

# CSI

## Projektbericht

Centrum für soziale Investitionen und Innovationen | Universität Heidelberg



# Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement Fallhandbuch

Katarina Batarilo-Henschen

Mareike Alscher (WZB Berlin)

Charlotte von Knobelsdorff

unter Mitarbeit von Radost Natcheva und Stefan Tominski

© 2011 Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen, Heidelberg

Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen  
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg  
Adenauerplatz 1  
69115 Heidelberg  
Telefon: 06221 54119-50  
Telefax: 06221 54119-99  
Email: [csi@csi.uni-heidelberg.de](mailto:csi@csi.uni-heidelberg.de)

[www.csi.uni-heidelberg.de](http://www.csi.uni-heidelberg.de)

Gestaltung: RiegerDesign, Heidelberg  
Druck: Baier Digitaldruck GmbH, Heidelberg

**Qualifizierung und Anreizsysteme  
für bürgerschaftliches Engagement  
Fallhandbuch**

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Zum Hintergrund der Untersuchung	7
2. Qualifizierung, Kompetenzen und Anerkennung im bürgerschaftlichen Engagement	15
3. Herausforderungen und Barrieren des Engagements	21
4. Politische Handlungsempfehlungen	23
5. Vignetten und Fallstudien	29
 <b>Vignetten:</b>	
1 AWO ExChange	30
2 BrückenZeit	38
3 Die Bundesinitiative „wir ... hier und jetzt“	42
4 Ehrenamtliche Konflikt- und Streitschlichtung – E-K-S	50
5 EMU – Ehrenamtliche Multiplikatoren	57
6 Engagementlotsen in Hessen	63
7 Fit für Bildung – und fit für bürgerschaftliches Engagement	70
8 Freiwilligenagentur Caritas - Integration durch Engagement	76
9 Freiwilligendienste von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Jugend Migrationsdiensten (JMD) – exemplarisch am Standort AWO Nürnberg	82
10 FSJ <sup>plus</sup>	89
11 Generationsübergreifende Freiwilligendienste zur Förderung bürger- schaftlichen Engagements für Menschen mit und ohne Behinderungen	96
12 gEMiDe: gesellschaftliches Engagement von Migranten und Deutschen	102
13 Hand in Hand	107
14 Initiative TAURIS	116
15 Integrationsbüro Albstadt	122
16 Integration Plus Lotsen	129
17 jes – Jugend engagiert sich	136
18 Kompass – Aktiv durch freiwilliges Engagement	143
19 Kulturbotschafter	151

20	Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten	159
21	Netzwerk für Lebenserfahrung	166
22	Nicht nur Brot allein – Alt hilft Jung/Jung hilft Alt	171
23	Pflegebegleiter-Praxis	178
24	Qualifizierung Ehrenamtskoordination	186
24	a Freiwilligendienste aller Generationen in Rheinland-Pfalz/ Arbeit des Mobilen Teams	191
25	Qualifizierung von Migranten zu Kulturmittlern	194
26	SeniorTrainer	202
27	Seniorenvertreter/Nachbarschaftsstifter in den Stadtvierteln Gelsenkirchens	209
28	Soziale Jungs	219
29	Sozialraumprojekt Kempener Feld	224
30	Sozialräumliche Unterstützungsnetzwerke für die Arbeit mit Familien im ländlichen Raum	230
31	Vielfältig freiwillig – Jugendarbeit in der Einwanderungsgesellschaft	240
32	WIB Jugend – Wir im Brunnenviertel	246

### **Fallstudien**

1	Freiwilliges soziales Jahr im Sport	254
2	Integration durch ehrenamtliches Engagement (IDEE)	264
3	Kultur, Engagement, Kompetenz (kek)	273
4	MigrantInnen unterstützen MigrantInnen (MuM)	282
5	PerspektivenWechsel	292
6	Projekt „3. Chance“ in Halberstadt	300
7	Themenorientiertes Projekt: „Soziales Engagement“ (TOP SE)	310
8	Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen	319

### **Anhang**

Tabelle 1.	Inhalte der Qualifizierungen der untersuchten Vignetten und Fallstudien	330
Tabelle 2.	Kompetenznachweise der Bundesländer	334
Tabelle 3.	Ehrenamtskarten der Bundesländer	338



# 1 Zum Hintergrund der Untersuchung

## Ziel und Gegenstand der Studie

Qualifizierung von Ehrenamtlichen ist eine Möglichkeit, ein nachhaltiges zivilgesellschaftliches Potenzial an und für Engagement und Freiwilligenarbeit zu schaffen. Allerdings ist der gesamte Bereich der Freiwilligenarbeit und der damit einhergehenden Qualifizierungsmaßnahmen in den letzten Jahren durch zunehmende Unübersichtlichkeit gekennzeichnet. Neue Anbieter und Nachfrager nach freiwilliger Arbeit und Qualifizierung bestehen neben den freien Trägern und den traditionellen Reservoirs der Ehrenamtlichkeit. Die vorliegende Studie soll klären, welche Strukturen und Angebote vorliegen, welche Erfahrungen mit verschiedenen Ansätzen gemacht werden und welche nachhaltigen Ansätze identifiziert werden können.

Das Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen (CSI) hat die Untersuchung und Erarbeitung von Fallstudien gelingender Aktivierung und Qualifizierung von Freiwilligen angeregt. Dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das das Projekt gefördert hat, soll an dieser Stelle aufrichtig für die Finanzierung und fördernde Zusammenarbeit gedankt werden.

Ein großer Dank geht auch an die Ansprechpartner, Projektleiter, Projektmitarbeiter<sup>1</sup> und Engagierten der in dieser Studie untersuchten Projekte bürgerschaftlichen Engagements. Ihre Offenheit für die Wissenschaft und Gesprächsbereitschaft in zahlreichen Interviews und Gesprächen haben die vielseitigen und tiefgehenden Projektdarstellungen erst möglich gemacht. Das Projektteam traf jedoch im Verlauf der Projektauswahl auch auf Widerstand gegenüber wissenschaftlichen Studien – und zwar hauptsächlich aufgrund von fehlender Zeit für den Austausch, die in kurzzeitigen Projekten eng bemessen ist, so dass neben den über 40 erfolgreichen Anfragen eine genauso hohe Zahl an Projektleitern sich skeptisch zeigte und keine freie Kapazitäten für die Interviews hatte. Die Erfahrungen in der Praxis sind jedoch für die Wissenschaft von enormer Bedeutung und eine gelingende Kommunikation mit ihr auch weiterhin wünschenswert.

Die Studie liegt in zwei Teilen vor, einem theoretischen, systematischen Überblick und dem hier vorliegenden Fallhandbuch. Ziel des Fallhandbuchs ist es, ein reichhaltiges Bild an Maßnahmen aus der vielfältigen Praxis anzubieten. Der Hauptfokus der dargestellten Vignetten und Fälle liegt auf engagementbezogenen Qualifizierungs- und Anerkennungsmaßnahmen bürgerschaftlichen Engagements, die in der nachstehenden Zusammenfassung verdichtet dargestellt werden.

Die Ergebnisse werden für die Praxis und für die Wissenschaft präsentiert. Praktiker sollen über Elemente erfolgversprechender Ansätze und Faktoren der Aktivierung und Qualifizierung von Freiwilligen informiert werden. Diese unterscheiden sich freilich je nach Kontext, Zielgruppe und Ressourcen. Wissenschaftlern dienen die insgesamt 40 Fallstudien als empirisches Material für weitergehende Überlegungen oder Studien zu den Themen Anreizsysteme und Qualifizierung für das bürgerschaftliche Engagement.

---

<sup>1</sup> Die Bezeichnungen Ansprechpartner, Projektleiter, Mitarbeiter werden in diesem Fallhandbuch geschlechtsneutral verstanden und schließen Ansprechpartnerinnen, Projektleiterinnen und Mitarbeiterinnen mit ein. Gleiches gilt auch für alle anderen in diesem Teil vorkommenden maskulinen Personenbezeichnungen, wie z. B. Senioren, Schüler, Bürger, Teilnehmer, die neutral verwendet werden.

## Passagenpunkte – Wo Förderung von Engagement beginnen kann

Basierend auf den Erkenntnissen der systematischen Erarbeitung des aktuellen Forschungsstandes im ersten, gesondert publizierten Teilbericht des Projektes, wurde empirisch erhoben und systematisch strukturiert, wie sich „einladende“ Strukturen und aktivierende Umfelder für bürgerschaftliches Engagement und Freiwilligenarbeit gestalten. Dabei ging es insbesondere um Art und Umfang von Qualifizierungsmaßnahmen, die für unterschiedliche Anbieter / Träger als auch Nachfrager vorliegen. Untersucht worden ist, welche Inhalte und Fertigkeiten vermittelt werden, welche Ergebnisse erzielt werden konnten und welche Erfahrungen vorliegen.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Identifizierung und Analyse von Maßnahmen und Projekten, die innovative Ansätze entwickelt haben oder mit diesen arbeiten. Dies betrifft einerseits Ansätze, die Chancen auf Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit bieten, und andererseits solche Ansätze, die folgende Aspekte beinhalten: Einbindung und Qualifizierung partizipationsungewohnter Menschen und Migranten, Empowermentstrategien und Perspektiven der Entwicklung von zivilgesellschaftlichem Engagement, neue Kooperations- und Vernetzungsformen, Transparenz in Angebot und Nachfrage von Freiwilligenarbeit und Neubestimmung der Beziehung zwischen hauptamtlichen und freiwilligen Mitarbeitern.

Die Auswahl der Projekte, zu denen in Kooperation mit der Arbeitsgruppe „Zivilengagement“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) insgesamt 32 Vignetten und 8 Fallstudien erstellt worden sind, erfolgte an Hand markanter „Passagenpunkte“, die im Herbst 2009 mit dem Fachausschuss „Zivildienst und Bürgerschaftliches Engagement“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege diskutiert und für gut befunden wurde. Auf Basis der Systematisierung wurden Projekte ausgewählt, die die jeweiligen Typen möglichst gut repräsentieren.

## Knackpunkte der Engagementförderung – Passagenpunkte

Passagenpunkte markieren Übergänge in der Stellung zum Engagement und dienen zur systematischen Strukturierung der engagementförderlichen Maßnahmen.

Maßnahmen zur Beförderung des Engagements sind – so die Vermutung der Projektmitarbeiter – daher von besonderer Wirksamkeit, wenn sie gezielt einen der Übergänge bearbeiten. Was aber sind die Passagenpunkte und welche Ansatzmöglichkeiten für engagementförderliche Maßnahmen bieten sie? Die Passagenpunkte markieren 1. den Ausgang aus der Engagementferne hin zum potenziellen Engagement, 2. den Übergang vom potenziellen zum wirklichen Engagement sowie 3. den Verbleib im Engagement. Als entscheidende Passagen werden die erste Annäherung an das Engagement und der Verbleib im Engagement identifiziert.

Die Projekte und Maßnahmen, die im Forschungsprojekt näher untersucht werden sollen, lassen sich demnach wie folgt gliedern:

1. Projekte und Maßnahmen, die der Bestärkung und Verstärkung vorhandenen Engagements dienen
2. Projekte und Maßnahmen, die Interessierten passende Möglichkeiten für ein Engagement aufzeigen
3. Projekte und Maßnahmen, die bislang nicht Interessierten die Attraktivität eines Engagements verdeutlichen.

Die ausgewählten Projekte setzen also an typischen Passagenpunkten an:

**Engagementfern → potenziell engagiert**

- Engagement als attraktive Möglichkeit vermitteln
- Unterstützung dabei, eigene Kompetenzen zu entdecken und zu nutzen

**Potenziell engagiert → engagiert**

- Passung zwischen Angebot und Nachfrage herstellen
- Mögliche Leerstellen bei Organisation und Engagierten erkennen und füllen (Organisationsentwicklung (OE) und Qualifikation)
- Potenziell Engagierte dabei unterstützen, eigene Projekte zu entwickeln

**Engagiert → engagiert**

- Mögliche Ausstiegsgründe vermeiden
- Passung aufrechterhalten
- Organisationsentwicklung, um Auszahlung zu sichern

Quer dazu liegen dann weitere Kriterien wie Regionalität und spezielle Zielgruppen, etwa Menschen mit Migrationshintergrund, Erwerbslose, ausgewählte Altersgruppen oder aber spezielle Problemlagen etwa in ländlichen oder strukturschwachen Gebieten.

Während der Übergang vom potenziellen Engagement zum faktischen Engagement weitgehend unproblematisch ist, wird empfohlen, die erste Annäherung ans Engagement (1. Passagenpunkt) gezielt herbeizuführen und zu gestalten. Die allgemeine Information über die vielfältigen Arten des bürgerschaftlichen Engagements bleibt wichtig, insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene. Da traditionelle Milieus und Vorbilder zunehmend entfallen, kommt es darauf an, diese frühzeitig mit der Möglichkeit von Engagement und der ihm innewohnenden Chancen bekannt zu machen. Gut sind dazu Lehreinheiten im Kontext der Bildungsinstitutionen Schule und Hochschule geeignet, da hier die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aufgesucht werden und so alle Schichten und Herkünfte angesprochen werden können (vgl. Fallstudie „TOPSE“).

Eine gezielte Betreuung der Engagierten in den Organisationen bietet hervorragende Aussichten, die Dauer von Engagements zu verlängern und so das Volumen des Engagements insgesamt zu vergrößern (3. Passagenpunkt). Dazu ist es zum einen notwendig, in den Organisationen ein engagementfreundliches Klima zu schaffen, zum anderen, den Engagierten neben der Zuwendung durch die Organisation und die Mitarbeitenden auch explizit Anerkennung zu geben. Dies kann auf dem Wege der Ehrung geschehen, aber auch durch Möglichkeiten der Weiterbildung und -entwicklung (Qualifizierung), öffentlich dokumentierte Anerkennung (Ehrungen, Ehrenamtskarte, vgl. Liste im Anhang) und Bescheinigung erworbener Kompetenzen (Zertifikate bzw. Kompetenz-

nachweise, vgl. Liste im Anhang). Die Instrumente der Anerkennung sollen dabei der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Engagementformen und -feldern gerecht werden. Qualifizierung als zentraler Baustein einer umfassenden Anerkennungskultur knüpft an das Bedürfnis der Engagierten nach Selbstentfaltung, Persönlichkeitsentwicklung und Mitgestaltung an.

## Verständnis von Qualifizierung im bürgerschaftlichen Engagement

Qualifizierung im Kontext von bürgerschaftlichem Engagement wird weit gefasst und findet vor allem im informellen Lernkontext statt. In den meisten der untersuchten Fälle verstehen die befragten Hauptansprechpartner der Projekte unter Qualifizierung neben dem Kompetenzerwerb vor allem die Begleitung, Reflexion und Vernetzung der Freiwilligen.

Fortbildungsthemen werden sowohl aus dem Bedarf der Engagierten als auch der Anliegen der Organisationen heraus bestimmt. Die zentralen Gegenstandsbereiche von Qualifizierungen sind Schlüsselqualifikationen, Persönlichkeitsentwicklung sowie arbeitsfeldbezogene fachspezifische Qualifikationen. Doch auch Organisationen qualifizieren sich im Sinne von Organisationsentwicklung (OE). Organisationen müssen lernen, besser mit freiwillig Engagierten umzugehen – der gute, wertschätzende Umgang mit Freiwilligen ist ein wichtiger Faktor, der deren Zufriedenheit und damit auch die Dauer ihres Engagements erhöht.

Die Studie entwickelt eine Systematik, die Struktur in die vielfältigen Projektideen zur Förderung von bürgerschaftlichem Engagement bringt. Es wird so zukünftig einfacher, unterschiedliche Ansätze miteinander zu vergleichen und ähnliche Ansätze zu clustern. Die nähere Untersuchung typischer Vorgehensweisen an einzelnen kritischen Passagenpunkten verspricht eine bessere Kenntnis von Problemlagen sowohl auf der Seite der Engagierten als auch auf der Seite der Organisationen.

Die entwickelte Systematik und ihre Konkretisierung in der Darstellung exemplarischer Projekte geben Initiativen und Organisationen Beispiele an die Hand, um eigene engagementfördernde Maßnahmen zu entwickeln.

Die systematische Betrachtung kann zudem Defizite im Wissen um Engagement und Engagementförderung aufzeigen und so die weitere Forschung orientieren. Schon jetzt ist klar, dass ein großer Bedarf an der Beobachtung unterschiedlicher Praktiken von Kompetenznachweisen und ihrer Wirksamkeit besteht.

## Auswahl der Fälle und methodisches Vorgehen

Ausgehend von der Verschiedenheit der angebotenen Qualifizierungen im Engagement ist es Ziel der Untersuchung, die breite Vielfalt der in der Praxis vorhandenen Projekte und Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements zusammenfassend darzustellen sowie einen Einblick in einzelne Maßnahmen zu gewähren. Dabei werden sowohl Projekte der großen Wohlfahrtsverbände als auch kleine und innovative Projekte, die außerhalb verbandlicher Strukturen der freien Träger liegen, untersucht. Vorschlägen des BMFSFJ folgend sind Projekte des Bundes – die beiden großen Rahmenprogramme „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ und „Freiwilligendienste aller Generationen“ – sowie Projekte der Länder und Projekte aus

Ost- und Westdeutschland in die Untersuchung mit einbezogen worden. Weitere Projekte wurden in einer Vielzahl von Gesprächen mit den Wohlfahrtsverbänden und dem Deutschen Olympischen Sportbund ermittelt.

Zudem haben wir Projekte in die Untersuchung aufgenommen, die von und für die Gruppen der Erwerbslosen, der Migranten<sup>2</sup>, der Jugendlichen und Senioren durchgeführt werden. Da wir bei der großen Anzahl an Fallstudien keine eigenen wissenschaftlichen Evaluationen der Projekte durchführen konnten, war ein weiteres Kriterium der Auswahl, dass die Projekte nach Möglichkeit abgeschlossen waren und Evaluationen oder wissenschaftliche Berichte dieser Projekte vorlagen.

Das methodische Vorgehen ist qualitativ, die Forschungsphase beginnt im Frühjahr 2009 mit einer intensiven Dokumentenanalyse öffentlich zugänglicher Quellen und zahlreichen Expertengesprächen mit Fachleuten aus Wissenschaft und der breiten Praxis. Im Zeitraum von Januar 2010 bis Juni 2010 sind in Zusammenarbeit mit der Projektgruppe „Zivilengagement“ des WZB / Berlin leitfadengestützte, teilstandardisierte Interviews mit den Hauptansprechpartnern der Projekte sowie in den Fallstudien auch mit beteiligten Engagierten geführt worden.

Die Themen der Befragung werden in der folgenden Tabelle zusammengefasst, Hauptaugenmerk liegt auf dem Aspekt der Qualifizierung und Anerkennung.

**Abb.: Themen der Befragung**

Ausgang, Ziele und Inhalte	Qualifizierung und Anerkennung	Bewertungen
Konkrete Bedarfsausgangslage	Voraussetzungen und Zugang	Erfahrungen mit den Engagierten
Zielsetzung	Motive der Freiwilligen	Perspektiven und Wahrnehmung
Zielgruppe hinsichtlich Engagementerfahrungen (Passagenpunkte)	Art und Inhalte der Qualifizierung	Wissenschaftliche Evaluierung
Inhalte und Ablauf	Monetäre, nichtmonetäre Gratifikationen	Integrationsrelevante Auswirkungen
Weiterführungspläne		Persönliche Einschätzung
		Bedeutung von Qualifizierung und Anerkennungsformen, Motivierung, Erfolg / Nichterfolg,
		Nachhaltigkeit

<sup>2</sup> Der Begriff Migranten wird in diesem Fallhandbuch wie alle anderen Personenbezeichnungen geschlechtsneutral verwendet und bezieht sowohl Migranten als auch Migrantinnen ein. Zudem beschreibt der Begriff sowohl die Gruppe der neu nach Deutschland Zugewanderten als auch der Personen, deren Eltern nach Deutschland eingewandert sind, also der „Menschen mit Migrationshintergrund“.

## Die Trägerstrukturen

Die Koordination, der Aufbau und oft auch die Initiative für die Ideen der hier untersuchten Projekte im bürgerschaftlichen Engagement ist den vielfältigen und zahlreichen Trägern zu verdanken.

Die Trägerlandschaft erstreckt sich dabei von klassischen Bildungseinrichtungen (z.B. Volkshochschulen, Deutsche Angestelltenakademie) über große Verbände der Wohlfahrtspflege (z.B. AWO, Paritätischer Wohlfahrtsverband, CARITAS, DRK und Diakonie), dem größten Anbieter für Kultur / Freizeit / Sport (DOSB) bis hin zu kleineren Trägern (z.B. Neukirchener Erziehungsverein, Interpolis e.V.). Daneben sind Forschungseinrichtungen (z. B. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik), kleinere Vereine (z. B. Centrum für bürgerschaftliches Engagement) und Stiftungen des öffentlichen Rechts (Kinder- und Jugendstiftung, Stiftung Demokratische Jugend) als Projektträger vertreten. Kommunen (z.B. Stadt Albstadt) und Freiwilligenagenturen (Freiwilligen-Agentur Leipzig e.V.) komplementieren das Bild der in dieser Untersuchung vorgefundenen Trägerlandschaft.

Das Aufgabenverständnis der befragten Ansprechpartner reicht von Implementierungs-, Koordinierungs- und Betreuungsaufgaben der Projekte und Projektteilnehmer bis hin zur Aufgabe der konkreten und praktischen Projektdurchführung. Während die größeren Träger gesellschaftlich relevante Themen und Interessen zu bedienen versuchen, widmen sich die kleineren Initiativen und Träger oft auch speziellen Bedarfen bzw. Partikularinteressen.

Diese sich abzeichnende Tendenz geht damit einher, dass die größeren Träger eine stärker ausgebildete Infrastruktur aufweisen, die Auswirkungen auf die finanzielle Absicherung, die Vernetzung und den Nachhaltigkeitsaspekt der Projekte hat. Während die größeren Träger oft besser vernetzt und somit besser finanziell abgesichert sind, zeigt sich bei den kleineren Trägern mangels ausgebauter Infrastruktur oft die Herausforderung der Finanzierbarkeit. Dabei erweist sich eine Anbindung des Projektes nach der Modellphase zum Beispiel an die Kommune als Möglichkeit einer längerfristigen und nachhaltigen Etablierung des Projektziels (vgl. Vignetten „Sozialraumprojekt Kempener Feld“ und „Engagementlotsen in Hessen“). Die vernetzte Infrastruktur der größeren Träger (z. B. des DOSB oder des DRK) bringt daneben den Vorteil mit sich, die Engagierten auch bei Abbruch des Engagements aus Umzugsgründen weiterhin im Engagement zu halten bzw. deutschlandweit zu vermitteln. Besonders beim DOSB wird den Engagierten und den Einsatzstellen der Zugang zum Engagement erleichtert, indem Qualifizierungen vereinheitlicht und innerhalb der Struktur anerkannt sind (vgl. Fallstudie „FSJ Sport“).

Ähnlich verhält es sich beim Thema Qualifizierung. Kleinere Projektträger gehen oft Kooperationen mit Bildungsträgern (z. B. mit Volkshochschulen) ein, welche die Qualifizierungsaufgabe der Engagierten übernehmen (vgl. Vignette „gEMiDe“), während die größeren Träger Zugriff auf interne Bildungsträger haben (z. B. der Paritätische Wohlfahrtsverband zum Paritätischen Bildungswerk oder die DIAKONIE zum Diakonischen Werk).

Aus den Erfahrungswerten der Träger lässt sich schließen, dass es einige Jahre dauert, bis sich ein Projekt etabliert hat, weshalb Lösungsstrategien wie eine kommunale Anbindung besonders für kleinere Träger erfolversprechend zu sein scheinen (vgl. Fallstudie „Lernhaus der Frauen“).

## Die Zielgruppen der Untersuchung

Die hier untersuchten Projekte sind u. a. nach der Orientierung an spezifischen Zielgruppen ausgesucht worden. Hierbei ist zu Beginn des Projektes von der Hypothese ausgegangen worden, dass als Gruppe der Engagementfernen in erster Linie Migranten und Arbeitslose gesehen werden. Unsere Untersuchungen sowie Ergebnisse wissenschaftlicher Studien in Teil 1 zeigen jedoch, dass es nicht die Gruppe der Migranten und Arbeitslosen per se ist, die engagementfern ist, sondern dass bestimmte Faktoren Engagement fördern bzw. hindern. Zu den Faktoren zählen das Bildungsniveau, der Sozialstatus und der ökonomische Status.

Neben Projekten mit der Zielgruppe Migranten und Menschen mit Migrationshintergrund (die in 15 der untersuchten Fälle zu finden waren) wurden Projekte untersucht, die sich an Erwerbslose (in neun der hier dargestellten Vignetten) richten. Während zehn der Projekte sich ausschließlich Jugendlichen widmen, haben neun der untersuchten Fälle auch die Bürger an sich zum Fokus. Ein Projekt visiert ausschließlich Frauen an und fünf Projekte haben Senioren zur Zielgruppe.<sup>3</sup>

Die genannten Zielgruppen sind hier teilweise doppelt genannt, da Alter unter anderem oft als weiteres Auswahlkriterium hinzutrat. Während bei der Zielgruppe der Senioren im Schnitt eine Altersgrenze ab 40 Jahren plus erfolgte, zielten einige Projekte auf jüngere Menschen, beispielsweise Schüler und Jugendliche. Jugendliche oder Erwerbslose mit Migrationshintergrund treten auf in den Fällen neben solchen, die offen sind für alle Merkmale ihrer Zielgruppe.

In einigen Fällen sind in der praktischen Durchführung andere Zielgruppen erreicht worden als geplant, so dass sich die Konzepte der Projekte der neu erreichten Zielgruppe in der Regel an diese angepasst haben (vgl. Vignette „Engagementlotsen in Hessen“).

---

<sup>3</sup> Bei diesen Fällen sind Doppelnennungen möglich, da es zum Beispiel Projekte gab, die sich an erwerbslose Migranten und oder Jugendliche mit Migrationshintergrund wenden.

## **2 Qualifizierung, Kompetenzen und Anerkennung im bürgerschaftlichen Engagement**

Im nachfolgenden Abschnitt werden die vielschichtigen Qualifizierungsangebote der insgesamt 40 untersuchten Projekte anhand ausgewählter Kriterien zusammenfassend dargestellt. Die dargestellten Ergebnisse sind ein Destillat aus dem vorliegenden empirischen Material an Vignetten und Fallstudien zu Projekten des bürgerschaftlichen Engagements, die eine große Bandbreite der Praxis repräsentieren.

## Qualifizierung – zugleich Kompetenzvermittlung und Anerkennung

Zunächst soll das Verständnis von Qualifizierung im bürgerschaftlichen Engagement aus Sicht der Projektleiter beschrieben werden. Diese verstehen unter Qualifizierung im bürgerschaftlichen Engagement zweierlei: Zum einen wird unter Qualifizierung eine Weiterbildungsmaßnahme mit dem Ziel der Kompetenzvermittlung oder eine fachliche Fortbildung als notwendige Voraussetzung zum Engagement verstanden. Zum anderen sind mit Qualifizierung auch persönlichkeitsbildende und allgemeinbildende Angebote gefasst, die die Stärkung des Selbstbewusstseins, das Empowerment der Zielgruppen und den kollegialen Austausch intendieren.

Begleitung und Reflexion – wichtige Bestandteile engagementbezogener Qualifizierung  
Sinn und Zweck von Qualifizierungsmaßnahmen sind Begleitung und Anerkennung, aber auch die Befähigung für und Bindung zum Engagement. Darüber hinaus sind Reflexion und Dokumentation der durch die Qualifizierung erworbenen Kompetenzen von großer Bedeutung. Auch die ständige Begleitung und Supervision ist für viele der befragten Projektkoordinatoren aus Qualifizierungsmaßnahmen im bürgerschaftlichen Engagement nicht wegzudenken. Die Qualifizierung soll insgesamt bei den Fähigkeiten des Freiwilligen ansetzen.

## Qualifizierung meint auch die Weiterentwicklung von Organisationen

Qualifizierung findet jedoch nicht alleine auf der Seite der Subjekte statt. Auch Organisationen können lernen (Organisationsentwicklung) und sollen, ja müssen lernen, besser mit freiwillig Engagierten umzugehen (Freiwilligenmanagement). Insbesondere in dem Bereich, der sich auf die bereits engagierten Bürger richtet, ist der gute, wertschätzende Umgang mit Freiwilligen ein wichtiger Faktor, der deren Zufriedenheit und damit auch die Dauer ihres Engagements erhöht. Organisationsentwicklung meint aber auch die Stärkung der Strukturen von noch nicht fest etablierten Organisationen wie den Migrant\*innenorganisationen.

## Umfang, Formen und Inhalte von Qualifizierung

Die Angebote wenden sich in der Regel an die freiwilligen Teilnehmer der Projekte, aber auch an Hauptamtliche, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten.

In einigen der untersuchten Fälle nutzen die Projektkoordinatoren gemeinsame Bildungsangebote, d.h. einzelne Kurse werden an der Volkshochschule oder beim Paritätischen Wohlfahrtsverband wahrgenommen, so dass hier von Beispielen einer Bündelung der Qualifikationsangebote gesprochen werden kann (vgl. Vignette „Hand in Hand“, Gera).

Die Qualifizierungsangebote umfassen sowohl zweitägige Fortbildungsreihen als auch über mehrere Wochen reichende Module eines Qualifizierungsprogramms. Auch eintägige Bildungsveranstaltungen oder Theaterbesuche zählen laut befragten Projektleitern zu den Qualifizierungsmaßnahmen. Bei sehr umfangreichen Qualifizierungsangeboten ist es nach Angabe der Projektleiter in einigen Fällen vorgekommen, dass die Teilnehmer vom Engagement abgesehen haben, so dass an dieser Stelle gar von einer abschreckenden Wirkung der Qualifizierung gesprochen werden kann. Als Lösung auf dieses Problem ist ein flexibler Umgang mit den Rahmenbedingungen zu sehen, für jugendliche Teilnehmer ist in einem Fall die Seminarzahl reduziert worden, so dass diese beim Engagement bis zum Projektende bleiben konnten.

Die Qualifikationen können nach Art der Qualifizierung in individuelle und gruppenbezogene Qualifizierungen unterschieden werden:

**Die individuelle Qualifizierung** steht im Zusammenhang mit den Bedürfnissen des einzelnen Engagierten. In Projekten mit einer individuellen Qualifizierung ist zu Beginn nicht festgelegt, wofür und worin die Engagierten qualifiziert werden sollen. Die Inhalte sind offen, das bedarfsorientierte Angebot an Qualifizierung wird als bestes Modell betrachtet. Finden sich in einer Projektgruppe Engagierte mit ähnlichen Bedürfnissen, wird häufig ein Angebot für die ganze Gruppe erstellt, die individuelle Qualifizierung wird folglich gruppenspezifisch durchbrochen.

**Gruppenbezogene Qualifizierung** bedeutet, dass einer Gruppe eine einheitliche Qualifizierung angeboten wird, die jedoch auf diese Gruppe spezifisch ausgerichtet ist, wie z. B. auf Jugendliche als Übungsleiter, oder auf Migrant\*innenorganisationen (MO). Hierbei sind Qualifizierungsinhalte von Anfang an klar und werden an die Gruppe angepasst. Beide Qualifizierungsarten kennzeichnet ein vielfältiges und „intensives“ Angebot, nicht zuletzt, da Bedarfsorientierung auch intensiv ist.

Bezüglich der Form der Qualifizierungsangebote lassen sich folgende drei Formen unterscheiden:

1. Qualifizierung **für** das Engagement.
2. Qualifizierung **durch** Engagement, d. h., durch das Engagement in verschiedenen Feldern werden verschiedene Kompetenzen erworben.
3. Qualifizierung und **Organisationsentwicklung**.

Zu 1.: Qualifizierung **für** das Engagement umfasst in der Regel die Qualifizierung für den Einsatzbereich, ist also bereichsspezifisch (z. B. Übungsleiterlizenz, Qualifizierungen des DRK) und/oder gruppenspezifisch, d. h. auf den Umgang mit bestimmten Zielgruppen des Engagements wie z. B. Kinder, bezogen. Die Qualifizierung für das Engagement ist in der Regel Voraussetzung an der Teilnahme oder am Einsatz. In manchen Themenbereichen ist die Qualifizierung für das Engagement sehr allgemein gehalten (vgl. Vignette „Integrationsbüro Albstadt“), in anderen Bereichen werden dagegen spezifische Qualifikationen vermittelt wie z. B. interkulturelle Kompetenz im Projekt „Lernhaus der Frauen“.

Zu 2.: Qualifizierung **durch** das Engagement kann zweierlei bedeuten: zum einen die Qualifizierung durch den Einsatz selbst, bei der berufspraktische Kompetenzen wie z. B. Gruppenleitung erworben werden und der Kompetenzerwerb gezielt geplant worden ist, zum anderen werden bei der Qualifizierung durch das Engagement auch weiche „Kompetenzen“ erzielt wie z. B. soziale Kompetenzen oder auch Empowerment – letztere Kompetenzen sind nicht bewusst angestrebt, jedoch ein erwünschter Nebeneffekt.

Zu 3.: Auch **Organisationen qualifizieren** sich, und zwar in unterschiedlichen Formen. Zum einen können Organisationen grundlegende Strukturveränderungen durchführen oder auch Strukturen stärken, um einerseits überhaupt Möglichkeiten des Engagements anbieten zu können (vgl. Vignette „Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten“) oder andererseits die eigene Organisation so zu stärken und zu vernetzen, dass mögliche Leerstellen gefüllt werden können und Potenziale vermehrt. Zum anderen geht es auch um die Entwicklung einer entsprechenden Freiwilligenkultur, um die Passung zwischen Engagierten und dem Einsatzbereich aufrechtzuerhalten und den Verbleib im Engagement zu fördern.

Zahlreiche der untersuchten Vignetten und Fallstudien sind gekennzeichnet durch eine Kombination von Qualifizierung durch und für das Engagement.

## Die Inhalte der Qualifizierungen

Die Themen der Qualifizierungsangebote unterscheiden sich je nach Funktion und Leistung der Engagierten unter Bezugnahme der Aufgabenstellungen von sozialen Organisationen, Projekten und Einrichtungen. Die konkreten Inhalte der Qualifizierungsangebote im bürgerschaftlichen Engagement in den untersuchten Projekten sind vielfältig und haben ebenso vielfältige kognitive und soziale Voraussetzungen (vgl. Tabelle 1 im Anhang). Sie lassen sich in vier verschiedene Bereiche einteilen:

1. **Fachliche Angebote**, wie die Ausbildung zum Übungsleiter beispielsweise, qualifizieren Freiwillige für eine bestimmte Tätigkeit, es handelt sich um eine zwingende fachliche Voraussetzung für die Aufnahme des Engagements (vgl. Fallstudie „FSJ Sport“).
2. Daneben werden Qualifizierungen angeboten, die auf eine Vermittlung einer breiten Vielzahl an **Schlüsselkompetenzen** abzielen, die sich auf die Durchführung des Engagements beziehen. Darunter werden sowohl persönlichkeitsbildende Kompetenzen, soziale und auch interkulturelle Kompetenzen gefasst als auch Einführungsveranstaltungen, wie z. B. zur Rechtslage der Freiwilligen oder Projektmanagement oder Freiwilligenmanagement im Rahmen einer Organisationsentwicklung.
3. In vielen Qualifizierungsmaßnahmen wird neben der Kompetenzvermittlung auch Raum für **Reflexion und Austausch** sowie Begleitung, beispielsweise durch Mediation und Supervision, angeboten.
4. Schließlich runden **allgemeinbildende Angebote** wie gesellschaftspolitische Vorträge oder Besuche ins Theater Qualifizierungsmaßnahmen ab.

## Im bürgerschaftlichen Engagement erworbene Kompetenzen und ihre Sichtbarmachung

### Qualifizierung vor- und nachbereiten

Der Überblick über die verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements zeigt, dass in vielen Fällen – sowohl bei individuellen als auch bei gruppenbezogenen Angeboten – zunächst die vorhandenen Kompetenzen der Freiwilligen überprüft werden und mit Blick auf die zu folgenden Qualifizierungen auf ihnen aufgebaut wird. Ein aktives Einbringen und Einsetzen bereits vorhandener Kenntnisse bringt zudem den gewünschten Effekt eines Empowerments der Beteiligten.

Die Analyse der Kompetenzen erfolgt unterschiedlich formalisiert: In manchen Fällen nur mündlich, in manchen Fällen in Form eines Kompetenzbogens wird zu Beginn eines Engagements abgefragt, welche Kompetenzen vorliegen, wie sie eingesetzt werden können und welche Kompetenzen neu erworben werden sollten.

Die erworbenen Kompetenzen, aber auch die einzelnen Inhalte und Zeitangaben der Qualifizierungsmaßnahmen werden in der Regel durch Zertifikate sichtbar gemacht. Zertifikate dienen neben Kompetenznachweisen und Ehrenamts cards (vgl. Tabelle 3 im Anhang) in erster Linie der Anerkennung des Engagements.

## Bedeutung der Zertifikate für Jugendliche und Erwerbslose

Eine wichtige Erkenntnis, die sich aus der Analyse der untersuchten Projekte ergibt, ist, dass die erworbenen Kompetenzen und das Sichtbarmachen dieser durch Zertifikate insbesondere für die Gruppe der Jugendlichen eine größere Rolle spielen.

Qualifizierungszertifikate haben auch für Jugendliche, die keinen guten Schulabschluss haben, für zukünftige Bewerbungen eine Bedeutung, zahlreiche Jugendliche erhoffen sich durch diese Zertifikate höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Folglich können Zertifikate auch als Motivation zur Aufnahme eines Engagements betrachtet werden. Neben den Zertifikaten, die vor dem Hintergrund der Anerkennung meist feierlich und in der Öffentlichkeit verliehen werden, erhalten die Engagierten ein Zeugnis der Einsatzstelle oder auch einen Nachweis in Form einer Teilnahmebestätigung bspw. über die Bildungstage.

Für Erwerbslose hat das bürgerschaftliche Engagement neben der Berufsorientierung vor allem die Funktion der Integration in die Gesellschaft.

Nichtsdestotrotz können die hohen Anforderungen innerhalb bestimmter engagementbezogener Qualifizierungsangebote, wie z. B. die hohe Anzahl an Stunden, auch abschreckend für Jugendliche oder andere Engagierte sein. In den untersuchten Projekten hat sich bei Problemen in Hinsicht auf die hohen Stundenzahlen der Qualifizierungen oder anderer Hindernisse Flexibilität und Anpassung des Projektplanes an die Zielgruppe als erfolgreiche Strategie gezeigt. Ausnahmen hierbei bilden Qualifikationen, die ausschließlich der Vorbereitung zum Engagement, wie bspw. im Hospizbereich, dienen.

## Anerkennung und Wahrnehmung des Engagements von Migranten

In Bezug auf die Gruppe der Migranten zeigt sich, dass die spezifische Form des Engagements, die sich zunächst ausschließlich auf die Interessen und Bedürfnisse der Migrantengruppen bezieht, von der Mehrheitsgesellschaft als Engagement nicht immer anerkannt wird. Diskussionen im Rahmen des Programms „Freiwilligendienste aller Generationen“ für Migranten ergaben hierzu, dass Migranten eine eigene Engagementkultur mitbringen, während in der Öffentlichkeit der Eindruck vorherrscht, dass Migranten bislang nicht ausreichend engagiert und durch spezielle Programme in zivilgesellschaftliche Strukturen einzubinden sind. In der Folge bedarf es in erster Linie einer Änderung der Wahrnehmung in der Öffentlichkeit in Bezug auf die spezifische Art des Engagements vieler Migranten bzw. Migrantenorganisationen und weniger der Heranführung von Migranten an das bürgerschaftliche Engagement.

In Bezug auf das Engagement von Migranten spielen zudem Netzwerke eine wichtige Rolle sowie die Etablierung und Stärkung der Strukturen von Migrantenorganisationen. Erst mit der Formalisierung von Migrantenorganisationen kann die Nachhaltigkeit des bürgerschaftlichen Engagements gesichert werden.

## Vielfältige Anerkennungsformen im bürgerschaftlichen Engagement

Qualifizierung und die ausgestellten Zertifikate und Kompetenznachweise sind nur eine Form der Anerkennung im bürgerschaftlichen Engagement. Weiterhin sind als Formen der Anerkennung monetäre und nichtmonetäre Maßnahmen zu verstehen. Unter Letzteren werden Feste, Exkursionen, Theaterbesuche, Konzert- oder Landtagsbesuche sowie Bildungsfahrten gefasst. Auch Empowerment durch gegenseitige Anerkennung der Teilnehmer untereinander spielen eine große Rolle sowie die interne und öffentliche Anerkennung durch die Presse, verbale und nonverbale Gesten in Form von Möglichkeiten der Beteiligung innerhalb der Organisation, Lob, Aufmerksamkeiten zu Geburtstagen oder gemeinsame Kaffeepausen als Wertschätzung.

Monetäre Maßnahmen beziehen sich auf unentgeltliche Unterkunft und Verpflegung bei Qualifizierungen, auf Haft- und Unfallversicherungen, auf eine (sachbezogene) Aufwandsentschädigung von bis zu 150 Euro und auf Kostenerstattungen (Fahrtkosten). Des Weiteren umfassen monetäre Anerkennungsmaßnahmen im Rahmen von Ehrenamtskarten auch Gutscheine (z. B. Zoobesuch) oder einen pauschalen Entgeltbetrag von ca. 350 Euro für Jugendliche in den Freiwilligendiensten.

## Zusammenfassung

Ziel der Untersuchung war es, übertragbare und vielversprechende Ansätze und Modelle der Aktivierung und Qualifizierung von bürgerschaftlichem Engagement zu identifizieren. Unter den untersuchten Projekten möchten wir keine einzelnen Maßnahmen oder Modelle als Universallösung hervorheben. Es gibt keinen Königsweg, vielmehr sind Ansätze, die Chancen auf Nachhaltigkeit für das bürgerschaftliche Engagement bieten, gekennzeichnet durch ein vielfältiges und individuell anpassbares Qualifizierungsangebot.

Darüber hinaus muss das Engagement für benachteiligte Gruppen wie Erwerbslose, Jugendliche, die nach der Schule keine Ausbildung begonnen haben oder eine Ausbildung abgebrochen haben, oder bildungsferne Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund intensiv begleitet sein, wenn durch bürgerschaftliches Engagement ein wirksamer Beitrag zur Integration in die und Teilhabe an der Gesellschaft erzielt werden soll.

### **3 Herausforderungen und Barrieren des Engagements**

Aus Sicht und nach Erfahrungen der in dieser Studie befragten Projektleiter und Projektkoordinatoren sind die jeweiligen Projekte durch vielfältige Herausforderungen gekennzeichnet. Einige Probleme sind sehr spezifisch und haben mit den lokalen Gegebenheiten und den spezifischen Eigenschaften der einzelnen Projekte zu tun, andere Herausforderungen erscheinen in vielen Projekten in ähnlicher Weise.

Eine große Anzahl an Projekten hat mit der Herausforderung der Knappheit finanzieller Mittel zu kämpfen. Nach Ende der Pilotphase, in der zumeist eine stabile Finanzierung bereitstand, müssen die Träger entweder um eine jährliche Bewilligung kämpfen, welche die Nachhaltigkeit ihrer Projekte und den Aufbau von Strukturen erschwert (vgl. Vignetten „gEMiDe“ oder Freiwilligendienste in „mittenmang“), oder sie haben weniger Mittel zur Verfügung und müssen Kosten für beispielsweise Betreuung und Qualifizierungsmaßnahmen für die Engagierten einsparen (vgl. Vignetten „Engagementlotsen in Hessen“, „Hand in Hand“ in Gera). Damit einher geht die in den dargestellten Projekten häufig vertretene Meinung der Projektleitungen, dass die in den Pilotprojekten veranschlagte Implementierungszeit – im Schnitt umfasst sie vier Jahre – zu kurz sei. Die strukturell-organisatorische Festigung eines Projektes – sei es durch Anbindung an Kommunen oder sei es durch einen strukturellen Aufbau ehrenamtlicher statt hauptamtlicher Kräfte – erfordert einen längeren Zeitraum. Zeit in Anspruch nimmt auch die Bekanntmachung der Ziele und Ergebnisse von Projekten durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Erfahrungen in den Vignetten „Vielfältig freiwillig“ und „Jugendarbeit in den Jugendmigrationsdiensten“).

Weitere Herausforderungen an die Träger stellen die starren Vorgaben der Rahmenprogramme dar. Vorgegebene Mindeststundenanzahlen für freiwilliges Engagement haben sich bei einzelnen Zielgruppen als nicht anwendbar oder gar abschreckend für ein Engagement erwiesen. Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen sind z. B. schlicht nicht in der Lage, ein Mindestmaß an Engagement zu erfüllen (vgl. Freiwilligendienste „mittenmang“). Im Projekt „Kulturbotschafter“ zum Beispiel haben sich eine feste Struktur und zeitliche Vorgaben für die Gewinnung der Jugendlichen und deren langfristige Teilnahme am Projekt als kontraproduktiv erwiesen (vgl. Vignetten „Freiwilligenagentur – Integration durch Engagement“ oder „Nicht nur Brot allein“). Angebote und Projekte mit flexiblen Strukturen erzielten hingegen Erfolge bei der Gewinnung von Jugendlichen für ein Engagement (vgl. Vignette „jes“).

In einigen Projekten gab es nach Angabe der befragten Projektleiter zu Beginn der Projekte Schwierigkeiten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Die Hauptamtlichen befürchteten beispielsweise, die Ehrenamtlichen könnten sich in ihre Zuständigkeitsbereiche einmischen und teilweise Unterstützungsziele und -pläne gefährden (vgl. „Hand in Hand“ in Gera, „AWO ExChange“). Auf dem Wege der Kommunikation konnten solche Probleme bei allen Projekten geklärt werden.

Engagierte, die im Laufe der Projektzeit ihr Engagement abgebrochen haben, nennen oft Mobilitätsgründe, zum Beispiel einen Wohnortwechsel, als Ursache ihres Abbruchs (vgl. Vignetten „EMU“, „Engagementlotsen in Hessen“, „AWO Exchange“). Weist die Organisation wiederum eine vernetzte Struktur auf, die es dem Engagierten ermöglicht, ein ähnliches Engagement im neuen Wohnort auszuüben, kann zumindest davon ausgegangen werden, dass dies die Chance erhöht, diese Menschen im Engagement zu halten. Dabei sind auch einheitliche Qualifizierungen nicht zu unterschätzen (vgl. Fallstudie „FSJ Sport“). Einheitliche Zertifikate oder Kompetenznachweise sind mögliche Lösungen auf die Probleme der mangelhaften Transparenz und Anerkennung von Zertifikaten aus dem bürgerschaftlichen Engagement vor dem Hintergrund der steigenden Mobilität in allen Schichten der Gesellschaft.

## 4 Politische Handlungsempfehlungen

## Qualifizierung und Bildung für und durch das Engagement weiterentwickeln

### Qualifizierung und Begleitung sind fester Bestandteil einer Anerkennungskultur im bürgerschaftlichen Engagement

1. Qualifizierung und Bildung zählen fest zu einer Kultur der Anerkennung im bürgerschaftlichen Engagement. Qualifizierung und Kompetenznachweise sind neben Auszeichnungen und Vergünstigungen, Preisen, aber auch Austausch und intensiver Begleitung im Rahmen einer Kultur der Anerkennung zu fördern.

### Übersicht über bestehende Qualifizierungsangebote schaffen

2. Es besteht eine große Vielfalt an engagementbezogenen Qualifizierungs- und Bildungsangeboten. Dabei herrscht immer noch Unübersichtlichkeit, aber auch über die grundlegenden Begriffe besteht noch keine Übereinstimmung unter den beteiligten Akteuren. Welche Elemente eine engagementfreundliche Lernkultur umfassen, ist noch offen. Deutlich ist jedoch, dass eine entsprechende Lernkultur zur Weiterentwicklung der bestehenden Bildungs- und Qualifizierungsangebote notwendig ist. Für einen Überblick über bestehende Qualifizierungsangebote ist der Austausch der Akteure untereinander von großer Bedeutung. Sinnvoll für die Diskussion ist beispielsweise eine Typisierung von Qualifizierungsangeboten wie auch die Einigung über zentrale Elemente der Qualifizierung im Kontext von bürgerschaftlichem Engagement, wie z. B. die Begleitung oder die Reflexion über das Engagement.

### Qualifizierungsangebote vor- und nachbereiten

3. Projektideen, die Chancen auf Nachhaltigkeit für das bürgerschaftliche Engagement bieten, sind gekennzeichnet durch ein vielfältiges und individuell anpassbares Qualifikationsangebot. Von enormer Bedeutung ist dabei, Qualifizierungen vor- und nachzubereiten. In der Vorbereitung sollen bereits vorhandene Kompetenzen wahrgenommen und sichtbar gemacht werden. Zudem sollen Engagierte intensiv betreut und durch Reflexionsangebote und Supervision begleitet werden. Die Konzeption und Durchführung von umfassenden Qualifizierungsangeboten im bürgerschaftlichen Engagement sind auszubauen und entsprechende Möglichkeiten und Ressourcen hierfür anzubieten.

### Einheitliche Kompetenznachweise erleichtern Wiedereinstieg in das bürgerschaftliche Engagement

4. Bürgerschaftliches Engagement ist als Ort der Bildung und des Kompetenzerwerbs anzuerkennen. Daher sind Maßnahmen zu fördern, die einheitliche und aussagekräftige Nachweisstrukturen unterstützen. Vereinheitlichte Kompetenznachweise mobilisieren die Anerkennung von Qualifikation und ermöglichen so einen leichteren Wiedereinstieg ins bürgerschaftliche Engagement, etwa nach Ortswechseln oder zeitlichen Unterbrechungen.

Wie wichtig ein solcher einfacher Wiedereinstieg ins Engagement ist, unterstreicht der aktuelle Freiwilligen-Survey, der vor allem bei regional mobilen, jüngeren Menschen eine sinkende Engagementbereitschaft diagnostiziert.<sup>4</sup>

## Kompetenzen sichtbar machen

5. Die im bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen müssen sichtbar gemacht werden. Die Anerkennung von durch und im bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Kompetenzen und Zertifikaten muss verbessert werden, z. B. durch Anrechnung von Engagement bei Wartezeiten auf Studienplätze. Insbesondere wichtig ist die Akzeptanz und Würdigung der im bürgerschaftlichen Engagement erworbenen Schlüsselkompetenzen in der Arbeitswelt. Hierzu ist nur wenig bekannt. Der Bund sollte eine Studie in Auftrag geben, die in Erfahrung bringt, wie Unternehmen engagementbezogene Kompetenznachweise in ihrer Einstellungspraxis berücksichtigen. Denkbar ist auch eine Empfehlung der Bundesregierung an die Unternehmen, bürgerschaftliches Engagement bei der Einstellung zu berücksichtigen. Die bundesweite Vereinheitlichung von Zertifizierungen der informell erworbenen Kompetenzen ist beispielsweise im Deutschen Qualifikationsrahmen möglich. Dabei ist auf bereits bestehenden und bewährten Instrumenten von Kompetenznachweisen (wie Juleica, Qualipass) aufzubauen.

## Bündelung von Qualifizierungsangeboten fördern

6. Ein weiteres Feld, in dem auf bereits bestehenden Strukturen aufgebaut werden kann, sind Qualifizierungsangebote von fest etablierten, großen Trägern wie dem DRK oder Organisationen wie dem DOSB, aber auch von kommunalen Anbietern wie den Volkshochschulen. Kooperationen mit und zwischen diesen und anderen etablierten Bildungsträgern sind zu fördern, so dass eine Bündelung von Qualifizierungsangeboten möglich wird und so Schulungen und Qualifizierungen für das bürgerschaftliche Engagement in großer Vielfalt kostengünstig, flächendeckend und langfristig angeboten werden können. Die Nachhaltigkeit von Qualifizierungsangeboten im bürgerschaftlichen Engagement kann mit diesen Angeboten gesichert werden.

## Freiwillige unterstützen, begleiten und motivieren

7. Der Austausch unter den Engagierten untereinander ist sehr wichtig, um die Motivation zum Engagement zu erhalten. Aber Austausch braucht Zeit und Raum. Ein geeignetes Mittel sind Engagiertennetzwerke, die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, zur Vernetzung und zur gegenseitigen Unterstützung bieten. Die Förderung durch den Bund von Projekten, die Vernetzung und Austausch als festes Element aufgenommen haben, ist zu intensivieren.

<sup>4</sup> BMFSFJ (2010): Hauptbericht des Freiwilligen surveys 2009 - Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009.

## **Ausbau eines (organisationalen) Anerkennungssystems für die Freiwilligen – Anerkennungskultur professionalisieren**

8. Freiwilligenmanagement ist zu unterstützen und auszubauen: Dazu zählen insbesondere eine angemessene Freiwilligenkultur sowie eine wertschätzende Organisationskultur. Freiwillige brauchen Möglichkeiten, sich an „ihren“ Organisationen zu beteiligen. Organisationen müssen sich gegenüber Anregungen von Freiwilligen öffnen und für diese aufgeschlossen sein. Eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen bindet Engagierte an die Organisation und vermag Engagement zu verstetigen. Verschiedene Formen der Zusammenarbeit sind denkbar. Entscheidend sind in jedem Fall Klarheit und Transparenz über Aufgaben und Einsatzbereiche von Hauptamtlichen und Freiwilligen sowie eine klare Arbeitsteilung und vor allem Austausch und Kommunikation untereinander. Der Bund könnte Freiwilligenmanagement als Kriterium für zukünftig zu fördernde Projekte nutzen und so die Qualität bereits in der Konzeptionsphase sichern helfen.

## **Flächendeckende Angebote des Freiwilligenmanagements ermöglichen**

9. Freiwilligenmanagement ist wichtig, aber gerade kleine und mittelgroße Organisationen oder Einsatzstellen können sich die Ausbildung entsprechenden Personals nur schwer leisten. Sie benötigen Unterstützung beim Ausbau des Freiwilligenmanagements.  
Eine Lösung wären bundesweite und flächendeckende Angebote, die in enger Kooperation mit Freiwilligenakademien, -agenturen und auch z. B. den erfahrenen mobilen Teams des Bundesrahmenprogramms „Freiwilligendienste aller Generationen“, aber auch mit großen Wohlfahrtsverbänden und auch mit kommunalen Partnern wie den Volkshochschulen entwickelt werden können. Vorhandenes Expertenwissen und lokale Infrastruktur werden gemeinsam genutzt und ermöglichen regionale Angebote entsprechender Module. Der Bund kann diese Partnerschaften gemeinsamer engagementbezogener Qualifizierungs- und Freiwilligenmanagement-Angebote fördern.

## **Feste Strukturen sind ein Erfolgsfaktor, ihre Etablierung braucht aber Zeit!**

10. Ein erfolgversprechender Faktor in Projekten zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sind feste Strukturen in Organisationen und Projekten. Es braucht aber Zeit, bis sich solche Strukturen etabliert haben. Daher ist eine Verlängerung von Förderzeiträumen auf einen Zeitraum von 3 bis 5 Jahren anzustreben.

## Wahrnehmung des bürgerschaftlichen Engagements von Migranten unterstützen

### Interkulturelle Öffnung von klassischen Einrichtungen bürgerschaftlichen Engagements

11. Die Anerkennung und Wahrnehmung des bereits bestehenden Engagements von Migranten in der Mehrheitsgesellschaft und Öffentlichkeit muss gefördert werden. Damit einher geht die Öffnung von Vereinen und auch Freiwilligenagenturen für Migranten. Erste Schritte sind bereits in Pilotprojekten zur interkulturellen Öffnung von Freiwilligenagenturen gemacht worden. An den positiven Erfahrungen ist anzuknüpfen.

### Sensibilisierung durch interkulturelle Trainings

12. Migranten sind engagiert! Sie engagieren sich in zivilgesellschaftlichen Organisationen der eigenen Kultur und in denen der Mehrheitsgesellschaft, aber auch informell in Familie und Nachbarschaft. Sie bringen jedoch auch eigene Engagementkulturen mit, die in Deutschland nicht immer als solche erkannt werden. Zugleich werden sie zu oft durch subtile, meist unbewusst wirkende Mechanismen vom Engagement in der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen. Solche Mechanismen müssen bewusst gemacht werden. Dazu müssen vermehrt interkulturelle Trainings und Fortbildungen zum Thema „Diversity Management“ für Funktionäre und Mitglieder von Vereinen und anderen Organisationen angeboten werden.

## Integration und Partizipation durch bürgerschaftliches Engagement ist möglich, aber nicht umsonst

### Gruppenspezifische Besonderheiten in Ansprache, engagementbezogener Begleitung und hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen anerkennen und fördern

13. Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in besonderen Gruppen und Organisationen kann durch gezielte Ansprache und strukturelle Stärkung erhöht werden. Dazu zählen:
- a. **Stärkung von Migrantenorganisationen (MOs):** MOs und ihre Arbeit sowie ihre Mitglieder können durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht werden und mehr öffentliche Anerkennung erhalten; MOs können vermehrt als Träger von Freiwilligendiensten anerkannt werden; die strukturelle Festigung von MOs kann z. B. durch Vernetzung mit klassischen Einrichtungen auf Grundlage gegenseitiger Anerkennung und Akzeptanz geschehen.
  - b. **Gezielte Ansprache:** Engagementmöglichkeiten können durch Flyer in den Sprachen von Migrantengruppen besser bekannt gemacht werden; beim Neugewinn von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind die Familien mit einzubeziehen.

- c. Intensive Betreuung und Begleitung: Soll durch bürgerschaftliches Engagement ein wirksamer Beitrag zur Integration in die und Teilhabe an der Gesellschaft erzielt werden, muss das Engagement für benachteiligte Gruppen wie Erwerbslose, Jugendliche, die nach der Schule keine Ausbildung begonnen haben oder eine Ausbildung abgebrochen haben oder bildungsferne Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund intensiv begleitet sein. Wirksame Programme und Projekte zur Integration in die Gesellschaft durch bürgerschaftliches Engagement müssen ausreichende Ressourcen für genügend hauptamtliche, professionelle Stellen enthalten – Integration durch bürgerschaftliches Engagement ist nicht umsonst!
  
- d. Rechtliche Rahmenbedingungen für das Engagement Benachteiligter verbessern: Der rechtliche Status von Freiwilligen in Freiwilligendiensten sollte verbessert werden, insbesondere für benachteiligte Gruppen wie z.B. Erwerbslose oder Jugendliche aus Hartz-IV-Familien. Beispielsweise wird das Taschengeld von Freiwilligen in Jugendfreiwilligendiensten mit dem Hartz-IV-Satz der Familie (über einen Freibetrag hinaus) verrechnet. Ein Gesetz zum rechtlichen Status der Freiwilligen in Freiwilligendiensten schafft Klarheit und reduziert Barrieren sowohl für Einsatzstellen als auch für Engagierte und kann die Aufnahme von Engagement erhöhen. Das von der Bundesregierung angestrebte Freiwilligendienststatus-Gesetz gilt es zu verwirklichen.

## 5 Vignetten und Fallstudien

Vignetten

## AWO ExChange

### Kontaktdaten

Name des Vereins / der Initiative / des Projektes:	AWO Berlin, Kreisverband Südost e.V.
Ansprechpartner:	Herr Daniel Winkler (Interview mit Claus Förster, ehemalige Projektleitung)
Adresse:	Erkstr. 1, 12043 Berlin
Tel.:	030 284726310
E-Mail:	daniel-winkler@awo-suedost.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Vermittlung und Begleitung von Freiwilligen in Einrichtungen der AWO Berlin, Kreisverband Südost e.V.
Reichweite:	Kommune
Träger:	AWO Berlin, Kreisverband Südost e.V.
Geberinstitution:	BMFSFJ
Kooperationspartner:	Drei andere Berliner AWO-Kreisverbände; zahlreiche Kooperationen mit externen Projekten und Vereinen.
Laufzeit:	August 2005 bis Juni 2008 <sup>5</sup>
Themenbereich:	Förderung von karitativem Engagement
Zielgruppe(n):	Alle (anfänglich Senioren); ab 2006/2007: erwerbslose Personen, Migranten.
Anzahl:	280 Engagierte (83,76 % deutsch; 16,24% nichtdeutsch; 32,29% erwerbslose Personen [= größte Gruppe]); 2 Mitarbeiter à 28,88 Wochenstunden. Mit über einem Drittel war der Anteil Arbeitsloser recht hoch. Rechnet man noch die Menschen hinzu, die angaben, Hausfrauen zu sein, waren die Freiwilligen zu fast 40% (potenziell) arbeitssuchend.
Projektbudget:	Rund 30.000 Euro pro Förderjahr plus 50.000 Euro für Verlängerung bis Dezember 2008 = rund 140.000 Euro
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Generationenübergreifende Freiwilligendienste (abgeschlossen).

<sup>5</sup> Ohne finanzielle Förderung seit Januar 2009

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Das Projekt „AWO ExChange“ ist aus verbandsinternen Gründen durch die AWO Berlin, Kreisverband Südost e. V. initiiert worden. Seit 2004 ist von der AWO eine Debatte über den organisationsinternen Mitgliederschwund geführt worden, der vor allem mit einer Überalterung der eigenen Mitglieder zusammenhängt. Gleichzeitig zeigen Daten des Freiwilligen-Surveys, dass in Deutschland ein enormes Engagementpotenzial vorhanden ist, was sich in der Arbeit der AWO nicht mehr widerspiegelt. Die AWO Berlin, Kreisverband Südost e. V. versucht auf diese Entwicklung zu reagieren, indem neue Formen der Mitgliedschaft bzw. neue Engagementformen (zeitlich und thematisch begrenzt) im Rahmen der „Generationenübergreifenden Freiwilligendienste“ erprobt werden sollen.

## 2 Ziele des Projektes

Anfangs ist es im Projekt ausschließlich darum gegangen, engagierte Menschen für die AWO zu gewinnen. Hierbei hat man die Gruppe der aktiven Senioren im Fokus gehabt, die nach einem Betätigungsfeld in der dritten Lebensphase gesucht haben. Im Verlauf des Projektes haben sich aber vier Entwicklungen abgezeichnet, die zu einer veränderten Zielgruppe und damit einer neuen Zielausrichtung des Projektes geführt haben:

- Zum einen hat man einen zusätzlichen Personalbedarf in Betreuungseinrichtungen der AWO Berlin festgestellt, der durch den Markt nicht abgedeckt werden kann.
- Zum anderen führt der hohe Anteil von Kindern in Kindergärten und älterer Menschen mit Migrationshintergrund in Pflegeeinrichtungen oft zu Problemen der interkulturellen Verständigung, die durch das vorhandene Personal nicht ausreichend gelöst werden kann.
- Drittens hat es sich ergeben, dass zunehmend erwerbslose Personen in das Projekt gekommen sind und sich für eine Engagementmöglichkeit interessiert haben.
- Dies hat viertens dazu geführt, dass man auf andere GÜF-Projekte aufmerksam geworden ist, die erwerbslose Personen als Zielgruppe für ein Engagement integriert haben.

Daher hat man verstärkt freiwillige Migranten für Betreuungsaufgaben in Kindergärten und der Altenpflege gesucht. Zudem möchte man „AWO ExChange“ dazu nutzen, erwerbslose Menschen über ihr Engagement längerfristig im Kinder-, Jugend- und Altenbereich in Arbeit zu bringen.

Die Zielsetzung einer Neugewinnung von Engagierten ist im Projekt aus zwei Perspektiven verfolgt worden: Zum einen zielt die Programmatik des Bundesmodellprogramms GÜF auf eine Neugewinnung von Engagierten ab (GÜF-Dienste liefen über 3, 6 bzw. 9 Monate). Zum anderen ist es AWO-intern darum gegangen, neue „Mitglieder“ für die AWO zu gewinnen. Hierbei handelt es sich nicht um ein klassisches, sondern um ein engagementbezogenes Mitgliedsverständnis. In der Praxis zeigt sich nach dem ersten Dreivierteljahr, dass die meisten Menschen sich längerfristig (über 9 Monate) engagieren wollen. So ist es auch das Anliegen des Vereins gewesen, den Verbleib der Engagierten im Engagement zu fördern. Die potenziellen Freiwilligen sollen deshalb bestmöglich auf ihr Engagement im Rahmen eines ausführlichen Erstgesprächs vorbereitet werden (was erwartet mich, was bringe ich mit etc.). Im Verlauf des Projektes hat man festgestellt, dass sich die Bindekraft an ein Engagement umso mehr erhöht, je besser man darauf vorbereitet ist.

Nach Aussagen der Projektverantwortlichen steht im Hintergrund ein berufsbezogenes Integrationsverständnis (eher theoretisch gelagert). In der Praxis zeigt sich jedoch, dass man ein niedrighschwelliges Integrationsverständnis haben muss, da vielfach bereits die bloße Aktivierung von Menschen im Sinne einer Engagemetaufnahme Integration bedeutet.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Das Projekt ist Bestandteil des Bundesmodellprogramms „Generationenübergreifende Freiwilligendienste“ gewesen.

Zu den ersten Aufgaben von „AWO ExChange“ gehört die Etablierung von freiwilligem Engagement in den verschiedenen Einrichtungen. Schwerpunkte bei den Einsatzfeldern sind neben der Senioren- und der Kita-Arbeit die Jugend- und Hortarbeit sowie der Einsatz in zwei Schulstationen und drei Mentorenprojekten an Berliner Schulen gewesen. Kleinere Bereiche haben die Frauenberatung, die Arbeit mit Menschen mit Behinderung und der Bereich Migration dargestellt.

Bei der Erarbeitung der Einsatzfelder und damit auch der Themen ist es das zentrale Anliegen des Projektes, stets passgenaue Einsatzfelder für die Engagierten zu finden. Hierfür verfolgt man eine intensive Kooperation mit den Einrichtungen, in denen die Engagierten tätig gewesen sind.

Die Aufgaben, die von den Freiwilligen übernommen worden sind, unterscheiden sich je nach Einsatzfeld und sind dementsprechend vielfältig. In den Kindergärten sind zum einen Gesprächskreise für Mütter mit Migrationshintergrund organisiert worden, bei denen es eine Vertiefung der Deutschkenntnisse der Mütter und die Möglichkeit zu einem wechselseitigen kulturellen Austausch gegeben hat. Zum anderen sind hier Vorlesepaten tätig gewesen. Darüber hinaus sind im Hort Hausaufgabenhilfe geleistet; an den Schulstationen sind Nachhilfe gegeben und Patenschaften zum sozialen Austausch realisiert worden; in den Jugendclubs sind Freizeitaktivitäten initiiert worden und im Rahmen der Seniorenarbeit ist es ebenfalls um die Freizeitgestaltung gegangen, beispielsweise die Organisation von Kaffeenachmittagen.

Teilweise haben die Einrichtungen konkrete Vorstellungen davon gehabt, was die Engagierten bei ihnen tun können, wobei immer darauf geachtet worden ist, dass die individuellen Vorstellungen der Freiwilligen für ihre Tätigkeit sich realisieren können.

Der durchschnittliche Zeitumfang des Engagements hat bei 6,8 Wochenstunden gelegen. Nach der „Schnupperphase“ und infolge eines gewachsenen Zugehörigkeits- und Verantwortungsgefühls in Bezug auf die Einrichtungen hat ein Großteil der Freiwilligen die Stundenzahl erhöht und sich zum Teil noch in einem anderen Engagementbereich engagiert. Dabei ist festgestellt worden, dass die Zahl derjenigen, die sich mit nur ungefähr fünf Stunden pro Woche engagieren wollen, steigt. Dies wird damit erklärt, dass sich auch Erwerbstätige und Rentner engagieren möchten, das aber nur in einem zeitlich begrenzten Umfang tun können.

Insgesamt sind aus Projektmitteln zwei hauptamtliche Kräfte mit 28,88 Wochenstunden zur Unterstützung der Freiwilligen tätig gewesen.

Nach Ablauf des Bundesmodellprogramms hat es weiterhin einen großen und nachhaltigen Bedarf an einem generationenübergreifenden Freiwilligendienst gegeben. Die AWO Berlin Südost e. V. hat daher das Projekt „AWO ExChange“ über den 31. Dezember 2008 hinaus weitergeführt, wenngleich eine hauptamtliche Stelle eingespart werden muss. Seit 2009 wird ein Mitarbeiter mit 28,88 Wochenstunden alleinig durch die AWO Berlin, Kreisverband Südost e. V. finanziert.

Mit der Erweiterung der Projektziele (berufliche Integration Erwerbsloser sowie Einbeziehung von Migranten in das Projekt) hat sich allerdings gezeigt, dass eine hauptamtliche Stelle nicht ausreicht, um die Koordination und Betreuung der Freiwilligen zu gewährleisten. Deshalb sind im Jahre 2009 Freiwillige in die Koordination und die Büroorganisation des Projektes einbezogen worden. Dadurch sind u. a. geregelte Büroöffnungszeiten gesichert worden. Hierzu ist es jedoch notwendig, dass die Freiwilligen einen akademischen Abschluss haben.

Mit dem Jahr 2010 hat die Projektleitung gewechselt, was eine leichte Modifizierung der Projektkonzeption nach sich gezogen hat. Seit 2010 sind die Kernaufgaben des Projektes „AWO ExChange“ neben der Betreuung und Akquise von Freiwilligen, Öffentlichkeits- und Pressearbeit, Netzwerkarbeit, Gremienarbeit, Konzeptentwicklung, Organisation eines Info- u. Beratungsbusses mit unterschiedlichen Beratungsangeboten ca. fünfmal im Jahr. Darüber hinaus werden Freiwillige, die sich bei ExChange melden, auch an Organisationen und Vereine vermittelt, die unter anderem z. B. die Integration von Immigranten und Menschen mit Migrationshintergrund fördern und gemeinnützig sind. Eine zeitliche Befristung des Projektes ist derzeit nicht in Planung.

Seit Ende der Förderzeit sind weiterhin zahlreiche Freiwillige für ein Engagement motiviert worden: Zwischen 2005 und 2009 hat es 360 Teilnehmer gegeben und seit 2010 sind 160 Freiwillige im Rahmen von „AWO ExChange“ engagiert.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Für ihre Teilnahme am Projekt müssen die Freiwilligen ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.

Die Teilnahme am Projekt erfordert keine speziellen Kompetenzen, die nach außen getragen werden. Dem Verein ist es jedoch wichtig, dass die Freiwilligen kultursensibel sind, für einen demokratischen Erziehungsstil stehen und sich grundsätzlich mit den Leitsätzen der AWO identifizieren. Außerdem sollten sie eine gepflegte Erscheinung und durchschnittliche Umgangsformen aufweisen. Drogenabhängige Menschen werden nie als Freiwillige aufgenommen.

Die meisten Freiwilligen sind über Anzeigen und Artikel in verschiedenen Printmedien in das Projekt gekommen. Aus finanziellen Gründen haben sich die Anstrengungen zur Gewinnung der Engagierten im Verlauf des Projektes auf Internetplattformen konzentriert. Dabei ist festgestellt worden, dass vor allem höher qualifizierte Teilnehmer durch das Internet auf das Projekt aufmerksam geworden sind. Dies hat zur Folge, dass vor allem erwerbslose Personen keinen gleichberechtigten Zugang mehr zum Projekt für eine Engagementaufnahme haben. Weitere Zugangswege sind vor allem durch fremde Einrichtungen und durch solche der AWO gegeben.

Alle Personen, die sich freiwillig engagieren wollen, sind im Erstgespräch nach den Gründen für ihren Engagementwunsch befragt worden. Im Ergebnis zeigt sich unter 191 Befragten, dass sie sowohl gemeinwohl- wie auch geselligkeitsorientierte Motive für ihr Engagement haben. Geselligkeits- und interessenorientierte Motive haben allerdings deutlich überwogen. Von denen, die gemeinwohlorientierte Gründe angegeben haben, haben nur wenige ausschließlich solche genannt. Zu den gemeinwohlorientierten Motiven zählen vor allem „Mir ist es wichtig, mich sozial zu engagieren und anderen

Menschen zu helfen“ (58,54 %) und „Ich will eigene Erfahrungen und eigenes Wissen an Kinder und Jugendliche weitergeben“ (25,61 %). Weiterhin gibt es die Motive „Ich habe selbst Hilfe erhalten und möchte nun Hilfe zurückgeben“ (8,54 %) sowie „Ich will die Gesellschaft durch mein Engagement verändern“ (7,32 %). Zu den geselligkeits- und interessenorientierten Motiven zählen u.a. „Ich suche eine Aufgabe und möchte damit meine (Frei-)Zeit gestalten“ (26,34 %), „Ich suche Kontakt zu anderen Menschen“ (13,17 %), „Ich möchte neue (Selbst-)Erfahrungen machen und lernen“ (12,20 %) sowie „Ich will mich beruflich umorientieren und ein neues Berufsfeld kennenlernen“ (10,73 %).

## 4.2 Qualifizierung

Die Fortbildungsmaßnahmen sind in den ersten eineinhalb Projektjahren ausschließlich zentral organisiert und monatlich mit einem zeitlichen Umfang von drei Stunden für die Freiwilligen kostenlos von externen Referenten durchgeführt worden. Diese Schulungen sind als Einführungsqualifikationen zu verstehen. Die zentralen Fortbildungen umfassten übergreifende Themen wie Rechtssituationen von Ehrenamtlichen, Kommunikation, Teamfindung, Mediation, Diversität und Streitschlichtung.

Mit den Jahren 2007/2008 sind zusätzlich spezifische, auf die Tätigkeit der Freiwilligen abgestimmte Schulungen in den Einrichtungen organisiert und angeboten worden. So kann den Bedürfnissen der Freiwilligen besser entsprochen werden. Diese Schulungen sind von den Einrichtungen finanziert bzw. nach Bedarf auch als Mitarbeiterfortbildung durchgeführt worden.

Die Themen der einrichtungsnahen fachlichen Schulungen sind z. B. Spielpädagogik, Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern, Interkulturalität und Diversität, Gedächtnistraining für ältere Menschen, Demenz sowie der Umgang mit Gewalt im öffentlichen Raum gewesen.

Allerdings ist im Verlauf des Projektes deutlich geworden, dass ein Qualifizierungsbedarf seitens der Freiwilligen selbst eher selten gesehen wird. Vielmehr wollen die Freiwilligen nicht zusätzlich durch Qualifizierungsmaßnahmen belastet werden. Dies gilt auch für die Erwerbslosen.

Bei der Etablierung von freiwilligem Engagement in den verschiedenen Einrichtungen der AWO Berlin, Kreisverband Südost e. V. und anderen Kreisverbänden ist besonderer Wert darauf gelegt worden, dass die Freiwilligen ständig für sie erreichbare Ansprechpartner in den Einrichtungen haben und in die Teams vor Ort eingebunden sind. Durch diese intensive Begleitung ist es möglich, beispielsweise fachliche Probleme zu diskutieren, womit eine zusätzliche Möglichkeit zum Lernerwerb gegeben wird.

Zum Umgang mit Freiwilligen sind Qualitätsstandards entwickelt, die in das QM-Handbuch der AWO Berlin, Kreisverband Südost e. V. eingegangen und damit für alle hauptamtlichen Mitarbeiter verbindlich geworden sind und weiterhin sind.

Die Qualifikationsmaßnahmen sind in erster Linie darauf ausgerichtet, die Ausübung der freiwilligen Tätigkeit zu professionalisieren, um die Qualität des Engagements zu sichern. Ein berufsbezogenes Qualifikationsverständnis ist mit der neuen Zielausrichtung des Projektes angedacht, ist aber aufgrund der geringen Nachfrage an Qualifizierungsmaßnahmen, auch durch erwerblose Personen, nicht umgesetzt worden.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

In Abhängigkeit der geleisteten Aufwendungen ist den Teilnehmern ein Fahrt- und Materialkostenersatz ausbezahlt worden. Diese Form der Rückerstattung wurde nur von einer Minderheit in Anspruch genommen; hierzu zählen auch die erwerbslosen Personen. Allerdings sind die Freiwilligen in den Einrichtungen nach Bedarf auch materiell unterstützt worden. Daneben ist es ein zentrales Anliegen des Projektes, dass diejenigen, die sich engagieren, keine zusätzlichen finanziellen Belastungen haben sollen.

Sowohl der Projektträger als auch die Einsatzstellen sind um nichtmonetäre Anerkennungsmaßnahmen bemüht. Der Projektträger verschickt zu Geburtstagen Glückwunschkarten und es erfolgen Einladungen zu verschiedenen Veranstaltungen (Konzerte, Theaterbesuche, Diskussionsveranstaltungen, Stammtische, zentrale Fortbildungen). Auch die Einsatzstellen beschenken „ihre“ Freiwilligen zu Geburts- und Jahrestagen und laden sie zu ihren Festen ein. Weitere wichtige Komponenten der Anerkennungskultur sind die Ansprechpartner für die Freiwilligen, flache Hierarchien in den Einrichtungen sowie die Einbindung in die Teams der Einrichtungen. Schließlich zählen auch Fortbildungsveranstaltungen in den Einrichtungen als nichtmonetäre Anerkennungsformen.

Die Freiwilligen sind im Rahmen ihres Engagements bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und der ARWO Versicherungsservice GmbH unfall- und haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Für einige jener erwerbslosen Personen, die an einer Arbeitsaufnahme interessiert gewesen sind, ist im Sinne der Zielsetzung des Projektes eine berufliche Integration durch eine Beschäftigungsaufnahme in Einrichtungen der AWO erreicht worden (ca. 10 bis 20 Fälle). Die Aufnahme eines Beschäftigtenverhältnisses muss gut vorbereitet und längerfristig geplant werden.

Weiterhin können insbesondere die Migranten von den interkulturellen Erfahrungen, die sie durch ihr Engagement gemacht haben, profitieren.

Den meisten Teilnehmern hat das Projekt gut gefallen. Viele haben Anregungen für weitere Engagementtätigkeiten sammeln können.

Überwiegend in der Anfangsphase des Projektes haben sich manche Projektteilnehmer unzufrieden in Bezug auf die Umsetzung ihres Engagements geäußert.

Daneben hat es sehr vereinzelt konfliktbehaftete Beziehungen zwischen den Freiwilligen und den in den Einrichtungen hauptamtlich Tätigen gegeben.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist in einzelnen Sach- und Zwischenberichten dokumentiert.

Der Anteil von Migranten ist im Verlauf des Projektes stetig angestiegen. Mehr noch als in der Vergangenheit legt „AWO ExChange“ auch nach Ende der Förderzeit einen Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe.

Erfolgreich ist die Vernetzung von „AWO ExChange“ nicht nur im Bezirk, sondern auch landesweit erfolgt. Die Attraktion des Projektes ist nicht zuletzt darin begründet, dass es gelungen ist – und weiterhin gelingen muss –, Interessierten ein breites Spektrum an Engagementmöglichkeiten anzubieten. So kann gewährleistet werden, dass den Erwartungen der Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen, passgenau entsprechende Einsatzmöglichkeiten angeboten werden können.

Nachdem es in der Anfangsphase viele Freiwillige gegeben hat, die nur wenige Monate ihr Engagement aufrechterhalten haben, sind seit 2008 fast alle Freiwilligen länger als neun Monate in ihrem Engagement verblieben. Freiwillige, die sich bei „AWO ExChange“ engagieren, suchen offensichtlich ein dauerhaftes, jahrelanges Engagement. Dies haben auch Befragungen der Freiwilligen ergeben.

Gute Erfahrungen im Freiwilligendienst hinsichtlich der Verweildauer und der Bereitschaft, sich bis zu 20 Stunden in der Woche einzubringen, sind insbesondere mit Freiwilligen gemacht worden, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, bzw. mit Langzeitarbeitslosen. Dies gilt vor allem für den Einsatz im Bereich Seniorenfreizeitbetreuung. Aufgrund der starken Nachfrage (Vermittlung ins Engagement) ist das Angebot an Einsatzorte für Freiwillige seit März 2007 um externe Einrichtungen außerhalb des AWO-Kreisverbandes Südost e.V. erweitert worden. Da jedoch die AWO-internen Qualitätsstandards zum Umgang mit Freiwilligen hier nicht eingehalten worden sind, musste man die Kooperation zum Teil wieder abbrechen.

In der Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen als Einsatzorte für Freiwillige hat sich herausgestellt, dass es dort schwierig ist, Einfluss auf die Ausgestaltung des Freiwilligendienstes vor Ort zu nehmen. Die Einhaltung von Standards in der Einführung und Begleitung der Freiwilligen durch die hauptamtlichen Mitarbeiter der externen Einrichtungen ist hier nicht verbindlich erreicht worden. Deshalb ist die Zusammenarbeit mit externen Einsatzorten nicht weiter ausgebaut worden.

Im Projekt sind Langzeitarbeitslose, die durch ihre Arbeitslosigkeit psychische und physische Instabilitäten aufweisen, nicht erreicht worden. Ebenso ist es nicht gelungen, bildungsferne Migranten für ein Engagement zu gewinnen. Um bildungsferne und stärker sozial ausgegrenzte Gruppen zu erreichen, wären neben einer intensiveren Betreuung der Engagierten verstärkt monetäre Anreize für die Freiwilligen notwendig gewesen. Problematisch ist auch die Vereinbarkeit von Beruf und Engagement für einige Teilnehmer. So ist z. B. die Zahl der zuvor erwerbslosen Freiwilligen (insbesondere der Jüngeren unter ihnen) im Verlauf des Projektes gesunken, sobald es zu einer Arbeitsaufnahme kam. Diese Zielgruppe hat den Freiwilligendienst zur Überbrückung der Bewerberphase genutzt, konnte aber nicht längerfristig bzw. parallel zum Beruf im Engagement gehalten werden.

Insgesamt haben 92 Personen (bis April 2008) ihr Engagement abgebrochen. Die Gründe hierfür sind in erster Line im Bereich „Arbeitsaufnahme, berufliche Gründe, Ortswechsel“ angesiedelt oder lassen sich mit einer „Unzufriedenheit“ hinsichtlich der Engagementtätigkeit erklären. Darüber hinaus ist das Engagement aber auch zugunsten eines „anderen Engagements“ und vereinzelt aus „gesundheitlichen Gründen“ abgebrochen worden.

Qualifizierungsmaßnahmen, die ursprünglich ausschließlich zentral für alle teilnehmenden Freiwilligen organisiert worden sind, sind im Laufe des Projektes zusätzlich dezentral (einrichtungsnah) durchgeführt worden.

Die AWO-Qualitätsstandards sind im Rahmen des Projektes um die Komponente „Umgang mit Freiwilligen“ erweitert worden.

Während der Projektlaufzeit sind verschiedene neue Handlungsfelder für die Freiwilligen entstanden. Hierzu gehört z. B. auch die Mitwirkung der Engagierten in familienunterstützenden Projekten und bei familienbegleitenden Aufgaben, die sich durch den Umzug des Projektbüros (Anfang 2008) von „AWO ExChange“ in das Familienkompetenzzentrum des Neuköllner Rollbergviertels ergeben haben.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Die Motivierung von (insbesondere bildungsfernen) Migranten und Erwerbslosen (vor allem Langzeiterwerbslosen) zu einem eigenen Engagement ist grundsätzlich möglich, aber mit dem Ansatz von „AWO ExChange“ nicht konsequent durchführbar. Zur Motivierung der genannten Zielgruppen ist ein größerer Personalaufwand erforderlich, um den notwendigen intensiveren Betreuungsaufwand bewältigen zu können.

Des Weiteren ist es wichtig, dass vor der Engagementaufnahme ein konkretes Profiling durchgeführt wird, durch das ersichtlich wird, wo die Defizite und die Stärken der potenziellen Teilnehmer liegen. Seitens der Einrichtungen müssen flexible Engagementangebote unterbreitet werden, die es den Engagierten erlauben, sich in verschiedenen Engagementbereichen auszuprobieren.

Insgesamt ist zwischen der Trägerorganisation und jenen Einrichtungen im nahen Sozialraum, die andere Hilfsangebote unterbreiten (z. B. sozialpsychologische Beratung), eine starke Vernetzung erforderlich, um die Teilnehmer bei Bedarf an andere Einrichtungen weitervermitteln zu können.

Es ist erstaunlich, dass die enorme Engagementbereitschaft, die im Freiwilligen-Survey abgebildet worden war, mit dem Projekt bestätigt worden ist. Insofern ist der Bedarf zur Bereitschaft, freiwillig tätig zu werden, im Bezirk Neukölln und in Berlin weit gedeckt worden. Deshalb ist es als Erfolg zu werten, dass die AWO eine Anlaufstelle für alle hier potenziellen Freiwilligen geschaffen hat.

Weniger erfolgreich ist, dass sich auch in diesem Projekt zu einem großen Anteil die Mittelschicht engagiert hat.

Darüber hinaus hat es lange gedauert, bis die AWO-Einrichtungen eine interne Engagementkultur entwickelt haben, in der Freiwillige nicht nur als Last, sondern auch als Bereicherung für ihre Arbeit gesehen werden.

Für eine nachhaltige Etablierung der erreichten Engagementstruktur sind wahrscheinlich eineinhalb Personalstellen erforderlich, deren Inhaber für die Begleitung, Befragung und Qualifizierung der Freiwilligen zuständig sind. Freiwillige unterscheiden sich von den klassischen Ehrenamtlern, weil sie sich tendenziell zeitlich begrenzter engagieren, stärker eigenorientiert sind und teilweise größere Mobilitätsanforderungen zu bewältigen haben. Die organisatorische Rahmung des Engagements muss deshalb stetig neu definiert werden, da eine kontinuierliche Reaktion auf mögliche Veränderungen erforderlich ist. Für die Aktivierung des Engagements sind deshalb hauptamtliche Kräfte notwendig.

Weiterhin sind Sachmittel zu gewährleisten (z. B. Fahrtkostenerstattung), denn jene, die diese in Anspruch nehmen, sind dringend darauf angewiesen, um einem Engagement nachgehen zu können.

Um den Verbleib der Freiwilligen im Engagement und die Qualität der Leistungen zu sichern, sind permanente und nachgelagerte Evaluationen erforderlich.

## BrückenZeit

### Kontaktdaten

Name des Vereins / der Organisation / Initiative / des Projektes:	PARITÄTISCHE Freiwilligendienste Sachsen gGmbH
Ansprechpartner: Position:	Herr Matthias Kretschmer Referent FDaG
Adresse:	Am Brauhaus 8, 01099 Dresden
Tel.:	0351 4916648
Fax:	0351 4916614
E-Mail:	kretschmer@parisax-freiwilligendienste.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Das Projekt BrückenZeit bietet erwachsenen Menschen die Möglichkeit, sich in die Gesellschaft, die Kommune oder die Nachbarschaft einzubringen. Das Projekt zielt auf die Vermittlung von Freiwilligen in gemeinwohlorientierte Einrichtungen sowie die Begleitung und Qualifizierung von Freiwilligen während ihres Dienstes. Das abgestimmte Bildungs- und Begleitungsangebot dient der Motivierung und Befähigung zum bürgerschaftlichen Engagement und ist ein wichtiger Teil der Anerkennungskultur.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	PARITÄTISCHE Freiwilligendienste Sachsen gGmbH Dresden
Geberinstitution:	Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
Kooperationspartner:	
Laufzeit:	01.01.2009 bis 31.12.2011
Themenbereich:	Vermittlung und Begleitung von Engagierten
Zielgruppe(n):	Zielgruppe: Menschen aller Generationen Nutzergruppen: 90% Erwerbslose, davon a) viele zwischen 40–55 Jahren b) junge Frauen mit kleinen Kindern c) zirka 20% Männer.
Anzahl:	Zirka 80 Personen pro Jahr mit unterschiedlichen Projektlaufzeiten (Kapazität für 40 besetzte Plätze pro Monat). 2 Teilzeitmitarbeiter
Projektbudget:	Landesförderung analog zur Bundesförderung der FDaG Leuchtturmprojekte zzgl. Einsatzstellenbeitrag.
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Das Projekt ist kein Leuchtturmprojekt und wird vom Land Sachsen finanziert, ist von seiner Struktur her aber den Leuchttürmen sehr ähnlich, d. h., es hält sich an die Rahmenrichtlinien der Freiwilligendienste aller Generationen (des BMFSFJ). (laufend)

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Das Projekt ist ein Nachfolge- und Fortsetzungsprojekt aus dem GÜF-Programm. Im Projekt „Brückenzeit“ engagieren sich die Teilnehmer 10,15 oder auch 20 Stunden pro Woche bei einer pauschalen Aufwandsentschädigung von 75,15 oder 150 Euro.

Die Nutzergruppe sind überwiegend langzeitarbeitslose Menschen. Trotz Langzeitarbeitslosigkeit engagieren sich in dem Projekt vor allem Menschen mit hoher Motivation und sozialen Kompetenzen. Es handelt sich eher um Menschen aus der Bildungsmittelschicht.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt Brückenzeit baut auf den Grundpfeilern „Zeit – für mich und Andere“, „Geben und Nehmen in Balance“ sowie ein vielfältiges Bildungsprogramm auf. Ziel ist es, mit dem angebotenen Rahmen einen Zugang zur Teilhabe zu ermöglichen und das gesellschaftliche Engagement als Haltung zu verstehen.

Die Projektleiter legen großen Wert auf das „freiwillige“ Engagement und die Möglichkeit der aktiven Mitgestaltung der Gesellschaft. Dabei versuchen sie bspw. den Begriff der Zeitspende zu stärken. In dem Projekt wird das Bildungs- und Qualifizierungsprogramm dezidiert als Anerkennung, als „Geben und Nehmen in Balance“ verstanden und vermittelt.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die ehrenamtliche Tätigkeit kann zwischen 6 und 24 Monaten dauern und der Beginn des Freiwilligendienstes ist ganzjährig möglich. Die Freiwilligen sind 10, 15 oder 20 Wochenstunden im Einsatz. Hierzu werden Einsatzstellen in sozialen, kulturellen und ökologischen Feldern vermittelt.

Neben den Projekten, die über zielgerichtete Akquisebemühungen in ganz Sachsen gewonnen werden, finden sich neue Einsatzstellen auch durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ oder über die Ausweitung von Einsatzplätzen innerhalb von Trägern. Zu beobachten ist, dass es kleinen Vereinen, Initiativen und Projekten eher schwer fällt, den Einsatzstellenbeitrag zu ermöglichen, während größere von den guten Rahmenbedingungen / der guten Organisation besonders profitieren.

Der Kontakt zwischen den Engagierten und der Einsatzstelle wird durch die Referenten der Freiwilligendienste hergestellt. Entsteht eine Zusammenarbeit, wird das Engagement sofort eigenständig aufgenommen.

Innerhalb der ersten vier Wochen erfolgt ein Einsatzstellenbesuch, bei dem die Idee des Engagements in den Vordergrund gestellt und gleichzeitig Fragen in Bezug auf die Vertragsbindung und die Besonderheiten des freiwilligen Engagements (in Abgrenzung zu arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen) geklärt werden.

Zusätzlich wird einmal im Jahr eine Einsatzstellenkonferenz organisiert, in der die wichtigen Themen und Anliegen geklärt werden, aber auch Bildungselemente für die Einsatzstellen angeboten werden.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Interessierte und engagierte Freiwillige für das Programm zu finden, ist laut Interviewpartner eher kein Problem und erfordert nur einen geringen Aufwand an Öffentlichkeitsarbeit.

Wichtige Motive von Freiwilligen, sich eigeninitiativ in dem Projekt zu melden, sind die Aussicht, „wieder gebraucht zu werden“ und eine Aufgabe zu haben (Herauskommen aus den eigenen vier Wänden). Der angebotene Rahmen des Projektes in Bezug auf Einsatzzeit (10–20 Wochenstunden) und die materielle Aufwandsentschädigung sind weitere wichtige Motivationskräfte. Eine eigenständige Motivation zum zivil- oder bürgerschaftlichen Engagement (Mitgestaltung) ist am Anfang eher selten.

Die weiteren als positiv beschriebenen Effekte Anerkennungskultur, Austausch, Bildungstage, Begleitung erschließen sich für die Freiwilligen erst im Verlauf des FDaG-Projektes und bilden dann eine wichtige Motivation zum kontinuierlichen und verbindlichen Engagement.

### 4.2 Qualifizierung

Die Freiwilligen können am Bildungsprogramm teilnehmen und haben Anspruch auf 60 Stunden Qualifizierung pro Jahr. Das Bildungsprogramm wird zweimal pro Jahr herausgegeben und vorher mit den Freiwilligen gemeinsam besprochen. Das Angebot umfasst sowohl eintägige Seminare zur Einführung in die ehrenamtliche Tätigkeit als auch zu gesellschaftspolitischen oder persönlichkeitsbildenden Themen, wie z. B. zur Kommunikation mit alten Menschen, zu Konfliktlösungsstrategien und fachliche Qualifizierungsangebote in den Bereichen Bildung, Armut und Krankheit. Eine Bildungstagsveranstaltung dauert in der Regel von 09.30 bis 15.00 Uhr. Aus struktureller Sicht von Bedeutung ist, dass das Bildungsprogramm Teil der Engagementzeit ist. Dabei werden die Fahrzeiten angerechnet und auch die Fahrtkosten erstattet. Dieses Angebot ist laut AP in erster Linie durch die Idee der Anerkennung begründet.

Der Begriff Qualifizierung ist nach Meinung des Interviewpartners zu konkretisieren bzw. zu differenzieren in Begleitung, Bildung und Qualifizierung. Qualifizierung führt laut AP in den Bereich der Kompetenz, der Bilanz und des Nachweisens. Bildung hingegen ist ein offener Begriff: Als Bildungsangebote werden z. B. auch Theaterstage oder ein Bildungstag zum Thema Islam durchgeführt. Der Anspruch der Begleitung der Freiwilligen während des gesamten Freiwilligendienstes wird insbesondere dadurch realisiert, dass die Projektleiter an den Bildungstagen zugegen sind. Dies bietet beste Gelegenheiten, mit den Freiwilligen ins Gespräch zu kommen und sie im Prozess des Engagements zu begleiten. In den Augen des AP ist diese kontinuierliche Begleitung eine im Vergleich zu reinen Qualifizierungsmaßnahmen effizientere Weise, engagementferne Gruppen zu erreichen. Der AP begründet dies damit, dass den engagementfernen Schichten die Teilnahme an der Gesellschaft leichter fällt, wenn ihnen Brücken gebaut werden und sie von „draußen“ reingeholt werden und begleitet werden.

### 4.3 Anerkennung/Gratifikationen

Die Freiwilligen erhalten ein Zertifikat über ihr Engagement mit einem zusätzlichen Nachweis, in dem die einzelnen Bildungstage und -veranstaltungen aufgeführt sind, an

denen sie teilgenommen haben. Darüber hinaus erhalten die Freiwilligen ein Arbeitszeugnis, das eine Beurteilung der Einsatzstelle darstellt.

Die offizielle Verleihung der Zertifikate findet an den Bildungstagen statt und auch der dabei gestaltete feierliche Rahmen ist den Teilnehmern wichtig und wird nach Angaben des AP als wichtiges Anerkennungsinstrument eingesetzt. Darüber hinaus haben die kleinen Aufmerksamkeiten wie z. B. Geburtstagskarten und die Abschiedsgeschenke aus Erfahrung eine große Wirkung bei den Freiwilligen in ihrer Funktion als Anerkennungsinstrument.

Die Freiwilligen sind schließlich haftpflicht- und unfallversichert. Darüber hinaus erhalten sie eine Aufwandsentschädigung von bis zu 150,- Euro pro Monat, beispielsweise für Fahrtkosten.

Extra: Einmal im Jahr findet an einem Bildungstag ein Sommerfest statt, zu dem auch die Ehemaligen eingeladen werden.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Von den Freiwilligen wird der Grundsatz der Freiwilligkeit als sehr wertschätzend und motivierend erlebt, ebenso die intensive und individuelle Begleitung und Ansprechbarkeit durch die Referenten.

## 6 Evaluierung des Projektes

Im Rahmen einer Zertifizierung der gGmbH wurde das Projekt BrückenZeit nach den Qualitätsrichtlinien von QUIFD ([www.quifd.de](http://www.quifd.de)) zertifiziert und 2010 erfolgreich rezertifiziert. Die intensive Begleitung der Freiwilligen als auch die einzelnen Anerkennungsinstrumente werden laut AP von den Freiwilligen als sehr positiv wahrgenommen. Die Mischung aus Freiwilligkeit und Verbindlichkeit hat viele positive Wirkungen, beispielsweise auf die Motivation, den Krankenstand, das Selbstwertgefühl der engagierten Freiwilligen.

Die Einsatzstellen erleben die gute Begleitung (als Einsatzstelle / der Freiwilligen in der Einsatzstelle) als positiv. Darüber hinaus ist der flexible und unbürokratische Ablauf für die Einsatzstellen ein wichtiges Kriterium zur Programmteilnahme.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Einige der Freiwilligen engagieren sich auch nach dem FDAG. Zumeist aufgrund der positiven Erfahrungen in der Einsatzstelle finden diese auch nach dem FDAG eine für sich passende Engagementstruktur – mit einer geringeren Stundenzahl und mit weniger finanzieller Entschädigung. Eine strukturierte Evaluation des Folgeengagements (Klebeffekte) erfolgte noch nicht, da Freiwilligendienste ja zunächst begrenztes Engagement im Fokus haben. Die Leitmotive der Freiwilligen nach der Engagementzeit konzentrieren sich oft (erneut) stark auf Erwerbsarbeit und Existenzsicherung. Bemerkenswert ist laut AP, wie viele Freiwillige aus dem Programm heraus oder im Anschluss eine erwerbsbezogene Beschäftigung finden, zirka 40%. Nichtsdestotrotz gibt es viele erfolgreiche Langzeitbindungen der Freiwilligen an ihre Einsatzstellen.

## Die Bundesinitiative „wir ... hier und jetzt“

### Kontaktdaten

Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative:	Stiftung Demokratische Jugend Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) gemeinnützige GmbH
Interviewpartner: Position:	Herr Wilke Ziemann (DKJS) Frau Jana Kellermann (Stiftung Demokratische Jugend) Programmleitung
Adresse:	Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin
Tel.:	030 257676-31 und 030 20078944
Fax:	030 257676-10
E-Mail: Internet:	wilke.ziemann@dkjs.de, j.kellermann@jugendstiftung.org www.dkjs.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Das Programm verfolgt das Ziel, jungen Menschen in den neuen Bundesländern Perspektiven aufzuzeigen und somit der Abwanderung entgegenzuwirken.
Reichweite:	Deutschland <sup>6</sup>
Träger:	Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) Stiftung Demokratische Jugend
Geberinstitution:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Laufzeit:	01.09.2003 bis 31.12.2004
Themenbereich:	Integration – Jugend
Zielgruppe(n):	Allgemein: Jugendliche und junge Erwachsene in den neuen Bundesländern und Berlin Innerhalb der unterschiedlichen Projekte ist diese Gruppe aber sehr heterogen, da neben Migrantenprojekten auch Projekte über die deutsch-polnische Grenze berücksichtigt werden.
Anzahl:	13.000 junge Menschen
Projektbudget:	Insgesamt: 4,24 Mio. Euro Einzelne Projekte: zwischen 3500 und 7000 Euro / Jahr
Übergeordnetes Rahmen- programm (Status):	Die Bundesinitiative stellt für sich ein übergeordnetes Rahmenprojekt dar (mit insgesamt 416 Projekten). (abgeschlossen).

<sup>6</sup> Aber nur in den neuen Bundesländern.

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Das Programm ist vom Bundesministerium mit dem Ziel gestartet, jungen Menschen in den neuen Bundesländern eine Perspektive in ihrer Region zu bieten, um damit der Abwanderung entgegenzuwirken. Die beiden Projektträger sind als Partner gewählt worden, da auf bereits vorhandene Strukturen (auch zu Projektpartnern) aufgebaut werden konnte. Die Aufgaben sind auf beide Träger aufgeteilt, knüpfen teilweise an schon bestehende Projekte an oder starten neue Initiativen und Projekte. Von Berlin aus fand die Koordination des Netzwerkes durch die beiden Stiftungen in allen (beteiligten) sechs Bundesländern statt. Dies umfasst neben dem Programm, der Konzeption, der Durchführung und Umsetzung auch die Auswertung der Initiative. Die Arbeit ist von den beiden Trägern zunächst im Osten Deutschlands begonnen worden. Inzwischen ist die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung in allen Bundesländern aktiv. Es gibt insgesamt vier thematische Handlungsfelder, die auf beide Träger gleich aufgeteilt sind.

Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) ist für den Handlungsbereich „Arbeit“ zuständig. Neben Berufsfrühorientierung umfasst dieses Thema lokales Handeln für Beschäftigung. Der Handlungsbereich „Sinn“ unterstützt junge Menschen, die sich für die Gemeinschaft engagieren und umfasst diejenigen Projekte, die sich mit ehrenamtlichem Engagement im eigenen sozialen Umfeld beschäftigen. Vom Ministerium an die beiden Stiftungen als Träger und Gesamtkoordination delegiert, gibt es pro beteiligtes Bundesland je einen regionalen Partner, der wiederum innerhalb des jeweiligen Bundeslandes die verschiedenen Partner koordiniert. In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Institutionen vor Ort ist die jeweilige einzelne Projektarbeit ausgestaltet worden.

Die Stiftung Demokratische Jugend ist für die Koordinierung des Handlungsbereiches „Heimatverbundenheit“ zuständig. Dies umfasst die Auseinandersetzung mit der Regionalgeschichte, um Jugendliche thematisch mit ihrer Heimat zu verbinden. Dahinter steht die Idee, dass sie, falls sie aus den neuen Bundesländern abwandern sollten, eventuell später wieder einen Bezug haben und zurückkommen. Zudem koordiniert die Stiftung den Handlungsbereich „Perspektive“, wonach die verschiedenen Akteure in der Region sozialraumbezogene Verantwortungsgemeinschaften bilden. Dies meint eine lokale Vernetzung verschiedener Akteure in den Bereichen Schule, Kultur, Wirtschaft und Kommunalpolitik vor Ort. Neben diesen beiden Bereichen ist die Stiftung zudem zuständig für die Schaffung einer Praktikumsbörse im sozialen Bereich und den Aufbau und die Pflege der Projekt-Homepage.

## 2 Ziele des Projektes

Die Initiative zielt darauf, jungen Menschen in den neuen Bundesländern Perspektiven aufzuzeigen, um längerfristig einer Abwanderung entgegenzuwirken.

Bestandteile der Zielsetzung umfassen die Förderung von:

- der Übernahme von Verantwortung für das eigene Leben;
- Engagement der Jugendlichen in den verschiedensten Bereichen;
- Partizipation bei der aktiven Gestaltung der Jugendarbeit;
- der Identifikation mit dem Wohnort und der Region.

Mit der Bundesinitiative werden die Jugendlichen für ein Engagement meist neu geworben und ermutigt.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Themen sind höchst unterschiedlich. Unter dem Motto „Jugend packt an! Was wir wollen, bekommen wir auch hin“ werden Projekte gefördert, bei denen sich die Jugendlichen für die Gemeinschaft engagieren. Beispielsweise sind in Berlin-Wedding Jugendliche von Mitgliedern des „Zirkus Internationale“ zu Übungsleitern angeleitet worden, um Kindern aus dem Kiez neue Angebote schaffen zu können. Oder es ist von der Kindervereinigung ein gemeinsames Schüler-Bistro für Gesamtschule und Gymnasium in Seelow geschaffen worden, um ein integrationsstiftendes Angebot zu bieten, das von beiden Schulen betrieben und genutzt wird. Werkstätten sind entstanden, in denen ältere Jugendliche jüngeren dabei helfen, Fahrräder zu reparieren, oder Grundfertigungen in bestimmten Handwerksbereichen vermitteln. Im Bereich der politischen Bildung zum Beispiel sind thematische Filmreihen organisiert oder auch Foren zum Thema Umwelt oder zum Umgang mit rechtsextremen Positionen veranstaltet worden. Insgesamt sind die Projekte hauptsächlich von den Ideen der Jugendlichen initiiert und haben sich dabei auf Zielgruppen konzentriert, die Unterstützung benötigen, deren Situation verbessert werden soll oder / und um neue Angebote zu unterbreiten.

Der Handlungsbereich „Perspektive“ der Stiftung Demokratische Jugend richtet sich vornehmlich an die Jugendarbeiter und unterstützt diese bei der Vernetzung der Regionen. In dem Bereich „Heimatverbundenheit“ suchen sich freie Jugendgruppen ein Thema aus ihrem direkten Umfeld und gehen diesem im Zeitraum von sechs Monaten nach. Dazu wird ihnen das nötige Handwerkszeug wie Buntstifte, Fotoapparat etc. zur Hand gelegt. Die Jugendgruppen bewerben sich für diese sogenannten „Zeitsprünge“ und werden von einer Jury nach eigenem Ermessen und Kriterien wie beispielsweise der regionalen Verteilung, dem Alter der Jugendlichen oder dem konkreten Lebensweltbezug zu den Jugendlichen ausgewählt. Mit dem Budget von 1.100 Euro organisieren die Jugendgruppen ihre Projekte selbstständig und verteilen die Gelder nach ihrem Bedarf. Themen dieser Projekte befassen sich beispielsweise mit dem Zweiten Weltkrieg. Dabei sind z. B. Stolperstühle verlegt worden.

Die Tätigkeiten innerhalb der Bundesinitiative variieren: Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten für die Teilnehmenden, von der Berufsorientierung über ehrenamtliche Tätigkeiten bis zur Erforschung der Geschichte und dem Aufbau von Netzwerken.

Bei der DKJS wird ein besonderer Fokus darauf gelegt, dass die Jugendlichen eigene Ideen einbringen. Für die Umsetzung dieser Ideen, in der Aufstellung von Projektplänen und der Kontaktaufnahme mit möglichen Partnern werden sie beratend durch die Partner vor Ort unterstützt.

Das Verhältnis von Hauptamtlichen zu Freiwilligen variiert je nach Region und Partnerorganisation. Nach Aussage des Interviewpartners kann eine spezifische Berücksichtigung der beiden Gruppen und gruppenspezifischen Umstände eher bei größeren Trägern berücksichtigt werden.

Spezifische Unterschiede ergeben sich dem Interviewpartner nach zunächst in der Verbindlichkeit. Der Zugriff auf Hauptamtliche ist einfacher als auf Freiwillige aufgrund ihrer verbindlichen Arbeitszeiten innerhalb eines klar definierten Rahmens. Betrachtet man den Faktor Fluktuation, sind Freiwillige und besonders jugendliche und arbeitslose Freiwillige lebenszyklisch engagiert und die Einsatzzeiten fluktuieren im Gegensatz zu denen der Hauptamtlichen stärker. Die Hauptamtlichen sind dabei vorwiegend in den Bürozeiten aktiv, während die Freiwilligen oft in den Abendstunden engagiert sind. Letzteres hängt damit zusammen, dass viele Freiwillige ihre Tätigkeit neben regulären Arbeitszeiten durchführen. Bei der Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Freiwilligen ist nach Erfahrung des Interviewpartners eine interessante Tendenz festzustellen,

nämlich, dass dabei oft eine Verschiebung der Themenbesetzungen stattfindet. Während die Freiwilligen Bereiche der Projektausführung, der pädagogischen Umsetzung etc. übernehmen, verlagern sich die Aufgaben der Hauptamtlichen verstärkt auf den Verwaltungsbereich mit der Organisation und Übernahme von Finanzen, Konzepten und Anträgen.

Das Verhältnis dieser beiden Gruppen zueinander variiert stark in der Bundesinitiative. Zum einen gibt es ältere ehrenamtliche Jugendliche, die jüngere Jugendliche beim Engagement betreuen. Voraussetzung ist dabei aber eine Qualifizierung der älteren Jugendlichen, oft in Zusammenarbeit mit den „Serviceagenturen für Jugendbeteiligung“ (Beispiel Freaks for Kids). Zum anderen gibt es auch Hauptamtliche, die die Freiwilligen bei ihrem Einsatz unterstützen. Insgesamt sind die Hauptamtlichen aber an sozialstrukturellen Veränderungen beteiligt.

Die Bundesinitiative endet nach der Förderlaufzeit. Die einzelnen Projekte aber sollen weitergeführt werden und sind zu diesem Zweck längerfristig angelegt. Einzelne Projekte haben dabei sogar aus dem Engagement heraus Arbeitsstellen geschaffen wie beispielsweise der Computerkurs von und mit Jugendlichen und Senioren.

Die Handlungsbereiche beider Stiftungen werden weitergeführt. Mit Unterstützung des BMFSFJ konnte die Stiftung Demokratische Jugend 2005 die Koordinationsstelle „Perspektiven für junge Menschen“ einrichten, in der bis dato das Thema „Heimatverbundenheit“ und auch die „Zeitsprünge“ weiter durchgeführt werden. Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung integrierte die Erfahrungen aus der Bundesinitiative u. a. in große Förderprogramme wie „BFO in Mecklenburg-Vorpommern“ oder „Kleinprojekte“ und sorgte darüber hinaus für einen bundesweiten Transfer der Evaluationsergebnisse.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Mit der Zielstellung, Jugendliche aus unterschiedlichen Bereichen und Regionen anzusprechen, wurden die Teilnahmevoraussetzungen für freiwilliges Engagement bewusst niedrigschwellig gehalten. Die Jugendlichen müssen lediglich bei ihren Ideen sicherstellen, dass ein Partner vor Ort gefunden wird, der ihnen das Geld zur Verfügung stellt (beispielsweise ein freier Träger, ein Schulförderverein oder ein Partner in der Gemeinde). Dies beinhaltet, dass die Jugendlichen ihre Partner davon überzeugen, dass es eine Idee ist, bei der es sich lohnt, gemeinsam daran zu arbeiten, und die sie auch nachhaltig umsetzen können. Gemeinsam mit diesen Partnern haben die Jugendlichen dann ein Konzept bei der Bundesinitiative eingereicht.

Die Projektbeteiligten erfahren von dieser Bundesinitiative in der Regel durch die jeweiligen Netzwerkpartner der beiden Trägerstiftungen in den Bundesländern vor Ort. Daneben gibt es bereits bestehende Verteiler in der Jugendarbeit, die besonders Schulen mit einbinden. Regional organisierte Informationsveranstaltungen und regional organisierte mobile Berater haben die Initiative zudem publik gemacht.

Das Hauptmotiv der Jugendlichen, sich freiwillig zu engagieren, begründet sich mit dem Wunsch, „etwas aktiv tun“ zu wollen. Nach Erfahrung des Interviewpartners bringen Jugendliche ein hohes Maß an Potenzial zum Engagement mit, oft fehlt es schlicht an einer umfassenden Begleitung und Unterstützung.

## 4.2 Qualifizierung

Qualifizierungen werden vom Interviewpartner im Sinne einer Kompetenzvermittlung definiert und im Rahmen der Initiative höchst vielfältig angeboten. Sowohl die Jugendlichen als auch ihre Partner können darauf zurückgreifen, sie sind speziell auf den jeweiligen Bedarf zugeschnitten. Wie ein spezifisches Thema in die Öffentlichkeit getragen werden kann, wie Konzepte entwickelt oder Evaluationen geführt werden, sind Beispiele für die Inhalte von solchen Qualifizierungen. Initiiert durch die Träger, werden die Qualifizierungsmaßnahmen in den jeweiligen Trägerstandorten durchgeführt.

Für den Qualifizierungsprozess hat die DKJS gewisse Grundlinien gelegt. Diese umfassen neben der Ermittlung der Interessen und den Materialien auch ein verständlich vermitteltes theoretisches Input und die Durchführung von Veranstaltungsforen. Beispielsweise werden die Jugendarbeiter, die mit den Jugendlichen bei „Zeitsprünge“ zusammenarbeiten, von der Stiftung Demokratische Jugend geschult. Inhalte beziehen sich dabei konkret auf den Umgang mit Jugendlichen oder bei Bedarf zum Beispiel auch auf die Durchführung von Interviews als Unterstützung bei der Befragung von Zeitzeugen.

## 4.3 Anerkennung/Gratifikationen

Zum Zwecke einer Anerkennung erhalten die Jugendlichen eine finanzielle Aufwandsentschädigung. Daneben gibt es weitere Anerkennungsformen in unterschiedlichen Ausgestaltungen, je nachdem welchen Stellenwert diese für die Jugendlichen einnehmen.<sup>7</sup> Beispielsweise werden die Jugendlichen bei Veröffentlichungen zum Sozialraumprojekt namentlich als Autoren genannt oder auch öffentlich geehrt.

Unterstützt durch den Träger und ausgestellt durch den jeweiligen Partner, erhalten die Jugendlichen einen schriftlichen Nachweis über ihre Tätigkeit in Form eines Zertifikats. Die Träger haben keine verbindlichen Regeln zur Art und Weise der Versicherung für die Freiwilligen formuliert. Dies sollte vielmehr in den Einsatzstellen individuell vor Ort geklärt und organisiert werden. Die Projektantragsträger müssen daher festlegen, ob sie als Träger für ihre betreuten Projekte eine allgemeine Versicherung organisieren oder ob die Freiwilligen sich selbstständig versichern.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Bei der Frage nach der Wahrnehmung der Freiwilligen zum Projekt gibt es sehr positives Feedback, so der Interviewpartner. Die Freiwilligen haben sich zu Beginn und nach Ablauf der Förderzeit nach der Nachhaltigkeit ihrer Projekte erkundigt. Die kurze Förderlaufzeit hat auf der anderen Seite oft fördernd für die Initiativen gewirkt, da die Freiwilligen in kürzester Zeit viele Engagementideen umgesetzt haben. Dabei haben sich durch das Engagement viele Perspektiven für die Freiwilligen ergeben. So war für eine Fortführung der Projekte essenziell, dass die zuständigen Partner soziale Kontakte und Interviewpartner gefunden haben. Netzwerke zu entwickeln oder vorhandene Netzwerke kennenzulernen und zu nutzen, ist dabei eine erlebte Perspektive. Nach Erfahrung des Interviewpartners sind diese Prozesse in größeren Kommunen schneller institutionalisiert worden, während es für kleine Kommunen typisch ist, dass sich die Gruppen, die erstmalig zusammen sind, oft informell austauschen. Daneben sind im

<sup>7</sup> Geld spielt nach Ansicht des Interviewpartners meist eine untergeordnete Rolle.

Rahmen des Projektes auch Kontakte entstanden, die in eine Arbeitstätigkeit münden, und es hat auch Einzelfälle gegeben, bei denen die Freiwilligen sich selbst mit ihrer Engagementidee eine zukünftige Arbeitsstelle geschaffen haben.

Positiv ist von den Freiwilligen erlebt worden, dass sie ernst genommen worden sind, was wiederum einen positiven Einfluss auf ihr Selbstwertgefühl hat. Dies spielt besonders bei den jugendlichen Zielgruppen und Arbeitslosen eine Rolle, da diese bislang noch kein oder länger kein Feedback zu einer praktischen Tätigkeit bekommen haben. Neben dem selbstständigen Einbringen von Ideen lernen die Akteure in den Kommunen das Verfolgen einer längerfristigen Strategie, bei der sie die für ihr Projektziel relevanten Akteure zusammenzubringen und gemeinsam Perspektiven entwickeln und verfolgen müssen.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Deutsche Jugendinstitut hat verschiedene Fallstudien zu den Handlungsfeldern, basierend auf Gruppendiskussionen mit den Jugendlichen und Einzelinterviews mit den Partnern, evaluiert. Im Folgenden wird auf die Evaluierung des Handlungsfeldes „Was wir wollen, bekommen wir auch hin“ (Handlungsbereich „Sinn“) exemplarisch eingegangen.

Zu der wichtigsten Erfahrung der Initiative allgemein gehört, laut Gesprächspartner, die Erkenntnis, dass es eine Vielzahl von Jugendlichen gibt, die bereit ist, sich für andere zu engagieren. und dabei eine Fülle an Ideen einbringt. Bei vielen Projekten hat sich dabei gezeigt, dass ein Gedankenaustausch über Alters-, Bildungs- und ethnische Grenzen hinweg gut funktioniert, wenn gemeinsame Interessen und Schnittmengen kollektiver Verantwortung bestehen.

Aus den Fallstudien zum Handlungsfeld „Was wir wollen, bekommen wir auch hin“ ist ersichtlich, dass die meisten Projekte erfolgreich verlaufen sind, indem sie sowohl eigens aufgestellte als auch Kriterien im Rahmen der Bundesinitiative erfüllt haben. Während einige Projekte zwar Probleme gehabt haben (siehe unten), ist bei anderen die Zielsetzung in vollem Maße erreicht, wie beispielsweise bei dem Projekt „Drehpunkt“ – die Fahrradwerkstatt; „Das tapfere Schneiderlein“ – die Nähstube Werkstätten für Schüler. Um Grundschulern im sozialen Brennpunkt Berlin-Oberschöneweide – Berlin-Köpenick ein handwerkliches Tätigkeitsfeld zu schaffen, ist es dort gelungen, Werkstätten einzurichten und dabei eine vernetzte Zusammenarbeit von Institutionen der freien Jugendhilfe, von Unternehmen, Schulen sowie Schüler- und Elternvertretern zu erreichen. Das Besondere bei dem Projekt „Freaks for Kids“, bei dem die kulturelle Jugendarbeit durch das Zirkustheater gefördert worden ist, liegt in der Betreuung von Kindern durch Jugendliche. Dabei ist zu erwähnen, dass bei der Zielgruppe eine Vielfalt an Jugendlichen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund vertreten ist<sup>8</sup>. Die Jugendlichen selbst hatten dabei die Möglichkeit, ihre sozialen Fähigkeiten auszuprobieren, zu entwickeln und erstmals eine Gruppe zu leiten. Nach Ansicht der Projektleitung sind die Projektziele erreicht und das Theaterstück ist fertiggestellt und mehrfach aufgeführt worden. Zwar sind die Jugendlichen nach Projektlaufzeit noch nicht in der Lage, solche Projekte selbst zu bearbeiten und abzuschließen, aber dies ist laut Zielsetzung auch nicht angestrebt worden. In konfliktären Situationen haben die Schüler kommunikative Fähigkeiten entwickeln können. Auch das Feedback der Schüler ist überwiegend positiv. Dies ist auch von den Eltern und Lehrern rückgespiegelt worden, wonach sich die Schüler seither positiv entwickelt haben. Die Gewaltbereitschaft ist beispielsweise zurückgegangen, die

8 Beteiligte Nationalitäten: deutsche, libysche, türkische, syrische, palästinensische, indische, irakische, kurdische, philippinische, libanesische, afghanische, kroatische, schweizerische, polnische und afrikanische (Sierra Leone) Jugendliche.

Konzentrationsfähigkeit hat sich gesteigert und eine dauerhafte Motivation für das Zirkustheater ist aktiviert worden. Laut Aussage der Projektleitung ist die Kinder- und Jugendkulturarbeit mit ihrer Rolle für die Bildungsarbeit bislang unterschätzt worden. Die Migrationsbeauftragte in Berlin betrachtet eine musisch-kreative Förderung im interkulturellen Bereich als notwendig, aber als bislang unzureichend gefördert. Eine Integration der Kultur in die Jugendarbeit ist nach Erkenntnis der Projektleitung dringend erforderlich.<sup>9</sup>

Allgemeines Ergebnis ist laut Interviewpartner ferner, dass die vielfältigen Ideen manchmal nicht mit der stark formalisierten und geregelten Fördertradition auf kommunaler Ebene vereinbar sind. Die Ideen der nicht organisierten Jugendlichen finden nur Eingang, wenn sie einen Träger oder Partner in der Jugendarbeit finden oder sich selbst als Träger organisieren. Freie Jugendgruppen haben oft Schwierigkeiten beim Zugang zu Förderung und Unterstützung. Insgesamt hat sich gezeigt, dass es zur Umsetzung von Ideen eines förderpolitischen Rahmens bedarf oder eines minimalen Impulses, um die Ideen in Angriff zu nehmen. Hierbei hat die Bundesinitiative ihren Beitrag geleistet.<sup>10</sup>

Bei den Fallevaluierungen des Handlungsfeldes „Was wir wollen, bekommen wir auch hin“ hat sich bei einigen Projekten herausgestellt, dass es Jugendlichen ohne entsprechende Vorkenntnisse schwer fällt, neue Projekte zu planen beziehungsweise zu implementieren.<sup>11</sup> Bei dem Projekt „Schüler Bistro – Frizz Biss“ gibt es beispielsweise Probleme bei der Implementierung des Bistros, da es überwiegend von der Projektleitung übernommen werden musste und zudem außerhalb der Projektlaufzeit stattgefunden hat. Daneben gibt es in diesem Projekt eine hohe Planungsunsicherheit bei der Zusammenarbeit mit der Schule, da zum Beispiel Schulschließungen nicht frühzeitig kommuniziert worden sind und damit eine längerfristige Kooperationen zwischen Trägern und Schulen erschwert ist. Zudem ist der Überbau negativ bewertet worden, da Vorbereitung, Präsentation und Evaluation für dieses kleine Projekt von Seiten der Projektleitung zu zeitintensiv gewesen ist und effektiver für inhaltliche Arbeit hätte genutzt werden können.<sup>12</sup>

Der Kürze der Projektlaufzeit geschuldet, haben sich bei der Initiative insgesamt kaum Änderungen ergeben. Damit sind lediglich Ideen zügiger umgesetzt worden. Aufgrund kontinuierlicher Beratung der Freiwilligen sind notwendige Veränderungen innerhalb von Einzelprojekten unterstützt worden.

Nach Ansicht des Interviewpartners verfolgen die längerfristigen Ziele dieses Projektes einen integrativen Einsatz, indem sie der Abwanderung entgegenwirken und durch Perspektiven eine Rückkehrmöglichkeit schaffen. Die Anknüpfungspunkte durch eine berufliche Orientierungshilfe mit der Möglichkeit, sich praktisch zu erproben, und der Verknüpfung sozialer und ansässiger Kontakte verfolgen durchaus eine Integration oder auch Verwurzelung der Jugendlichen in ihre Heimatgegenden.

Bedauerlicherweise gibt es (noch) keine wissenschaftliche Langzeituntersuchung, die ergründet, ob durch die im Rahmen der Initiative geschaffenen Projekte auch längerfristig einer Abwanderung in den neuen Bundesländern entgegengewirkt wird.

---

9 Vgl. Gericke / März 2004

10 Vgl. Gericke / März 2004

11 Vgl. Gericke / März 2004: Fallstudie „Träume und Räume der Zukunft“; Fallstudie „Schüler Bistro – Frizz Biss“

12 Vgl. Gericke / März 2004: Fallstudie „Schüler Bistro – Frizz Biss“

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Das Projekt kann als erfolgreich bezeichnet werden, weil die gesetzten Ziele erreicht worden sind. Entsprechend den Ergebnissen der wissenschaftlichen Evaluationsstudie sind die Ideen von Jugendlichen in den beteiligten Bundesländern erfolgreich eingebracht und umgesetzt worden. Es hat sich dabei herausgestellt, dass Jugendliche ein Interesse daran haben, mit eigenen Ideen mitzuwirken und sich zu engagieren, und hierfür nur Beratung und Begleitung benötigen. Als hinderlich hat sich bei der Initiative die Erfahrung herausgestellt, dass Jugendliche manchmal mit ihren Belangen nicht ernst genommen werden und ihnen in ihren Gemeinden die finanziellen Ressourcen gekürzt werden. Ein positiver Nebeneffekt des Projektes sind die teilweise neu geschaffenen Arbeitsmöglichkeiten.

Die Bandbreite des Programms stellt an die beiden Trägerstiftungen zunächst hohe koordinatorische Anforderungen, da in relativ kurzer Zeit vier verschiedene inhaltliche Bereiche sowohl in kleinen Gemeinden wie in Mecklenburg-Vorpommern als auch in Großstädten wie Dresden etabliert werden mussten. Eine weitere Herausforderung liegt darin, Träger für die Beteiligung an dem Projekt zu aktivieren und von der Umsetzung neuer Ideen zu überzeugen. Schwierig ist zunächst auch gewesen, in den vier unterschiedlichen Bereichen eine inhaltliche Abgrenzung vorzunehmen. Um die Konzepte entsprechend trennscharf zu gestalten, müssen die einzelnen Träger und Initiativen beraten werden. Das Projekt ist auch jugendpolitisch schwer zu vermarkten, weil sich die inhaltlichen und strukturellen Konturen nicht auf den ersten Blick erschließen.

Das Programm wird von der Stiftung Demokratische Jugend dahingehend fortgeführt, dass bei ihr eine Koordinationsstelle eingerichtet ist, die sich weiterhin mit dem Problemfeld der Abwanderung beschäftigt und in welche die Ergebnisse dieses Programms eingeflossen sind.

Zudem hat die DKJS ihren Aktionsradius zu dem Thema auf ganz Deutschland ausgeweitet.<sup>13</sup>

Bei der Auswahl der Projekte in dieser Bundesinitiative ist auch auf Nachhaltigkeit geachtet worden, so dass nach Beendigung der Trägerzeit die Einzelprojekte größtenteils weitergeführt werden können.

### Literatur:

Gericke, Thomas / März, Anke (2004): Fallstudien aus dem Handlungsfeld „Was wir wollen, bekommen wir auch hin“. Deutsches Jugendinstitut e.V. Wissenschaftliche Begleitung der Bundesinitiative „wir ... hier und jetzt“. Halle / Saale.

URL der Quelle: <http://www.wir-hier-und-jetzt.de/ergebnisse/evaluation/index.html> (Stand: Mai 2010).

<sup>13</sup> Beispielsweise gibt es Programme, u. a. in Zusammenarbeit mit der Heinz Nixdorf Stiftung zu „Schülerfirmen“ oder das bundesweite Programm „Ideen für mehr! Ganztägig lernen.“ mit dem BMBF und allen Bundesländern zum Ausbau von Ganztagschulen. In allen Programmen arbeitet die DKJS mit Jugendlichen, ihren erwachsenen Begleitern sowie in und außerhalb von Schule zusammen.

## Ehrenamtliche Konflikt- und Streitschlichtung – E-K-S

Kontaktdaten	
Name des Vereins / der Initiative / des Projektes:	Internationaler Bund (IB), Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V., Einrichtung Schwerin / Ehrenamtliche Konflikt- und Streitschlichtung E-K-S
Ansprechpartner: Position:	Frau Anne Ulrich Leitung Freiwillige Dienste / Koordination MGH
Adresse:	Keplerstraße 23, 19063 Schwerin
Tel.:	0385 20824-15
Fax:	0385 20824-30
E-Mail: Internet:	Anne.Ulrich@internationaler-bund.de www.internationaler-bund.de

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Konflikt- und Streitschlichtung durch Freiwillige im sozialen Nahraum
Ebene:	Engagementferne und andere Personen
Träger:	Internationaler Bund (IB), Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V., Einrichtung Schwerin
Geberinstitution:	Landesjugendamt
Kooperationspartner:	Schweriner Wohnungsbaugenossenschaft; Soziale-StadtProgramm; Wohnungsgesellschaft Schwerin
Laufzeit:	01.07.2005 bis 30.06.2008
Themenbereich:	Konfliktlösung durch Engagement
Zielgruppe(n):	Bewohner des Programmgebiets deutsch- und russischsprachiger Herkunft
Anzahl:	10 Projektteilnehmer (davon 5 Migranten, davon 4 erwerbslos), 1 Mitarbeiterin mit ca. 5 Stunden/Woche
Projektbudget:	Keine Angaben
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Kein Rahmenprogramm (abgeschlossen).

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Das Programmgebiet Neu Zippendorf und Mueßer Holz sind dynamisch und instabil. In den zurückliegenden zwölf Jahren hat sich die Wohnbevölkerung mehr als halbiert. Neben den Wegzügen gab es auch Zuzüge, insbesondere durch deutsche und ausländische Familien. In den Jahren 1998–2002 gab es einen starken Zuzug von ausländischen Bürgern und von Spätaussiedlern nach Schwerin mit einer zunehmenden Konzentration auf das Programmgebiet (55,5% aller ausländischen Bürger Schwerins leben hier). Diese Konzentration erfolgte u. a. im Kontext von asynchroner Wohnungsbelegung. Unter Berücksichtigung von Spätaussiedlern sowie anderer Zugewanderter mit deutscher Staatsbürgerschaft erhöht sich der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund weiter beträchtlich. Hinzu kommt, dass das Programmgebiet eine hohe Arbeitslosenquote und einen hohen Anteil an Einwohnern, die von sozialen Transferleistungen leben, hat. Diese Rahmenbedingungen stellen eine Herausforderung für die Leistungsfähigkeit des Gemeinwesens dar. Gerade Neuzuwanderer sind häufig überfordert und sehen sich mit Anpassungsdruck, Orientierungslosigkeit und Sprachproblemen konfrontiert.

Eine Situationsanalyse vor Ort (Neu Zippendorf und Mueßer Holz) machte deutlich, dass die soziale Infrastruktur des Programmgebiets Nährboden für Spannungen und Konflikte war, bei denen insbesondere Zugewanderte und Einheimische die Konfliktparteien darstellten. Bei den ansässigen Wohnungsbauunternehmen bestand deshalb ein Bedarf im Bereich Streitschlichtung im nahen Sozialraum.

## 2 Ziele des Projektes

Das Ziel des Projektes besteht darin, dass Bewohner unterschiedlicher Herkunft und verschiedener Altersgruppen im Raum Neu Zippendorf und Mueßer Holz durch professionelle Unterstützung befähigt worden sind, ehrenamtliche Verantwortung von Konflikt- und Streitfällen in ihren Stadtteilen zu übernehmen (Qualifizierung). Einwohner sollten sich so eine Grundlage für die ehrenamtliche Konflikt- und Streitschlichtung jenseits traditioneller sanktionierender Lösungsansätze schaffen und damit einen Beitrag zur Stärkung der Grundlage für ein vorurteilsfreies und tolerantes Zusammenleben der Bewohnerschaft (Integration).

Im E-K-S-Projekt waren die ehrenamtlichen Mitarbeiter die Hauptakteure, deren Wissen und Können kontinuierlich weiterentwickelt werden sollten. Vor diesem Hintergrund hatten die Gewinnung und die Motivierung der ehrenamtlichen Teilnehmer und ihre dauerhafte Projektpräsenz eine besondere Bedeutung. Das Modellprojekt war zudem darauf angelegt, in ein reguläres ehrenamtliches Projekt überführt zu werden, das dauerhaft und kontinuierlich Einwohner und Akteure im Projektgebiet für die freiwillige Tätigkeit begeistern kann.

Das Projekt wird in doppelter Hinsicht als Integrationsprojekt gesehen. Zum einen ging es um die Integration in das Projekt, verstanden als innere Integration. Hier war die Idee, Menschen unterschiedlicher Herkunft (deutsch- und russischsprachig) zusammenzubringen. Zum anderen ging es darum, die Migranten stärker in den Stadtteil zu integrieren, verstanden als äußere Integration.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Das Projekt war im Bereich Alltag angesiedelt, da es um die Bewältigung alltäglicher Konflikte im nahen Sozialraum ging.

Aufgabe der Ehrenamtlichen war es, zwischen Konfliktparteien in Bezug auf unterschiedliche Problemlagen, die kurz als Haus-, Hof-, Garten- und Küchenkonflikte benannt wurden, zu vermitteln.

Zur Unterstützung der Freiwilligen gab es eine hauptamtliche Stelle mit ca. 5 Wochenstunden. Daneben war zu Beginn des Projektes eine Praktikantin zur Unterstützung tätig. Diese wirkte vor allem im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit.

Die Rahmenbedingungen für das Streitschlichterbüro wurden in dem Haus, in dem der IB ansässig ist, nach Projektende aufrechterhalten. Durch das hier ebenfalls angesiedelte Mehrgenerationenhaus (MGH) werden noch heute die Betriebskosten und eventuelle Honorarkosten getragen. Auf Anfrage werden derzeit durch zwei Freiwillige Streitschlichtungen durchgeführt. In einem Jahr läuft allerdings die Förderung des MGH aus, weshalb dann auch das Streitschlichterbüro geschlossen wird. Wegen fehlender weiterer Finanzierungsmöglichkeiten stellt es sich zum heutigen Zeitpunkt so dar, dass die ehrenamtliche Streitschlichtung keine weitere Zukunft haben wird. Der IB hatte sich jedoch bereit erklärt, sich bei vorliegendem Bedarf unter den ehrenamtlichen Streitschlichtern um die Vermittlung anderer freiwilliger Tätigkeiten zu kümmern. Dies wurde von vier Teilnehmern in Anspruch genommen.

### 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

#### 4.1 Auswahl und Zugang

Zu Beginn des Projektes gab es Überlegungen, als Voraussetzung für die Teilnahme z. B. die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses zu fordern. In der Praxis wurde davon jedoch abgesehen und die Teilnehmer wurden auf Grundlage eines persönlichen Gesprächs ausgewählt.

Gefragt war die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit und zu einem generationenübergreifenden und interkulturellen Dialog. Die Tätigkeit als Schlichter erforderte darüber hinaus die Fähigkeit, seine eigene Meinung zurückstellen zu können, Unterschiede zu respektieren sowie die Gefühle der Konfliktparteien ernst nehmen zu können.

Die Freiwilligen sollten über Netzwerkpartner (Vereine u. a. in der Region) gewonnen werden, was nicht besonders erfolgreich war.

Als ein wichtiges Instrument für die Gewinnung der Ehrenamtlichen hat sich in dem Projekt eine offensive Öffentlichkeitsarbeit erwiesen. Dafür wurden verschiedene Formen und Ebenen der Öffentlichkeitsarbeit genutzt. Hierzu zählen die mündliche Information in Stadtteilgremien und Netzwerken (den Migrant\*innen wurde das Projekt in der Arbeitsgruppe Integration vorgestellt), die schriftliche Information über sozialräumliche und stadtweite Medien sowie die Weitergabe spezifischer Projektinformationen über Flyer und persönliche Gespräche im Programmgebiet. Auf diesem Weg wurden auch gezielt die Migrant\*innenvereine angesprochen und Veranstaltungen in solchen Vereinen durchgeführt.

Die Erfahrung zeigt, dass Teilnehmer für ein solches Projekt mit der Erwartung an ein kontinuierliches Engagement auf vielfältige Weise angesprochen werden wollen.

Einheimische finden den Zugang zur Teilhabe eher über die Ansprache in Medien und Schriftformen, wohingegen Einwohner mit Migrationshintergrund eine direkte persönliche Ansprache in einem vertrauten und sicheren Umfeld brauchen.

Unter den Teilnehmern wurde eine Motivationsbefragung durchgeführt, die gezeigt hat, dass die Motive zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements unter Migranten sehr unterschiedlich waren. Ein wichtiges Motiv war, die deutschen Sprachkenntnisse verbessern zu wollen, wobei es ihnen insbesondere um die Auseinandersetzung mit fachlichen Dingen ging und um die Fachsprache auf dem Gebiet der Mediation. Andere Motive waren z. B., einen Teil zum sozialen Frieden beizutragen zu wollen, der eigene Bezug zum Stadtteil, über das Engagement einen Arbeitsplatz zu finden, sich gebraucht zu fühlen, etwas Sinnvolles zu tun.

## 4.2 Qualifizierung

Die Teilnehmerschulungen und -befähigungen waren als eine eigene (2.) Phase des Projektes konzipiert, die einen zeitlichen Umfang von 12 Monaten (24 Module à 3 Stunden) umfasste. Ziel der Schulungen war, dass die Teilnehmer theoretische Grundkenntnisse und praktische Kompetenzen zur Konfliktschlichtung erwerben (z. B. Verbesserung der eigenen Konfliktfähigkeit, Stärkung der eigenen Durchsetzungskraft, Erwerb von Verhandlungsfertigkeiten). Die Teilnehmer wurden in die Erarbeitung des Schulungskonzepts mit eingebunden. Am Ende der Schulung wurden die Ehrenamtlichen in das Projekt und in ihre Tätigkeit eingeführt, indem auch auf die jeweiligen Wünsche und Bedürfnisse eingegangen wurde, was sich als sehr elementar erwies.

Für die Gestaltung des Schulungsprogramms wurden Fachkräfte aus eigenen Einrichtungen sowie externe Fachkräfte wie Psychologen, Rechtsanwälte und Leiter von Schüler-Streitschlichtungsgruppen einbezogen.

Die Schulungsschwerpunkte waren in den Bereichen der Gesprächsführungs-, Wahrnehmungs- und Deeskalationstechniken, der Körpersprache, Sozialraumerkundung, Öffentlichkeitsarbeit sowie dem Mietrecht angesiedelt.

Das Projektteam führte regelmäßige Supervision und Reflexionsarbeit zu den Schulungs- und Befähigungsveranstaltungen durch.

Qualifizierung dient in erster Linie der Tätigkeit, die ehrenamtlich ausgeführt werden soll. Hierfür ist ein bestimmter Grad an Professionalität erforderlich. Darüber hinaus wird durch Qualifizierung eine Anerkennung des Engagements geleistet, da schriftliche Nachweise für die Jobsuche von Bedeutung sein können. Zusammengefasst sollten durch Qualifizierung aber keine zu hohen Ansprüche an die Engagierten gerichtet werden. Qualifizierung sollte bei den Fähigkeiten des aktiven Bürgers ansetzen, ohne diese zu stark zu strapazieren.

## 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Im Projekt wurden keine monetären Aufwandsentschädigungen gezahlt. Da die Freiwilligen überwiegend auch keine Aufwendungen hatten, mussten diese auch nicht übernommen werden.

Nichtmonetäre Gratifikationen, die vom Träger entwickelt wurden, waren ein Theaterbesuch, ein Landtagsbesuch, die Teilnahme an einer Gerichtsverhandlung, Einladungen zum Tag des Ehrenamtes und zu trägereigenen Veranstaltungen, gemeinsame Mittagessen nach erfolgreichem Abschluss von Schulungsmodulen und Bildungsfahrten.

Zudem wurden verbale und nonverbale Gesten in Form von Lob, Aufmerksamkeiten zu Geburtstagen oder gemeinsamen Kaffeepausen für die Wertschätzung der Freiwilligen als wichtig erachtet.

In der Phase der Projektimplementierung wurden Fälle der Streitschlichtung von einer Psychologin begleitet, um die Freiwilligen zu ermutigen und um ihre Leistungen hervorzuheben.

Darüber hinaus gab es zur Motivierung der Teilnehmer in der Phase der Projektverstärkung eine monatliche Veranstaltung, die das Interesse an der ehrenamtlichen Tätigkeit wach halten und für andere Ehrenamtsbereiche motivieren sollte.

Acht der Teilnehmer erhielten zum Abschluss der Schulungsphase ein Zertifikat, das den Umfang der Schulungsinhalte deutlich machte. Schriftliche Nachweise spielten für die Teilnehmer eine wichtige Rolle, weil ihr Engagement und ihr Erwerb von Kenntnissen auf diese Weise für andere Zwecke dokumentiert wurden. Die Gründe dafür, dass zwei Teilnehmer kein Zertifikat erhielten, waren auf den derzeitigen Fähig- und Fertigungsstand zurückzuführen. Da zwei Freiwillige auch aus sprachlichen Gründen noch nicht genügend weit fortgeschritten waren, entschied man sich gegen eine Aushändigung eines Zertifikats.

Ein Versicherungsschutz für die Freiwilligen war über die Trägerorganisation Internationaler Bund e. V. gegeben.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Durch die Teilnahme an dem Projekt konnten die Migranten nicht nur die eigenen deutschen Sprachkenntnisse verbessern und ihren Bezug zum Sozialraum deutlich ausbauen, sie bekamen darüber hinaus die Möglichkeit, vorhandene Kenntnisse und fachliche Kompetenzen durch die Schulung zu ergänzen und weiterzuentwickeln, was zukünftige Perspektiven und die Chancen bei der Arbeitssuche verbessert hat. So sind zwei der Teilnehmer durch ihr Engagement in Kombilohnstellen gekommen und für einen Teilnehmer war sein Engagement zusätzlich motivierend, ein Studium im Bereich Mediation aufzunehmen.

Unter den Teilnehmern war eine sehr positive Resonanz für das Projekt wahrnehmbar. Das Ende des Projektes wurde stark bedauert, was auch auf das engumsorgende Programm, das dem Projekt eigen war, zurückzuführen war. Anfänglich trafen sich deshalb einzelne Teilnehmer weiterhin zum Austausch. Im Zeitverlauf ging diese Form der Zusammenkunft aber verloren.

## 6 Evaluierung des Projektes

Die Erfahrungen des Projektes wurden im Rahmen einer Projektdokumentation schriftlich festgehalten.

Die Schulungsphase ist sehr erfolgreich verlaufen. Die Projektteilnehmer haben den Schulungsplan erfolgreich entwickelt, diskutiert und realisiert.

Migranten haben eine deutlich andere Problemsichtweise, eine andere Form der Toleranz und eine andere Form des Verständnisses von Familienstrukturen in das Projekt gebracht, was sich für die gesamte Projektarbeit als sehr wichtig herausstellte. Beispielsweise wurde das Ausmaß an Lärm und Müll von Migranten als weniger schlimm eingeschätzt. Durch die kulturellen Kompetenzen der teilnehmenden Migranten konnte das Projekt noch besser auf den Sozialraum ausgerichtet werden. Ein zusätzlicher Mehrwert

durch die Teilnahme von Migranten besteht in der besseren Erreichbarkeit verschiedener Bevölkerungsgruppen. Dies macht das Projekt nach außen repräsentativer und für den Sozialraum von größerer Relevanz.

Als Mehrwert für die Migranten aus der Teilnahme am Projekt wird die Kompetenzerweiterung, die soziale Aktivierung, die Überwindung von Isolationserscheinungen, die Steigerung der gesellschaftlichen Akzeptanz und Anerkennung und des eigenen Selbstwertgefühls sowie eine Verbesserung des Spracherwerbs gesehen.

Im Projekt konnten neue Möglichkeiten der Berührung und der Zusammenarbeit von Deutsch- und Russischsprachigen geschaffen werden. Hemmschwellen zwischen Einheimischen und Zugewanderten wurden so überwunden.

Das niedrigschwellige ehrenamtliche Angebot der freiwilligen ehrenamtlichen Streitschlichtung, die auf Allparteilichkeit ausgerichtet war, wurde von der Öffentlichkeit kaum angenommen. Offensichtlich sind sanktionsfreie Angebote nach Ansicht der im Programmgebiet lebenden Menschen kein Mittel, um ihre Probleme zu lösen.

Die Teilnehmergebung und -bindung ist ein sehr sensibler Prozess. In Stadtteilen mit noch wenig ausgeprägtem bürgerschaftlichem Engagement bezieht sich der Teilnehmerkreis vorwiegend auf Arbeitssuchende, die mit sehr unterschiedlichen Motiven an das Engagement herantreten. Der anfängliche Gedanke, dass über vorhandene Netzwerkstrukturen wie Vereine engagierte Bürger gewonnen werden können, konnte nicht erfolgreich bestätigt werden. Insgesamt wurde zwar großes Interesse am Projekt geäußert, wenn es allerdings um die konkrete Unterstützung ging, gab es wenig Resonanz.

Zu Beginn des Projektes waren zwischen deutsch- und russischsprachigen Projektteilnehmern Berührungängste vorhanden, die jedoch im Verlauf völlig abgebaut werden konnten.

Die Schulungsthemen waren wegen der Zweisprachigkeit nicht immer leicht umzusetzen, da diese in deutscher Sprache behandelt wurden. Hierfür musste gelegentlich ein Sprachmittler eingesetzt werden und ein zusätzliches Engagement Einzelner zur verständlichen Aufarbeitung der Themen war teilweise erforderlich.

In der Phase der Projektimplementierung (ehrenamtliche Streitschlichter sollten in einer dafür vorgesehenen Anlaufstelle eigenständig aktiv werden) erwies es sich als schwierig, Organisationen (z. B. Wohnungsbauunternehmen) und beschwerdeführende Bürger / Mieter zu finden, die gemeinsam und freiwillig bereit waren, zu den ehrenamtlichen Streitschlichtern zu kommen.

Einige Teilnehmer, insbesondere jüngere Personen, mussten das Projekt abbrechen. Hiefür gab es verschiedene Gründe, u. a. eine Arbeitsaufnahme, Umzug, die unerfüllte Hoffnung, durch das Engagement einen Arbeitsplatz zu bekommen, oder die fehlende Bereitschaft, ganz ohne Honorar tätig zu sein.

Das Haus, in dem der IB ansässig war, wurde während der Projektlaufzeit umgebaut und erhielt zusätzlich noch ein Mehrgenerationenhaus. Dies hatte zur Folge, dass die Schulungen teilweise an einem anderen Ort durchgeführt werden mussten, was der Gruppendynamik aber nicht schadete. Nach Fertigstellung der Renovierungsarbeiten hatten sich die strukturellen Rahmenbedingungen für die ehrenamtliche Arbeit zusätzlich noch verbessert.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Migranten lassen sich ebenso wie andere Gruppen zu einem Engagement motivieren, aber es bedarf dabei der Berücksichtigung ihrer Voraussetzungen, wozu sowohl andere Formen des Zugangs zum Engagement als auch ihre kulturellen Kompetenzen und Besonderheiten gehören (siehe auch Punkt Nachhaltigkeit).

Für die Teilnehmer der Streitschlichtergruppe war das Projekt im Sinn der Persönlichkeitsentwicklung und der Erzielung eines positiven Integrationsgefühls unter den Migranten erfolgreich.

Insgesamt gab es unter den Teilnehmern Unzufriedenheiten, Über- und Unterforderungen im Schulungsprogramm, einen wahrnehmbaren Druck von außen in Bezug auf die Fertigstellung des Projektes sowie Zweifel an der Freiwilligkeit und Allparteilichkeit.

Der betroffene Sozialraum war für das Projekt nicht genügend sensibilisiert.

Bei der Gewinnung von Engagierten dürfen keine zu hohen Erwartungshaltungen vorliegen und die Professionalität der Hauptamtlichen darf nicht als Maßstab für ihr Tun gelten. Das Engagement und das Können der Engagierten wachsen in dem Maße, wie sich für sie ihre freiwillige Tätigkeit mit Anerkennung, Verantwortung und Freude verbinden.

Ehrenamtliche möchten sich möglichst schnell praktisch betätigen, weshalb von einem langwierigen und nur theoretischen Schulungsprogramm abzusehen ist.

Engagierte Menschen brauchen Betreuung und Aufmerksamkeit. Sie sind nicht umsonst zu haben. Immer wenn mit Freiwilligen gearbeitet wird, braucht es eine/n Hauptamtliche/n, die/der noch genügend Zeit und Raum für die damit verbundenen Aufgaben hat.

Für eine Verstetigung des Projektes sind weiterhin eine Strategieentwicklung zur Integration neuer Ehrenamtlicher sowie ein hohes Niveau an Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit erforderlich.

Kriterien für eine erfolgreiche Teilnahme von Migranten an ehrenamtlichen Projekten sind:

- auf das Bedürfnis nach einem fröhlichen Beisammensein zu reagieren,
- geeignete Formen der Einführung in das Projekt,
- Gewährleistung des Projektverständnisses,
- Erarbeitung von Formen der Verständnisüberprüfung für einzelne Aufgaben und Projektabschnitte,
- Fragenstellen ermöglichen durch offene Projektatmosphäre,
- Wiederholungs- und Festigungsangebote von Schulungsinhalten,
- bei Sprachproblemen Einsatz eines Sprachmittlers,
- keine falschen Rücksichtsnahmen oder Sonderbehandlungen,
- viel Ermutigung und Lob,
- Beachtung der spezifischen Sichtweise von Migranten auf das Projekt.

## EMU – Ehrenamtliche Multiplikatoren

### Kontaktdaten

Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	Evangelischer Migrationsdienst Württemberg (EMDW)
Ansprechpartner: Position:	Frau Gisela Wolf, Herr Josef Minarsch-Engisch Projektleitung
Adresse:	Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart
Tel.:	0711 1656170
Fax:	0711 165649170 (07022 272456)
E-Mail: Internet:	gisela.wolf@bruderhausdiakonie.de (ehemals EMDW) engisch.j@diakonie-wuerttemberg.de <a href="http://www.emu-emd.de/">http://www.emu-emd.de/</a>

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Ein Modellprojekt des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur Qualifizierung von ehrenamtlich engagierten Menschen im Bereich „Migration/Integration“.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	Evangelischer Migrationsdienst Württemberg (EMDW)
Geberinstitution:	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg
Kooperationspartner:	Stiftung Bürger für Bürger <sup>14</sup> „Forum der Kulturen“, Stadt Stuttgart <sup>15</sup>
Laufzeit:	01.10.2006 bis 30.09.2009
Themenbereich:	Integration und Migration
Zielgruppe(n):	Migranten <sup>16</sup> , Deutsche <sup>17</sup>
Anzahl:	Insgesamt 45 Teilnehmer, davon: 2007/08: 31 Multiplikatoren <sup>18</sup> 2008/09: 14 Hauptamtliche
Projektbudget:	Insgesamt 199.000 Euro <sup>19</sup>
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Modellprojekt des BAMF: 16 neue Modellprojekte zur besseren Integration von Migranten durch bürgerschaftliches Engagement <sup>20</sup> (abgeschlossen).

<sup>14</sup> Fachliche Begleitung der Modellprojekte

<sup>15</sup> Eine Vernetzung von Migrantenorganisationen, die dem Projekt als Ansprechpartner dienen

<sup>16</sup> 2007/08: 9 Teilnehmer mit Migrationshintergrund aus: Russland, Polen, Afghanistan, Iran, Ghana, Kenia, Peru, Türkei, Kasachstan; Altersstruktur zwischen 30 und 63 Jahren; 50 % davon sind erwerbslos.

<sup>17</sup> Bei der ersten Phase der ehrenamtlichen Multiplikatoren, die sich wieder in zwei Fortbildungen untergliedern lässt, waren hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund (1. Kurs ca. 40 %; 2. Kurs ca. 99 %). In der zweiten Phase, mit den Hauptamtlichen, sind hauptsächlich Deutsche anwesend gewesen.

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Durch die Diskussion um das Zuwanderungsgesetz ist das Thema „Integration“ zunehmend in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt – flankiert von polarisierenden Diskussionen zu aktuellen Ereignissen wie Ehrenmorden, Fragebögen zur Erlangung der deutschen Staatsbürgerschaft oder „Deutsch auf dem Pausenhof“. Offensichtlich ist, dass Integration einen komplexen, vielschichtigen Prozess darstellt, der allen Beteiligten – der Mehrheitsgesellschaft und den Menschen mit Migrationshintergrund – einiges abverlangt und über dessen Erfolg viele unterschiedliche Faktoren entscheiden. Das Projekt schließt sich inhaltlich an das überaus erfolgreiche Vorgängerprojekt „Interkulturelle Fortbildung für Ehrenamtliche (IFE)“ an, bei welchem über 700 Menschen als ehrenamtliche Integrationsbegleiter qualifiziert worden sind. Somit ist es leichter gewesen, dieses Projekt bekannt zu machen.<sup>18 19</sup>

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt hat das Ziel, den Integrationsprozess durch Qualifizierung von ehrenamtlichen Multiplikatoren für die konstruktive Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Integrationsbegleitern aus Initiativen, Freundeskreisen und vor allem Migrantenselbstorganisationen aktiv zu fördern und effektiv zu gestalten.

Die ersten beiden Qualifizierungsphasen (2006/07/08) zielen auf die Gruppe der ehrenamtlichen Multiplikatoren. Diese motivieren potenzielle Ehrenamtliche für ein Engagement im Bereich Integration und sollen dazu befähigt werden, Ehrenamtliche mit oder ohne Migrationshintergrund qualifiziert zu beraten und zu unterstützen. Dabei wirken sie aktivierend in Initiativen, Projekten und Migrantenselbstorganisationen hinein und erhöhen die Chancen von Migranten an der gesellschaftlichen Teilhabe. Während im ersten Teil das Konzept in Workshops entwickelt werden sollte, zielen die folgenden Fortbildungen darauf, dass die Teilnehmer am Ende der Fortbildung ein eigenständiges<sup>20</sup> Projekt präsentieren. Die Fortbildungsmaßnahmen in der zweiten Phase richten sich an Hauptamtliche, die mit ehrenamtlichen Multiplikatoren zusammenarbeiten.

Das Projekt zielt auf die Motivierung und Stärkung von insbesondere Migrantenselbstorganisationen. Die Teilnehmer der Qualifizierungsmaßnahme sind dabei bereits seit einiger Zeit engagiert gewesen.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Der **Ablauf** des dreijährigen Projektes sieht im ersten Jahr zunächst die Konzeption eines einheitlichen Qualifizierungskonzeptes vor, welches als Pilotprojekt angewandt worden ist. Die Beteiligten werden dabei zusätzlich zu den Fortbildungsmaßnahmen vor Ort regelmäßig und intensiv betreut. Im zweiten Jahr wird das Konzept mit einer zweiten Zielgruppe durchgeführt und bei Bedarf modifiziert. Im dritten Jahr soll das Konzept

<sup>18</sup> Neun der Teilnehmer haben einen Migrationshintergrund und stammen aus Russland, Polen, Afghanistan, Iran, Ghana, Kenia, Peru, Kasachstan und der Türkei. Diese Gruppe setzt sich aus 12 Frauen zusammen, 50 % davon sind erwerbslos. Die Altersstruktur bewegt sich zwischen 30 und 63 Jahren.

<sup>19</sup> Die Summe setzt sich aus den Zuwendungen der Bundesmittel zusammen.

<sup>20</sup> Das Rahmenprogramm zielt auf die Gewinnung und Motivierung von Migranten für ein bürgerschaftliches Engagement und geht dabei den Fragen nach den Handlungsfeldern, den Interessen, dem Qualifizierungsbedarf und den Tätigkeiten dieser Zielgruppe nach. In Form von 16 Projekten verfolgt das Programm die Themen „Freiwilligenagenturen“, „Stärkung von Migrantenselbstorganisationen“, „Mentoren / Paten“ und „Interkulturelle und fachliche Qualifizierung“.

zunächst dokumentiert und dann frei zugänglich ins Internet gestellt werden. Dies hat sich aber dahingehend geändert, dass neben der Realisierung der Internetpräsenz auch die Fortbildungsreihe im dritten Jahr hauptamtlichen Teilnehmern angeboten worden ist.

**Inhaltlich** setzt sich das Qualifizierungskonzept aus zwei Fortbildungsphasen mit unterschiedlichem Zielgruppenfokus zusammen:

- 1.) Fortbildungen für ehrenamtliche Multiplikatoren
- 2.) Fortbildungen für Hauptamtliche, die mit ehrenamtlichen Multiplikatoren zusammenarbeiten

Zu 1.) Die Fortbildungsreihe für die Multiplikatoren setzen sich aus folgenden Bausteinen zusammen:

- Kompetentes Handeln in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland
- Kommunikation und Konflikte
- Beratungskompetenzen
- Netzwerkwissen
- Beratung und Begleitung für die Praxis

Der methodische Part setzt sich aus theoretischen Inputs, Gruppen- und Einzelarbeit, Rollenspielen und praktischen Übungen zusammen. Die Fortbildungen sind teilnehmer-, ressourcen- und prozessorientiert mit ständigem Bezug zur Praxis. Dabei ist stark auf die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppen eingegangen worden, es sind mit ihnen zusammen die Inhalte erarbeitet und reflektiert, dementsprechend die Inhalte von einem Schulungswochenende zum nächsten angepasst und gemeinsam erarbeitet worden. Am meisten haben sich die Teilnehmer für die Themen „Projektarbeit, Finanzierung, Moderieren und Präsentieren“ sowie für das Thema „Kommunikation“ (z. B. Öffentlichkeitsarbeit) interessiert. Den Multiplikatoren wird zudem eine Qualifizierung und Beratung für die Arbeit mit Ehrenamtlichen angeboten.

Zu 2.) Fortbildungen für Hauptamtliche, die mit ehrenamtlichen Multiplikatoren zusammenarbeiten:

Bei den Fortbildungen der Hauptamtlichen, die mit Multiplikatoren zusammenarbeiten, wird neben anderen Themen auch das Thema „Qualifizierung und Beratung“ für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen angeboten. Dabei wird von den Hauptamtlichen nach Erfahrung der Interviewpartner insbesondere die Spannung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen relativ schnell thematisiert. Bei der Konzeption bildet die Erfahrung mit den Multiplikatoren aus der ersten Fortbildungsphase die Basis für die Arbeit mit den Hauptamtlichen.

Ursprünglich ist es geplant gewesen, das Modellprojekt nach Ablauf der dreijährigen Modellphase bundesweit auszuweiten. Nach Ablauf der Förderphase ist das Projekt zwar formell abgeschlossen gewesen, aber einer der beiden Projektleiter führt in Baden-Württemberg weiterhin solche Qualifizierungen in Zusammenarbeit mit dem „Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement“ durch. Finanziert vom Sozialministerium werden nach Bedarf von Dezember 2009 bis Juli 2010 für Mentoren Kurse angeboten, in die die Erfahrungen aus EMU eingeflossen sind.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Es hat zu Beginn des Projektes Kriterien für die Auswahl der Teilnehmer gegeben. Hierzu ist vorab ein Fragebogen entworfen worden, der den Teilnehmern zugesendet und von ihnen ausgefüllt worden ist und die Grundlage bei der Teilnehmerauswahl gebildet hat. In einigen Fällen sind auch telefonische Interviews geführt worden. Folgende Kriterien sind zugrunde gelegt worden: Die Teilnehmer sollten zum Zeitpunkt aktuell in ein ehrenamtliches Engagement eingebunden sein, ausreichende Deutschkenntnisse aufweisen und an allen Fortbildungswochenenden anwesend sein können.

Anhand dieser Kriterien hat es auch ein paar Ablehnungen gegeben, insgesamt aber keine besonders hohe Nachfrage.

Die Teilnehmer sind hauptsächlich durch persönliche Kontakte auf die Qualifizierungen aufmerksam geworden, aber auch aufgrund des Vorläuferprojektes IFE (Interkulturelle Fortbildung für Ehrenamtliche Integrationsbegleiter). Teilweise sind die Interessenten aber auch von den von ihnen betreuenden Stellen darauf hingewiesen worden. Zudem hat es einen Internetauftritt gegeben, den Zugang über die Integrationsbeauftragten Baden-Württemberg oder durch die Netzwerke der Veranstalter (Wohlfahrtsverbände, diakonische Bezirksstellen etc.).

Die Motive zur Teilnahme sind bei den verschiedenen Gruppen unterschiedlich. Besonders aus der ersten Gruppe (ehrenamtliche Multiplikatoren) haben sich beinahe die Hälfte der Beteiligten durch die Qualifizierung bessere Berufschancen erhofft, da sie zu diesem Zeitpunkt erwerbslos gewesen sind. Andere wollten sich schlicht auf diesem Gebiet weiterbilden. Viele waren von der Tatsache motiviert, die Hilfe, die sie selbst bei ihrer Einwanderung erhalten haben, nun an andere weiterzugeben.

### 4.2 Qualifizierung

Mit ehrenamtlichen Multiplikatoren sind 2007/2008 zwei mehrtägige Fortbildungsreihen durchgeführt worden. Das anschließende Angebot wendet sich an Hauptamtliche, die mit ehrenamtlichen Multiplikatoren im Bereich Migration / Integration arbeiten bzw. arbeiten möchten.

Besonders wichtig ist dabei, dass auf vorhandenen Kompetenzen aufgebaut wird und eine interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung für das Thema gefördert wird.

Für eine gelingende Reflexion und Dokumentation ist jeder Kurs protokolliert worden. Dies hat den Vorteil, dass die Teilnehmer die Inhalte somit nicht selbst festhalten müssen, was zu einer gesteigerten Konzentration führt und auch diejenigen Teilnehmer unterstützt, die sprachliche Schwierigkeiten aufweisen. Eine große Rolle spielt auch der kollegiale Austausch, da bereits vorhandene Kompetenzen und Erfahrungen genutzt werden und sich die Teilnehmer gegenseitig beraten. Ein aktives Einbringen und Einsetzen bereits vorhandener Kenntnisse bringt auch den sehr gewünschten Effekt eines Empowerments der Beteiligten.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Den Teilnehmern der Qualifizierungen sind Unterkunft und Verpflegung kostenlos zur Verfügung gestellt und es sind keinerlei Gebühren erhoben worden. Zudem sind teilweise die Kosten bei längeren Anfahrten übernommen worden.

Während der Kurse ist Wert auf eine gegenseitige Anerkennung der Teilnehmer untereinander – auch in ihrer Unterschiedlichkeit und in ihren Stärken – gelegt worden. Dies unterstützt zudem den Empowerment-Ansatz. Nach Beendigung der Fortbildung haben die Teilnehmer ein offizielles Zertifikat erhalten.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Nach Durchführung der Kurse ist eine projektinterne Selbstevaluation anhand eines Fragebogens und einer retrospektiven Rückmeldung der Teilnehmer erfolgt. Die Interviewpartner deuten diese als insgesamt äußerst positives Feedback. Im Rahmen des Projektes haben sich neue Perspektiven für die Teilnehmer ergeben, zum einen durch eine Vernetzung beteiligter Migrantenorganisationen und zum anderen auch durch damit zusammenhängende Beschäftigungsverhältnisse, oft auf einer Honorarbasis. Ermöglicht worden ist dies vor allem durch das in den Fortbildungen erlangte Selbstbewusstsein und den Mut, auch selbst Beratungen durchzuführen. Beispielsweise hat eine tansanische Teilnehmerin als eigenes Projekt einen Verein gegründet und mithilfe der in den Fortbildungen entstandenen Kontakte zu anderen Migrantenorganisationen auch ein Beschäftigungsverhältnis in einem Bildungsprojekt erhalten. Eine Beteiligte, die einen Verein zum Thema Sterbebegleitung muslimischer Frauen gegründet hat, hat durch die Vernetzung im Rahmen dieser Fortbildungen neue Anfragen für eine Präsentation ihrer Arbeit erhalten und mit der Qualifizierung auch das nötige Selbstbewusstsein, um diese zu präsentieren. Daneben haben sich die Beteiligten untereinander vernetzt und die Projektleitung selbst vermittelt auf Anfrage Kontakt zu den teilnehmenden Migrantenorganisationen.

## 6 Evaluierung des Projektes

Zu dem Projekt selbst gibt es keine wissenschaftliche Evaluierung. Rückmeldungen gibt es nur aus der Selbstevaluation, die aber dabei keine Langzeituntersuchungen berücksichtigt.

Im Rahmen des Förderprogramms „16 neue Modellprojekte zur besseren Integration von Migranten durch bürgerschaftliches Engagement“ erfolgt eine Gesamtevaluation durch die Stiftung Bürger für Bürger.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Anhand der Ergebnisse der Selbstevaluation haben die Teilnehmer durchgehend ein positives Feedback gegeben, so dass die Interviewpartner das Projekt als sehr erfolgreich beurteilen. Neben den unter Punkt 5 erwähnten positiven Beispielen ist auch das gesetzte Ziel erreicht worden, dass die Teilnehmer nach Abschluss der Fortbildung in der Lage sind, andere Ehrenamtliche zu beraten und zu unterstützen. Auch während der Kurse ist ein reger interkultureller Austausch der aus den unterschiedlichen Kulturkreisen, Herkunftsländern und religiösen Hintergründen stammenden Beteiligten entstanden. Neben gegenseitigen Beratungen auch über zielgruppenspezifische Besonderheiten herrscht eine harmonische und „herzliche“ Atmosphäre. Diese ist nach Aussage der Interviewpartner auch dahingehend gefördert worden, dass beispielsweise eine attraktive Tagungsstätte mit Übernachtung gewählt worden ist. Der erste Abend ist absichtlich zur freien Verfügung und zum gegenseitigen Austausch programmatisch freigehalten worden. Bei einem Cateringservice einer Migrantenorganisation ist abwechslungsreiches interkulturelles Essen organisiert worden, aber die gute Atmosphäre ist auch entscheidend durch die Teilnehmer mitgetragen worden.

Es hat lediglich ein paar Teilnehmer gegeben, die die Kurse abgebrochen haben. Teilweise aus lebensbiographischen Gründen wie beispielsweise einem Wohnortwechsel, teilweise aber auch ohne Rückmeldungen. Ein Teilnehmer hat im Laufe des Kurses festgestellt, dass ihm die Inhalte nicht entsprechen, und die Qualifizierung daher beendet. Beim Kurs für die Hauptamtlichen hat es Schwierigkeiten bei der Gruppenarbeit gegeben, was die Interviewpartner auf individuelle Besonderheiten der Teilnehmer zurückführen.

Verbessern lässt sich das Projekt nach Aussage der Interviewpartner durch eine begleitende externe wissenschaftliche Evaluierung, um die Inhalte weiter zu verbessern, welches aber einen höheren finanziellen Etat erfordern würde.

Verändert hat sich im Laufe des Projektes vor allem die Durchführungszeit für die Qualifizierungen, die ab dem zweiten Jahr von drei auf vier Wochenenden verlängert worden ist, da der vorherige Zeitraum nicht ausgereicht hat. Zudem sind im dritten Jahr Hauptamtliche kurzfristig als neue Zielgruppe bestimmt worden, da die Qualifizierer zur Ansicht gelangt sind, mit der Qualifizierung dieser Zielgruppe den Wirkungsradius zu erhöhen. Daneben sind die Inhalte der Kurse an die Bedarfe der Teilnehmer angepasst worden.

Die Interviewpartner vertreten die Ansicht, mit dem Projekt einen integrationsrelevanten Ansatz zu verfolgen. Der mit den Qualifizierungen erbrachte Motivations- und Selbstbewusstseinsschub für freiwilliges Engagement wirkt sich nicht nur intern auf die Organisationen der Beteiligten aus, sondern hat auch integrative Auswirkungen auf die Mehrheitsgesellschaft, mit der die MO in Kontakt treten. Mangels einer Langzeituntersuchung kann dies aber nicht empirisch nachgewiesen werden.

Bereits das Konzept der Fortbildungen ist nachhaltig angelegt worden, indem die Kurse entwickelnd konzipiert worden sind. Die Online-Präsenz der Homepage sorgt zum einen dafür, dass die Kursteilnehmer an die Materialien der Schulung gelangen, und richtet sich zum anderen bei Interesse auch an alle Migrantenorganisationen.

## Engagementlotsen<sup>21</sup> in Hessen

### Kontaktdaten

Name des Vereins / der Organisation / Initiative / des Projektes:	Freiwilligenagentur Marburg-Biedenkopf gemeinsam-aktiv (Land Hessen)
Interviewpartner: Position:	Frau Doris Heineck
Adresse:	Am Grün 16, 35037 Marburg
Tel.:	06421 270516
Fax:	06421 270509
E-Mail: Internet:	info@freiwilligenagentur-marburg.de www.freiwilligenagentur-marburg.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	In dem Projekt werden Engagierte zu Engagementlotsen und damit zu Wegweisern und Anlaufstellen für Bürger, Vereine und Initiativen qualifiziert. Sie motivieren, vernetzen und begleiten diese in verschiedenen Fragen des Engagementthemas.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	Freiwilligenagentur Marburg-Biedenkopf gemeinsam-aktiv (Land Hessen)
Geberinstitution:	Land Hessen
Kooperationspartner:	Landesehrenamtsagentur Hessen
Laufzeit:	2004 bis dato
Themenbereich:	Bürgerschaftliches Engagement
Zielgruppe(n):	Engagierte, die sich zu Lotsen qualifizieren möchten
Anzahl:	8 Lotsen (in der zweijährigen Modellphase 2004–2006) in Marburg-Biedenkopf; 49 Lotsen in 12 Kommunen in der Staffel 2008; 60 Lotsen für 2009 (4 weitere in Marburg-Biedenkopf). Insgesamt: 117 Lotsen in Hessen Insgesamt: 12 Lotsen in Marburg-Biedenkopf.
Projektbudget:	2000 Euro für jede teilnehmende Kommune <sup>22</sup>
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Das Pilotprojekt ist abgeschlossen. Das Landesprogramm Engagementlotsen läuft noch.

<sup>21</sup> Das Engagementlotsenprojekt gibt es zudem auch in weiteren Bundesländern wie bspw. in Sachsen (vgl. hierzu „Engagementlotsen im Stadtteil“).  
Vgl. [http://www.lagfa-lsa.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=58&Itemid=65](http://www.lagfa-lsa.de/index.php?option=com_content&view=article&id=58&Itemid=65), Stand: 10 / 2010

<sup>22</sup> Diese Finanzierung steht auch dem zukünftigen Engagement-Lotsen-Programm (2010 / 11) zur Verfügung.

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Um freiwilliges Engagement zu fördern und zu unterstützen, hat das Land Hessen im Jahre 2004 das bundeslandweite Pilotprojekt zur Qualifizierung von Engagierten zu Engagementlotsen gestartet. Zielführender Gedanke dabei ist, dass die in der Freiwilligenarbeit erfahrenen Personen am Engagement interessierte Bürger am besten informieren, beraten, begleiten und vernetzen können. In enger Kooperation mit den Kommunen sind kleine Teams von sogenannten Lotsen aufgebaut worden, die diese Aufgaben ehrenamtlich übernehmen. In der Modellphase sind die Lotsenteams in sieben Anlaufstellen (Bad Nauheim, Dillenburg, Dreieich, Hanau, Kassel, Marburg und Mühlheim) aufgebaut worden.

Im Folgenden fließen neben den allgemeinen Informationen zu dem Projekt vor allem die Erfahrungen aus dem Modellstandort Marburg-Biedenkopf in die Projektdarstellung ein.

## 2 Ziele des Projektes

Die Maßnahme der Qualifizierung von Engagierten zu Engagementlotsen zielt auf die Motivierung, Unterstützung, Beratung und Vernetzung bürgerschaftlichen Engagements. Somit erweitern Lotsen in größeren Städten das Aktivitätsspektrum von hauptamtlich geführten Freiwilligenorganisationen und stellen in kleinen Städten und Gemeinden Förderstrukturen bereit. Als weiteres Ziel wird die Angliederung der Lotsentätigkeit an die Kommunen gesetzt.

Bei den Lotsen ist es von Vorteil, wenn bereits Erfahrungen im Engagement vorhanden sind, allerdings sind mangelnde Erfahrungen auch kein Ausschlusskriterium. Das Projekt zielt daher zwar zunächst auf die Gewinnung von bereits Engagierten, schließt aber auch den Neugewinn bisher noch nicht engagierter Teilnehmer aus.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Aufgabenfelder von Lotsen sind sehr vielfältig und richten sich nach den Bedarfen und Gegebenheiten vor Ort. Die Lotsen haben die Möglichkeit, entweder selbst Ideen für Projekte einzubringen oder bereits bestehende Projekte zu übernehmen. Beispielsweise unterstützen sie unterschiedliche Initiativen, bauen Freiwilligenagenturen und Ehrenamtsbörsen auf, erarbeiten Vereinswegweiser und organisieren Anerkennungsveranstaltungen für Engagierte. In Marburg-Biedenkopf haben Lotsen zum Beispiel Schulprojekte eingerichtet, bei denen das freiwillige Engagement von Schülern von den Lotsen gefördert und begleitet wird. Weitere Aufgaben der selbstorganisierten Lotsenteams umfassen die Beratung von Vereinen, den Aufbau von Seniorenprojekten und die Schaffung von Informations- und Vermittlungsstellen für Freiwillige.

Die Teams werden dabei in Fragen der praktischen Arbeit von ihren Anlaufstellen beraten und begleitet sowie durch Öffentlichkeitsarbeit, Qualifizierungs- und Informationsangebote und Einladungen zu Landesveranstaltungen unterstützt. Nach Aussage des Interviewpartners ist eine weitere Begleitung der Lotsen durch sie als hauptamtliche Anlaufstelle nicht nur sinnvoll, sondern wird von ihnen auch ausdrücklich gewünscht. Dabei ist ihre Refinanzierung nicht abgesichert, sondern muss von der Freiwilligenagentur selbst übernommen werden.

Das Pilotprojekt ist erfolgreich in eine Regelförderung durch das Land Hessen überführt worden, so dass eine Weiterführung gesichert werden konnte. Ferner zielt das Projekt auf eine Angliederung der Engagementlotsen an die Kommunen, um Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Bei der Anbindung an die Kommune übernimmt diese die Aufgabe der Gewinnung neuer Engagementlotsen, das Einführen in ihre Arbeit sowie ihre fachliche Begleitung und Unterstützung. Die Kommune meldet die Lotsen für Qualifizierungsangebote auf regionaler Ebene an und stellt die für sie nötigen Rahmenbedingungen (Versicherung, Auslagenersatz, Räumlichkeiten, Arbeitsmittel etc.) zur Verfügung.<sup>23</sup>

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Da Engagementlotsen mit ihren Aufgaben anspruchsvolle Aufgaben übernehmen, erfordert ihr Einsatz eine Reihe fachlicher und persönlicher Voraussetzungen. Neben einer mehrjährigen Vorerfahrung im Engagementfeld hat sich auch der Umstand bewährt, dass Lotsen im lokalen Bereich verankert sind. Dies bildet zum einen eine gute Voraussetzung bei der Vernetzungsfunktion und zum anderen gelingt es den Engagementlotsen dadurch, einen Bedarf in der Kommune schnell zu erfassen und entsprechend zu reagieren. Für ihre Tätigkeiten im Team sind soziale Kompetenzen, Teamfähigkeit, Kommunikationsbereitschaft und Entwicklungsfähigkeit im Sinne einer Offenheit für neue Ideen und Tätigkeitsfelder notwendig. Zudem erweist sich im Rahmen der Tätigkeiten der Lotsen auch ein stabiler persönlicher Hintergrund von Relevanz. Sowohl zeitliche als auch inhaltliche Voraussetzungen sind nicht strikt vertraglich geregelt, sondern werden an die zeitlichen Kapazitäten der Freiwilligen und den Bedarf in den Kommunen angepasst. Es herrscht ein bewusst offener Gestaltungsspielraum für die Freiwilligen.

Für die teilnehmenden Kommunen sind Voraussetzungen zur Teilnahme am Lotsenprojekt formuliert worden. Neben der Benennung eines festen Interviewpartners für die Lotsen sollen sie einen Versicherungsschutz und die notwendige Infrastruktur (Räume, Arbeitsplätze etc.) bereitstellen. Darüber hinaus sollte ein bestimmter Etat als Auslagenersatz zur Verfügung gestellt werden und schließlich sind die teilnehmenden Kommunen dazu verpflichtet, durch verschiedene Medien der Öffentlichkeitsarbeit und auf ihren Websites auf den Einsatz der Lotsen hinzuweisen.

Lotsen werden in erster Linie durch Öffentlichkeitsarbeit wie z. B. durch Veröffentlichungen in der Presse und / oder Informationsveranstaltungen gewonnen. Die gezielte Ansprache hat sich vor allem bei Personen, die bereits engagiert und auch vernetzt sind, als erfolgreiches Mittel des Gewinnens zum Engagement erwiesen. (Insgesamt war jedoch die Nachfrage nach einem Engagement als Lotse nicht sehr hoch.)

Beim Auswahlprozess bewerben sich die Interessenten direkt bei der Kommune, bei der auch die Auswahlgespräche stattfinden. In den Gesprächen ist nach Meinung des Interviewpartners von besonderer Wichtigkeit, dass zum einen die Aufgaben und Zuständigkeiten der Lotsen klar benannt werden und zum anderen die Lotsen bestätigen, dass sie die erforderlichen Aufgaben erbringen können und sich auch auf die Rolle des Lotsen festlegen wollen. Eine genaue Rollenklärung ist nicht nur auf Seite der potenziellen Lotsen von Bedeutung, sondern auch auf Seite der Kommunen. Bei den Lotsen hat diese Erkenntnis nach der zweijährigen Pilotphase zunächst zur Einführung von ausführlichen Gesprächen zwischen Einsatzstelle und Interessenten geführt und – wenn sich die Interessenten für eine Lotsentätigkeit ausgesprochen haben – zu einem ersten

<sup>23</sup> Vgl. Würz, Stephan (2010): 1 f.

Schulungswochenende zum Thema der Rollenfindung. Die Kommunen werden hingegen in der Art vorbereitet, in der ihre Mitarbeiter an drei Tagen in Workshops zum Thema der Lotsen geschult und ihnen die Thematik und die Zusammenarbeit mit den Lotsen deutlich gemacht werden.

Die Motive der Engagierten, sich an dem Lotsenprojekt zu beteiligen, variieren und hängen nach Aussage des Interviewpartners mit ihren unterschiedlichen Interessen und lebensbiographischen Umständen zusammen. Die einen wollen damit einen Beitrag zur Kommune leisten, andere haben aufgrund des Ruhestands Kapazitäten und suchen nach neuen Herausforderungen. Wieder andere arbeiten bereits seit langem engagiert und suchen nach entsprechender Qualifizierung. Eine sinnvolle und anspruchsvolle Aufgabe zu haben, ist ein weiteres Motiv der Teilnehmer. Lotsen haben in ihrer Metafunktion differenzierte Aufgaben, bauen wichtige Strukturen auf und sollen vernetzt sein und koordinieren können.

## 4.2 Qualifizierung

Nach den Auswahlgesprächen ist seit Ende der Pilotphase eine Wochenendschulung (in Marburg-Biedenkopf) zum Thema „Rolle des Lotsen“ eingeführt worden, da sich eine klare Definierung der Rolle des Lotsen und den damit verbundenen Aufgaben vor Projektbeginn als äußerst bedeutsam herausgestellt haben.

Die an diesem Projekt Beteiligten bringen größtenteils Engagementerfahrungen mit. Eine Weiterentwicklung erfolgt daher in den folgenden Bereichen:

- Kenntnis der lokalen Struktur des bürgerschaftlichen Engagements und seiner Schlüsselakteure, um die Voraussetzungen für eine umfassende Vernetzung zu schaffen.
- Kenntnis der inhaltlichen und organisatorischen Aspekte des „neuen Ehrenamts“: Diese unter dem Begriff „Freiwilligenmanagement“ zusammengefassten Fachkenntnisse sind inzwischen für die Entwicklung zeitgemäßer Formen der ehrenamtlichen Arbeit unverzichtbar und müssen von Beratern im Bereich der Ehrenamtsförderung weitergegeben werden.
- Beherrschung der zuvor unter persönlichen Voraussetzungen genannten „soft skills“, z. B. Team- und Kommunikationsfähigkeit als zentrale Bedingung der Einnahme einer intermediären Funktion zwischen Vereinen, Verwaltung und Bürgern.

Bei den Qualifizierungen soll es nicht nur um den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten gehen, sondern vor allem um den Aufbau einer Gruppe und die Entwicklung eines Rollenprofils. Die konkrete Durchführung der Qualifizierungen ist dabei auf lokale und regionale Umstände anzuwenden.

Empfohlen werden aber nach dem von der Hessischen Landesregierung entwickelten Leitfaden folgende Inhalte:

Zielsetzung:

- Definition der Rolle und inhaltlichen Arbeit als Engagementlotse
- Kenntnis des lokalen Feldes des Bürgerengagements, seiner relevanten Akteure und ihrer Vernetzung sowie des derzeitigen lokalen Informations- und Entwicklungsstands
- Überblick über Themen des Freiwilligenmanagements
- Grundkenntnis der Kommunikations- und Interaktionstechniken in der Freiwilligenarbeit
- Grundkenntnis der Themen und Verfahren der Projektarbeit

Umfang:

- Einführungsveranstaltung
- Block-Seminare mit zwölf Einheiten à 45 Minuten
- Praxisphase mit begleitenden Treffen nach Bedarf sowie
- Abschlusstreffen

Inhalte und Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit in der Region:

- Lokale Vernetzungsstrukturen und ihre Entwicklungspotenziale
- Rollendefinition der Engagementlotsen
- Selbstorganisation in der Gruppe
- Erkundung der Arbeitsschwerpunkte der lokalen und regionalen Träger  
Freiwilligenmanagement
- Organisationsstrukturen in der gemeinnützigen Arbeit
- Qualifizierung und Personalentwicklung
- Gesprächsführung
- Anerkennungskultur

Methoden:

- Informationsinput
- Arbeit in Kleingruppen
- Learning by doing (Erschließung des Feldes sowie Reflexion des Lernprozesses, um ihn als Multiplikator weitergeben zu können).<sup>24</sup>

Nach Ende der Pilotlaufzeit ist das Wochenende zur Rollenfindung in das Programm aufgenommen worden.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Lotsen erhalten keine monetäre Kompensation für ihren Einsatz, entstandene Auslagen wie beispielsweise Fahrtkosten werden jedoch ersetzt.

Nach den bisherigen Erfahrungen hat sich bei den Lotsen nach Meinung des Interviewpartners als wichtigste Form der Anerkennung herausgestellt, dass sie selbst auf kollegialer Ebene ernst genommen werden. Als Zeichen von Respekt wird bereits die zu Beginn unterschriebene Vereinbarung gezählt, die den Lotsen neben den kostenlosen Qualifizierungsveranstaltungen auch einen Versicherungsschutz zugestehen. Daneben wird empfohlen, den Lotsen Anerkennung für ihre Tätigkeiten zu zeigen, indem Geburtstage berücksichtigt werden, sie zu Betriebsausflügen eingeladen oder im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit geehrt werden.

Für die Lotsen ist ein Unfallversicherungsschutz vorgesehen. Dabei ist es den Kommunen freigestellt, ob sie die Lotsen als Einzelpersonen beauftragen oder eine privatrechtliche Organisation die Aufgaben der Lotsen organisiert. In beiden Fällen gibt es einen gesetzlichen Unfallschutz über die Unfallkasse Hessen.

---

<sup>24</sup> Vgl. Würz, Stephan (2005): 13 ff.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Die Erfahrung mit den Engagierten ist davon abhängig, inwieweit sie von den Kommunen unterstützt, begleitet und gewürdigt werden. Sind diese Rahmenbedingungen gegeben, so wird das Projekt positiv rückgemeldet. Daneben wünschen sich die meisten Lotsen eine stärkere Begleitung und Betreuung, wie sie beispielsweise die Freiwilligenagentur in Marburg-Biedenkopf refinanziert anbietet.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Lotsenprogramm ist im Auftrag des Landes Hessen von der ISIS wissenschaftlich begleitet worden. Der Bericht liegt zurzeit<sup>25</sup> noch nicht vor.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Das hessische Modell zur Engagementförderung überzeugt in der Modellphase durch „seine Philosophie der Einbindung in kommunale Strukturen, die praxisnahe Qualifizierung von Engagementlotsen und ihre Begleitung im Rahmen professioneller Netzwerke der Ehrenamtsförderung durch das Land“.<sup>26</sup> Positiv auf die Zufriedenheit der Lotsen hat sich auch die Arbeitsweise in Teams erwiesen, besonders wenn verschiedene Generationen beteiligt sind. Die unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen dieser Teams schaffen ein gutes Arbeitsklima. Auch die Kommune profitiert von den Lotsen, da diese erfolgreich die Aufgaben zur Motivation von Bürgern, die Begleitung der Arbeit von Initiativen und Vereinen und die Vernetzung von Stadt- und Kreisverwaltung erfüllt haben.<sup>27</sup> Nach Aussage des Interviewpartners ist der Einsatz von Lotsen besonders in kleinen Kommunen sinnvoll, weil sie als Schnittstelle zwischen Kommune und Bürgern neue Antworten zu den veränderten Engagementformen bieten können. Vorausgesetzt ist, dass die Aufgaben im Vorfeld deutlich gemacht und die Engagierten bei ihrer Tätigkeit ausreichend unterstützt werden.

Eine Herausforderung ist die Bereitstellung einer ausreichenden Betreuung und Begleitung der Engagementlotsen. Einige haben auch ihre Tätigkeit beendet, was aus Mobilitätsgründen oder Gründen beruflicher Mehrbeanspruchung oder einer Veränderung der Lebensphase geschehen ist.

Das Engagementlotsen-Programm 2010/2011 baut auf Erfahrungen der ersten Programmstaffel auf und gelangt zur Erkenntnis, dass das Programm als Angebot für kleine bis mittelgroße Kommunen am besten durchführbar ist. Interessant ist es besonders für den ländlichen Raum, so dass für die Staffel 2010/11 dieser als regionaler Schwerpunkt gewählt worden ist. Um kommunenübergreifende Kooperationen zwischen den Lotsen zu ermöglichen, beginnt das zukünftige Programm in zwei nah beieinander liegenden Landkreisen (Darmstadt-Dieburg und Schwalm-Eder).

---

<sup>25</sup> Stand 2010

<sup>26</sup> Würz, Stephan (2005): 6

<sup>27</sup> Vgl. Würz, Stephan (2005)

Das Land Hessen als Unterstützer des Programms übernimmt Aufgaben wie die Beratung und die Begleitung der Kommunen beim Aufbau der Lotsen-Teams. Um Erfahrungen auszutauschen, die fachliche Begleitung zu organisieren und die Projektaktivitäten der Engagementlotsen zu planen und durchzuführen, führt das Land drei Veranstaltungen für die kommunalen Ansprechpartner durch. Gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (lagfa) werden für die künftigen Lotsen die Qualifizierungsmaßnahmen organisiert und durchgeführt. Das Land fördert den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Standorten und stellt Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit bereit.

Die Qualifizierungen erfolgen durch die lagfa und werden entsprechend ortsnah organisiert und durchgeführt. Zum Abschluss der Engagementlotsen-Ausbildung bietet die lagfa Hessen e. V. gemeinsam mit der Landesehrenamtsagentur Hessen ein landesweites Qualifizierungsangebot an.<sup>28</sup>

**Literatur:**

Würz, Stephan (2005): Leitfaden für Kommunen und Anlaufstellen: Engagementlotsen. Wegweiser im Ehrenamt. (Hrsg.): Die Hessische Landesregierung, Wiesbaden.

URL der Quelle: <http://www.isis-sozialforschung.de/download/pubfa16.pdf> (Stand: Juli 2010)

Würz, Stephan (2010): Engagementlotsen-Programm 2010/2011 der Hessischen Landesregierung.

---

28 Vgl. Würz, Stephan (2005): 3

## Fit für Bildung – und fit für bürgerschaftliches Engagement

Kontaktdaten	
Name des Vereins:	berlinpolis e.V.
Ansprechpartner:	Frau Julia Gerometta (Projektleitung / Interview) Herr Dr. Daniel Dettling (Organisation)
Adresse:	Monbijouplatz 10, 10178 Berlin
Tel.:	030 4171-6731 (Stadt & Integration; für Nachfragen Frau Gerometta)
Fax:	030 4171-6732 030 27874171 (berlinpolis) 030 27874173
E-Mail: Internet:	gerometta@stadtundintegration.de; info@berlinpolis.de www.berlinpolis.de

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Studenten, überwiegend Spätaussiedler russlanddeutscher Herkunft, unterstützen Schüler als ehrenamtliche Mentoren bei der Studien- und Berufswahlorientierung sowie Entscheidung.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	berlinpolis e.V.
Geberinstitution:	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2005–2008); Robert Bosch Stiftung (2005–2007)
Kooperationspartner:	Mehrere Schulen Berlins (Oberschulen, Gesamtschulen und Gymnasien), ein Kuratorium und ein Projektbeirat
Laufzeit:	Juni 2005 bis 2006 (1. Phase), 2006 bis Mai 2008 (2. Phase) <sup>29</sup> , September 2008 bis September 2009 (3. Phase; ohne Schwerpunkt auf Migranten und Engagement „Fit für Bildung – durch Vorbilder“)
Themenbereich:	Bildung, Engagement, Integration
Zielgruppe(n):	1. Studierende mit Migrationshintergrund, überwiegend Spätaussiedler russlanddeutscher Herkunft als potenzielle Mentoren 2. Schüler mit russlanddeutschem oder deutschem Hintergrund, in der Sekundarstufe II vor Abitur oder Berufswahl als „Klienten“
Anzahl:	50 Mentoren (davon 60% mit Migrationshintergrund) und 168 Mentees (davon 80% mit Migrationshintergrund), 2 Mitarbeiter, 1 Praktikantin
Projektbudget:	Rund 180.000 Euro (+ / -10%)
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Die Förderung der Robert Bosch Stiftung erfolgte im Rahmen von „LISA – Lokale Initiativen zur Integration junger MigrantInnen in Ausbildung und Beruf“, die Förderung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erfolgte im Rahmen der Fördermaßnahmen zu Integrationsprojekten (abgeschlossen).

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Verschiedene Studien (z.B. PISA) weisen darauf hin, dass ein großer Teil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht die gleichen Bildungschancen wie gleichaltrige Schüler deutscher Herkunft hat. Für Zuwanderer gibt es keine spezielle Förderung und auch für die einheimischen Schüler sind die Förderungsangebote für den Übergang in das höhere Bildungssystem kaum ausgebaut. „Fit für Bildung“ will deshalb das Potenzial jener Personen nutzen, die bereit sind, sich als Mentoren zu engagieren. Das Projekt rückt die spezifischen Kompetenzen Russlanddeutscher in den Vordergrund und richtet seine Aufmerksamkeit daher auf Studierende und Jugendliche russlanddeutscher Herkunft an Gymnasien und Oberschulen.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt verfolgt die folgenden Ziele:

1. Bildungswegorientierung und Bildungswegewahl von russlanddeutschen Schülern im Rahmen von Abitur und Studium fördern.
2. Bürgerschaftliches Engagement von Studierenden überwiegend russlanddeutscher Herkunft in Form von Mentoring fördern.
3. Förderung interkultureller Kompetenzen und der interkulturellen Öffnung von Institutionen im Bildungs- und Integrationsbereich durch Vernetzung, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit (Zusammenarbeit mit Schulen, Eltern, Hochschulen und anderen Institutionen).

Für die Umsetzung der Ziele werden überwiegend Studenten mit Migrationshintergrund gesucht, die Jugendliche gleicher Herkunft an Gymnasien und Oberschulen an ihren Erfahrungen teilhaben lassen und auf das Studium vorbereiten. Die Gruppe der gewonnenen Mentoren wurde um integrierte deutsche Studenten ergänzt, um die interkulturelle Vermittlung zu fördern.

Für das Projekt wurden vorzugsweise jene MigrantInnen als Mentoren ausgewählt, die schon Engagementerfahrungen hatten. Das Projekt zielte darauf ab, sich bereits Engagierende für ein Engagement weiter zu begeistern (Verbleib). Bei Interessenten ohne Engagementerfahrung ist darauf geachtet worden, dass diese ein besonderes Interesse an der Übernahme einer Mentorenfunktion haben. Es ging also auch um eine Neugewinnung potenzieller Engagierter. In der ersten Phase wurde von den Mentoren ein hohes Maß an Eigenorganisation erwartet; im weiteren Verlauf wurde die Begleitung im Sinne der Motivierung intensiviert.

Die Möglichkeit zum bürgerschaftlichen Engagement wird als eine wichtige Ebene zur Integration von Menschen in die Gesellschaft erachtet. Das Potenzial hierfür (Integration durch Engagement) wird auch bei Menschen mit Migrationshintergrund gesehen. Das Projekt will dazu beitragen, dass diese sich in die (obere) Mitte der deutschen Gesellschaft eingliedern können. Im Projekt liegt ein strukturelles Integrationsverständnis vor.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Förderung der Robert Bosch Stiftung erfolgte im Rahmen von „LISA – Lokale Initiativen zur Integration junger MigrantInnen in Ausbildung und Beruf“; die Förderung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erfolgte im Rahmen der Fördermaßnahmen zu Integrationsprojekten.

---

<sup>29</sup> Die vorliegenden Ergebnisse und das Interview beziehen sich nur auf die erste und zweite Phase.

Das Projekt ist darauf ausgerichtet, Studenten mit Migrationshintergrund aus dem Berliner Raum als ehrenamtliche Mentoren zu motivieren, um Schüler mit Migrationshintergrund das deutsche Bildungssystem näher zu bringen und auf ein Studium vorzubereiten.

Die Studierenden führten zunächst an den beteiligten Schulen Informationsveranstaltungen durch, um Schüler zu werben. Die ehrenamtlichen Mentoren unterstützen dann zwei bis drei Schüler in regelmäßigen Treffen bei der Studien- und Berufswahl. Die Schwerpunkte der Begleitung und Informationsvermittlung konzentrierten sich dabei u. a. auf die Themen Studienfinanzierung, Auslandssemester, Bewerbungen und auf den Ausbau eines Internetportals. Darüber hinaus haben die Freiwilligen möglichst viel Freiraum, die Veranstaltungen selbst zu gestalten und zu organisieren; dabei gehen sie auf die Bedürfnisse der Schüler ein. Im Laufe des Projektes führten die Mentoren zudem sechs Schulungen (u. a. zu den Themen Bewerbungstraining, Internet und E-Mail, Bachelor und Master, Kommunikation), eine Party, Volleyballturniere und andere Veranstaltungen wie Vorlesungs- oder Kinobesuche mit den Schülern durch. Die Schulungen waren als Veranstaltungsreihe (monatlich eine Schulung) konzipiert, bei der jeder Mentor eine abendliche Schulung mit Unterstützung Externer organisierte.

Mentoring ist in erster Linie Beziehungsarbeit. Durch die persönliche Beziehung besteht die Möglichkeit, Fragen und Informationen auszutauschen sowie geteilte Migrationserfahrungen weiterzugeben.

Zur Unterstützung der Freiwilligen waren die Projektleitung (16 Wochenstunden) und eine Assistenz (8 Wochenstunden) tätig. Zusätzlich war eine Praktikantin in die Projektarbeit eingebunden. Die Weiterführung des Projektes erfolgte vor allem durch die Publikation der Projektergebnisse und eine verstärkte Netzwerkarbeit mit im Bereich Migration / Integration tätigen Einrichtungen. Hier wurden die Projektergebnisse mit dem Ziel einer Professionalisierung der Szene weitergegeben.

Das Projekt selbst wurde für ein Jahr ab September 2008 unter dem Namen „Fit für Bildung – durch Vorbilder“ mit Mitteln der Senatsverwaltungen für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie Integration, Arbeit und Soziales, der Agenturen für Arbeit im Land Berlin und durch Mittel des Europäischen Sozialfonds weitergeführt. Allerdings wurde in diesem Zeitraum die inhaltliche Ausrichtung des Projektes verändert. MigrantInnen waren nun keine primäre Zielgruppe des Projektes und die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements stand ebenfalls nicht mehr im Mittelpunkt des Interesses.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Die Mentoren sollten Studierende sein, die mindestens Russisch und Deutsch sprechen. Eine deutliche Motivation für die Teilnahme war gewünscht. Insgesamt wurde im Projekt ein Ressourcenansatz verfolgt, bei dem darauf geachtet wurde, welche Fähigkeiten die Teilnehmer mitbringen, um als Mentoren einen positiven Beitrag für das Projekt leisten zu können. Zudem wurde gezielt nach integrierten, engagierterfahrenen Spätaussiedlern mit russisch-deutschem Hintergrund gesucht.

Anhand einer Bewerbung mit Motivationsschreiben wurden Studierende aus Berliner und Potsdamer Universitäten und Fachhochschulen in das Projekt integriert. Für die Bekanntmachung des Projektes wurden Lehrstühle an den Universitäten angeschrieben und Aushänge verteilt. Darüber hinaus wurden zum einen verschiedene E-Mail-

Verteiler genutzt, zu denen insbesondere jener des Osteuropa-Netzwerkes gehörte. Zum anderen kamen die Engagierten über ihre persönlichen Netzwerke in das Projekt. Die Gründe für die Teilnahme der Studierenden am Projekt deckten eine Vielfalt an Motiven ab: Kontakte zu anderen Menschen, anderen zu helfen, Verständnis für die Schüler, eigene Erfahrungen weiterzugeben und neue zu sammeln, aktiv in der Gesellschaft zu sein und die Chance, neue soziale Kompetenzen zu erwerben. Einige nannten auch als Grund, die russische Sprache praktizieren und nicht verlernen zu wollen.

## 4.2 Qualifizierung

Alle Teilnehmer (freiwillige Mentoren) nahmen an einer zweitägigen Schulung zu den Themen Präsentations- und Moderationstechniken, Mentoring und Supervision teil. Zudem wurde im Rahmen der Schulung das Projekt vorgestellt und über Hochschulbildung referiert. Die Schulungen waren darauf ausgerichtet, die Kompetenzen der Mentoren zu erweitern, was insbesondere in Bezug auf die Präsentations- und Kommunikationstechniken bestätigt werden konnte. Im gesamten Projektzeitraum (2005–2008) wurden drei solcher Schulungseinheiten durch die Projektleitung und externe Referenten aus Projektmitteln durchgeführt. Zur Koordination und Kommunikation fanden für die Mentoren monatliche Treffen statt, die dem fachlichen Austausch dienten. Hier wurden die Inhalte und Erfahrungen in Bezug auf das Mentoring besprochen und man stand sich gegenseitig mit Rat und Tat zur Seite. Mit dem zweiten Projektjahr wurde die Begleitung der freiwilligen Mentoren durch die Projektleitung intensiviert. Zuvor hatte man auf eine stärkere Eigenorganisation gesetzt. Die Erwartungen seitens der Projektleitung an die Mentoren und deren Potenzial sind dabei gestiegen. Gleichzeitig sind sie aber stärker bei der Zielausrichtung ihres Engagements und ihren dabei aufkommenden Problemen unterstützt worden. Qualifikation diente im Projekt einer gewissen Professionalisierung des Engagements und sollte zu einer Reflexion über den eigenen Bildungsweg und zu den besuchten Bildungsinstitutionen anregen.

## 4.3 Anerkennung/Gratifikationen

Die Studierenden erhielten für das Mentoring ein Stipendium in Höhe von 100 Euro pro Monat. Die Arbeit der Studierenden erfährt öffentliche Anerkennung durch die Verbreitung der Projektergebnisse in Zeitungsartikeln und bei öffentlichen Veranstaltungen. Darüber hinaus erhielten die Mentoren einen Freiwilligenpass und in einzelnen Fällen Freikarten für Theatervorstellungen. Während des zweiten und dritten Projektjahres wurde ein Kennenlernwochenende für die freiwilligen Mentoren initiiert. Ziel hierbei war es, die Gruppendynamik positiv zu beeinflussen. Nachdem die Freiwilligen ein Jahr am Projekt teilnahmen, haben Sie einen Freiwilligen- und einen Fortbildungspass bekommen. Im Falle einer zeitlich geringeren Projektteilnahme wurden individuelle Nachweise über Tätigkeit und Fortbildung auf Anfrage ausgestellt. Die freiwilligen Mentoren waren im Rahmen ihrer Projektteilnahme nicht versichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Durch die Tätigkeit als Mentoren vertieften die Studenten das Verständnis für ihren eigenen Bildungsweg und Berufseinstieg. Sie haben neue Kontakte zu Schülern und anderen

Studierenden aufgebaut, viele Informationen erhalten und eigene weitergegeben. Für das Projekt haben sie ihre eigenen Netzwerke und Ressourcen mobilisiert. Darüber hinaus kam es in einzelnen Fällen zu einer Mitwirkung an Publikationsbeiträgen zum Projekt. In einem Fall hat das Engagement zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses geführt.

Die Erwartungen der meisten Studierenden haben sich erfüllt, denn sie konnten neue Erfahrungen sammeln. Fast alle Mentoren betonten, dass sie mit Hilfe des Projektes einen Zuwachs an Kompetenzen erfahren haben, der ihnen persönlich und beruflich weiterhelfen wird. Hierzu zählen auch die erworbenen Kompetenzen in der Team- und Projektarbeit.

Die Aktivitäten wurden als sehr sinnvoll, informativ und nützlich eingestuft. Die Schulungen wurden mehrheitlich als gewinnbringend beurteilt, wobei u. a. die Moderation, der praktische Bezug und das Zeitmanagement bemängelt worden sind. Die monatlichen Mentorentreffen waren gut besucht, und die Zusammenarbeit und die Kommunikation untereinander wurden als angenehm empfunden.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt wurde von Prof. Dr. Jürgen Nowak, Anna Mittendorf und Olga Theisselmann vom Europa-Institut für Soziale Arbeit wissenschaftlich begleitet. Die Evaluation liegt in schriftlicher Form vor, wobei nur für die erste Phase spezielle Ergebnisse zum Engagement dokumentiert sind.

Das Projekt wurde insgesamt als erfolgreich eingestuft und erwies sich als gesellschaftspolitisch sehr wertvoll. Alle drei Ziele konnten erreicht werden. Bei einem größeren Teil der Schüler ist die Bereitschaft zu einem Studium gestiegen, ihre Berufswünsche konnten sich konkretisieren und sie sind über die Bedingungen eines Studiums besser informiert. Die Studierenden (Mentoren) waren persönlich motiviert, haben eigene Ressourcen mobilisiert und sich aktiv in das Projekt eingebracht.

Auch die Schulen haben die positive Wirkung des Projektes auf die Schüler wahrgenommen und signalisiert. Nach Ende der zweiten Phase konnten sie sich eine stärkere Integration des Projektes in den Schulalltag vorstellen. Der Prozess der interkulturellen Öffnung hat in den Schulen deutlich an Substanz gewonnen.

Einige Mentoren verlängerten ihr Engagement im Rahmen der Projektlaufzeit.

Das Projekt „Fit für Bildung – und fit für bürgerschaftliches Engagement“ wurde vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in den vier Kategorien Zielerreichung, Qualität, Innovation, Öffentlichkeitsarbeit als Best-Practice-Projekt 2007 ausgezeichnet. Berlinpolis e. V. wurde für dieses Projekt als „Ausgewählter Ort der Ideen 2008“ von der Initiative Land der Ideen ausgezeichnet.

Die Vernetzung und die Kommunikation zwischen Projektmanagement und Schulen waren zu Beginn nicht zufriedenstellend. Die Schulleitung war über die Aktivitäten nicht immer informiert, es existierte kein Ansprechpartner in der Schule und in den Schulen selbst wurde für das Projekt unzureichend geworben. Die studentischen Aktivitäten erfuhren hier zu wenig Anerkennung. Auch die Eltern waren unzureichend informiert und wurden nicht genügend einbezogen. Zum Ende des Projektes konnte in Bezug auf die Integration des Projektes in die Schulen jedoch eine Verbesserung erreicht werden. Das Projekt erwies sich als sehr zeitintensiv. Dies ist vor allem deshalb problematisch, weil Mentoren und auch Schülern nur begrenzte Zeitbudgets zur Verfügung stehen.

Die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge im Raum Berlin / Brandenburg (Potsdam) wirkte sich negativ auf das Engagement der Mentoren aus. Im Zuge der hochschulpolitischen Veränderungen hatten die Mentoren zunehmend weniger Zeit, sich freiwillig zu engagieren. So konnte beobachtet werden, dass die Teilnehmer in der ersten

Projektphase mehr Energie und Zeit für ihre Mentorentätigkeit aufbrachten. Von den Mentoren wurden der fehlende praktische Bezug und das Zeitmanagement der Schulungen kritisiert. Während der Projektlaufzeit von drei Jahren haben etwa 15 freiwillige Mentoren ihr Engagement abgebrochen. Die Gründe hierfür waren die Aufnahme eines Auslandssemesters und ein zu hoher Zeitaufwand für das eigene Studium. Im Verlauf des Projektes wurde die Betreuung der freiwilligen Mentoren intensiviert. Durch die Teilnahme am Projekt konnten die Mentoren ihre persönlichen Netzwerke ausbauen. Zudem erlangten sie ein stärkeres Reflexionsvermögen hinsichtlich ihrer eigenen Integrationsfähigkeit. Diese Faktoren wurden nicht gemessen.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Die Mentoren mussten für ihre Projektteilnahme relativ anspruchsvolle Zugangsvoraussetzungen erfüllen (Bewerbungs- und Motivationsschreiben). Diese Hürde wurde von vielen genommen. Im Verlauf haben sich die Mentoren aktiv in das Projekt eingebracht und ihre eigenen Ressourcen mobilisiert. Viele Teilnehmer hatten bereits Engagementerfahrungen. Im Projekt ist es besonders gut gelungen, Zutrauen unter den Teilnehmer in Bezug auf ihr Engagement und ihre Fähigkeiten zu schaffen. Die Potenziale der freiwilligen Mentoren konnten so aufgedeckt werden. Der Erfolgsdruck des Projektes war hoch. Somit waren die nötigen Freiräume für die Ausübung einer freiwilligen Tätigkeit nicht immer gegeben. Für die Weiterführung des Projektes in seiner ursprünglichen Konzeption (MigrantInnen, Engagement, Integration, Bildung) konnten keine Fördermittel gefunden werden. Dies wird darauf zurückgeführt, dass Stiftungen zu sehr nach immer wieder neuen Innovationen Ausschau halten, ohne stabile Förderinstrumente für einst Erfolgreiches zu schaffen.

Die Evaluation hat einige Verbesserungsvorschläge ergeben, die für die Konzeption der zweiten Phase relevant waren. Hierzu zählen:

- Das Verständnis des Integrationskonzepts in Bezug auf die Zusammenarbeit der Schüler unterschiedlicher Herkunft muss insofern erweitert werden, als keine Bevorzugung „deutscher“ oder „russischer“ Schüler erfolgt.
- Das Projekt und das Projektmanagement sollten stärker im betroffenen Stadtteil und in den Schulen verankert werden (z. B. Teil des Lehrplans).
- Die Aktivitäten für die Schüler sollten unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse länger im Voraus geplant werden. Manche Veranstaltungen waren aufgrund fehlenden Interesses schlecht besucht (z.B. Auslandsaufenthalt während des Studiums). Außerdem schlugen die Schüler häufigere Treffen zwischen anderen Mentoren und Mentees vor.
- Das Projekt sollte mit anderen beteiligten Institutionen (z. B. Hochschulen, Jugendmigrationsdienste) besser vernetzt werden.
- Die Ausbildung und die Vorbereitungen der Studierenden (Mentoren) sollten zielgenauer werden, indem vorher die Wünsche erfragt werden (Brainstorming).
- Im Rahmen der Engagement- und Integrationsförderung sind stabile Themen zu etablieren, um zu vermeiden, dass sich über relativ kurzfristige Förderzeiträume Projekte aneinanderreihen, ohne dass sich dabei themenbezogene Engagementstrukturen längerfristig etablieren können.

## Freiwilligenagentur Caritas – Integration durch Engagement

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative / des Projektes:	Caritas Ost-Württemberg
Interviewpartner: Position:	Frau Irene Pravilov Projektleitung
Adresse:	Stadtverwaltung Oberkochen, Jugendtreff am Bahnhof Aalener Str. 88, 73447 Oberkochen
Tel.:	im Rathaus 07364 27502
Fax:	im Jugendtreff 07364 410502
E-Mail: Internet:	pravilov@caritas-ost-wuerttemberg.de <a href="http://www.cv-ost-wuerttemberg.caritas.de/48290.html">http://www.cv-ost-wuerttemberg.caritas.de/48290.html</a>

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Mit der Gründung einer Freiwilligenagentur sollen Erwachsene (vor allem mit Migrationshintergrund) für bürgerschaftliches Engagement gewonnen werden, um die Jugendarbeit zu erweitern und zu optimieren. Gleichzeitig sollen MigrantInnen darin gestärkt werden, ihre Interessen und Fähigkeiten in Gruppenangeboten einzubringen.
Reichweite:	Kommune
Träger:	Caritas Ost-Württemberg
Geberinstitution:	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge <sup>30</sup> Stadt und Landkreis Oberkochen <sup>31</sup>
Kooperationspartner:	Berufsakademie Heidenheim <sup>32</sup> Stiftung Bürger für Bürger <sup>33</sup>
Laufzeit:	Modellförderung: 01.10.2006 bis 30.09.2009 Eigenförderung der Stadt Oberkochen: 01.10.2009 bis 31.12.2010 <sup>34</sup>
Themenbereich:	Integration und Jugendarbeit
Zielgruppe(n):	Menschen mit und ohne Migrationshintergrund Jugendliche und Erwachsene
Anzahl:	Insgesamt 75 freiwillig Engagierte, davon 27 mit Migrationshintergrund
Projektbudget:	k. A.
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Das Projekt läuft im Rahmen des Modellprojektes: 16 neue Modellprojekte zur besseren Integration von Migranten durch bürgerschaftliches Engagement. (abgeschlossen)

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Anhand von Experten-, Bewohnerbefragung und Zukunftswerkstatt ergibt sich im Jahre 2006 für Oberkochen ein Bild, wonach es in der breiten Bevölkerung Vorurteile / Vorbehalte gegenüber Migranten und Spätaussiedlern gibt. Diese wiederum leben sehr „unter sich“ und nehmen nicht aktiv an einer Integration teil. Ferner gibt es keine Strukturen, Netzwerke oder entsprechenden Integrationsangebote, die eine Integration fördern können. Aus diesem Grund hat die Caritas im Oktober 2006 diese Prozesse mit der Gründung einer Freiwilligenagentur etabliert, in der die Integration durch die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für ein bürgerschaftliches Engagement angestrebt wird. Das Konzept ist dabei umfassend angelegt und umfasst mit der Caritas als Koordinationsstelle die Bündelung und den Aufbau tragfähiger Strukturen durch die Bildung eines Netzwerkes, bedarfsgerechte und ressourcenorientierte Angebote aufgrund der vorangegangenen Umfeldanalyse, fachspezifische Angebote / Aufgaben durch die Schulung und Begleitung bürgerschaftlich engagierter Spätaussiedler und die aktivierende Befragung „wir für uns“ zur Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten für Patenschaften, Lotsenfunktionen und zur Freizeitpädagogik.

## 2 Ziele des Projektes

Für eine aktive Integration von Migranten und einem Abbau von Vorurteilen im Raum Oberkochen zielt das Projekt hauptsächlich auf die Gewinnung von MigrantInnen für ein bürgerschaftliches Engagement. Neben der Engagiertenakquise sollen Netzwerke und Patenschaften entstehen und gemeinsam mit Jugendlichen Projekte gebildet und durchgeführt werden. Mit der Bildung einer Plattform sollen die Initiativen und Gruppenaktivitäten umgesetzt werden. Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zielt neben der Information auch auf die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und auf einen Abbau von Stigmatisierungen.

Das Projekt zielt auf den Neugewinn von Menschen mit Migrationshintergrund, spricht aber auch Bürger im Raum Oberkochen an, die bereits in anderer Form engagiert gewesen sind.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Zentrales Thema des Projektes ist die Integration und die Jugendarbeit im Raum Oberkochen und der Abbau von Vorurteilen und Stigmatisierungen durch die Mehrheitsbevölkerung.

Die Arbeitsschwerpunkte der Agentur umfassen:

- Gründung eines Netzwerkes „Integration und Engagement“ unter Schirmherrschaft des Bürgermeisters  
Das Gremium besteht aus Vertretern verschiedener Interessengruppen wie MigrantInnen, Schulen, Vereine, Stadtverwaltung, Kirchen, Wohlfahrtsverbände etc. Das Netzwerk macht aufmerksam auf Missstände, Bedürfnisse, Aktionen und koordiniert und führt verschiedene Projekte durch.

30 Finanziert das Pilotprojekt bis 2009, davon sind anteilig 15 % von der Caritas selbst getragen worden. Finanziert die eigenständige Weiterführung seit Ende der Pilotphase (seit 01.10.2009).

31 Finanziert die eigenständige Weiterführung seit Ende der Pilotphase (seit 01.10.2009).

32 Zusammenarbeit bei der Durchführung der Vorab-Befragungen und Erhebungen.

33 Hat im Rahmen des Modellprojektes eine Gesamtevaluierung durchgeführt.

34 Der Interviewpartner geht davon aus, dass die Förderung weitergeht, weil bis dato (Stand: August 2010) die Finanzierung von der Stadt nicht gekündigt worden ist.

- Gewinnung Engagierter
- Profiling Engagierter / Stärkencheck
- Bedarfsgerechte Schulung, Vermittlung und Begleitung Engagierter
- Durchführung von Projekten im Programm Jugend und Migration durch Engagierte
- Patenschaften zwischen Erwachsenen sowie zwischen Erwachsenen und Jugendlichen
- Durchführung ressourcenorientierter Projekte gemeinsam mit Jugendlichen
- Plattform zur Umsetzung eigener Initiativen und Gruppenaktivitäten im Erwachsenenbereich
- Informierung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit / Abbau von Stigmata

Die Aufgaben der Engagierten finden zum einen im Bereich der Jugendarbeit statt, beispielsweise Hausaufgabenbetreuungen und damit verbundene Lernpatenschaften, die Freiwilligen fungieren als Sprachtrainer und unterstützen bei aktuellen Problemen. Zum anderen gibt es auch Unterstützungsleistungen von Eigeninitiativen im Erwachsenenbereich. Regelmäßig finden die Angebote „Sprachtreff für Erwachsene“ und „Internationaler Kochtreff“ statt und es werden auch Themenabende speziell für Eltern mit Migrationshintergrund organisiert, zum Beispiel zum Thema „Schulsystem in Deutschland“. Die Aufgaben der Freiwilligen werden teilweise von den Ideen der Freiwilligen selbst, teilweise von bereits vorhandenen Projekten bestimmt.

Für die Projektkoordination und das Freiwilligenmanagement gibt es zwei Hauptamtliche. Daneben sind Honorare für die Durchführung von Schulungen vorgesehen, die meistens von externen Experten durchgeführt worden sind.

Mit einer kontinuierlichen medialen Präsenz gelingt es dem Projekt, die Öffentlichkeit zu erreichen und zu sensibilisieren. Daneben konnten nachhaltige Strukturen wie beispielsweise das Netzwerk „Forum Integration und Engagement“ aufgebaut werden und auch die intensive Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung soll das Bewusstsein steigern, um Fortsetzungsstrukturen zu gewinnen. Um die Ehrenamtlichen auch nach Auslaufen der Bundesförderung längerfristig an das Projekt zu binden, sollen weitere Angebote und Wertschätzungen für diese erfolgen.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Der Interviewpartner hat bei den Engagierten großen Wert auf vorhandene Zeitressourcen und ausreichendes Interesse an der Tätigkeit vorausgesetzt. Dabei sind aber die zur Verfügung gestellten zeitlichen Einsätze der Engagierten nicht verbindlich vorgegeben, sondern werden flexibel gehandhabt. Daneben gibt es Kompetenzen, die für die Zusammenarbeit mit Jugendlichen essenziell sind, wie beispielsweise keinerlei Vorstrafen aufzuweisen. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sind wünschenswerte Eigenschaften bei den Teilnehmenden.

Die Freiwilligen erfahren durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit von dem Projekt sowie durch Mundpropaganda. Beispielsweise haben das Amtsblatt der Stadt Oberkochen und auch die Schwäbische Post über das Projekt berichtet. Entscheidend ist dabei auch die geringe Größe der Stadt, in der sich Engagement schnell herumspricht, so der Interviewpartner.

Bei den Motiven der Freiwilligen für ein Engagement unterscheiden sich die Engagierten in zwei Gruppen. Diejenigen mit Migrationshintergrund seien stärker davon motiviert, in der Gegend „Fuß zu fassen“, Kontakte und somit auch soziale Netzwerke zu knüpfen. Dies ginge oft damit einher, dass die MigrantInnen mit den neuen Kontakten zum Beispiel eine Ausbildungsstätte finden. Bei dieser Gruppe ist laut Interviewpartner auch eine höhere Erwerbslosigkeit vorzufinden, oft verursacht durch die mangelnde Anerkennung ausländisch erworbener Abschlüsse beziehungsweise Kompetenzen. Die Altersstruktur bewegt sich dabei im mittleren Lebensalter. Bei der zweiten Gruppe handelt es sich um Einheimische der Stadt Oberkochen, zumeist Rentner, die christliche Motive angeben. Nächstenliebe und eine sinnvolle Tätigkeit auszuführen, bewegt sie zum Engagement.

## 4.2 Qualifizierung

In der gesamten Projektlaufzeit werden mehrere Fortbildungen zu den Themen „Gesprächsführung“, „Lernen mit Erfolg“, „Störungen im Lernprozess“ etc. angeboten. Die Fortbildungsthemen werden nach einer Bedarfsklärung und nach Absprache mit den Ehrenamtlichen ausgewählt. Die angebotenen Qualifizierungen sind daher stark an den Bedarfen der Freiwilligen orientiert. Im Laufe des Projektes sind die Themen „Kommunikation“ und „Gesprächsführung“ in die Fortbildungen aufgenommen worden. Bei erfolgreicher Absolvierung des Kurses Sozialführerschein erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat, das in einer offiziellen Veranstaltung feierlich vom Bürgermeister überreicht wird. Die Nachfrage für den Sozialführerschein ist laut Interviewpartner hoch.

Die Schulung und Begleitung bürgerschaftlich Engagierter umfasst daneben auch die Vermittlung, Reflexion, Dokumentation, Öffentlichkeitsarbeit und eine Anerkennungskultur. In den von den Lotsen und Paten durchgeführten Einzel- und Gruppenveranstaltungen finden auch Bewerbertraining und Sprachtraining statt.

Bei all ihren Tätigkeiten werden die Freiwilligen regelmäßig begleitet und betreut und tauschen sich gegenseitig darüber aus.

## 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Der finanzielle Aufwand der Engagierten wird kompensiert, indem es in dem Projekt eine sachbezogene Aufwandsentschädigung gibt.

Um die Arbeit der Engagierten zu würdigen, werden immer wieder Feste organisiert, beispielsweise Frühlings- oder Weihnachtsfeste. Öffentliche Anerkennung erfahren die Freiwilligen in der örtlichen Presse, bei der sie in der Serie „Portrait“ vorgestellt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes erfüllt darüber hinaus die Funktion einer verbesserten öffentlichen Wahrnehmung und damit auch eine Entstigmatisierung.

Neben dem bereits erwähnten Zertifikat in Form einer Card bei Absolvierung des Sozialführerscheins erhalten die Freiwilligen für die absolvierten Fortbildungen jeweils einen von der Caritas entwickelten Nachweis darüber. Diese Nachweise finden eine sehr positive Resonanz bei den Beteiligten, so der Interviewpartner.

Alle Freiwilligen sind bei der Caritas während ihres Einsatzes unfall- und haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Der Interviewpartner hat sehr gute Erfahrungen mit den Engagierten im Projekt gemacht. Diese bringen viele Talente mit, beispielsweise können sie klettern, häkeln etc., wovon die Jugendlichen profitieren können. Die Engagierten selbst sind sehr erfreut, wenn sie Erfolge bei den von ihnen betreuten Jugendlichen sehen. Die Engagierten haben sich nicht nur gegenüber dem Interviewpartner sehr positiv zum Projekt geäußert, sondern tragen diese Meinung auch erfolgreich nach außen.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist gemeinsam mit den übrigen Rahmenprogrammen von der Stiftung Bürger für Bürger evaluiert worden.<sup>35</sup> Daneben liegen die Sachberichte zum Verwendungsnachweis für die jeweiligen Berichtszeiten vor.<sup>36</sup>

Aus den Sachberichten und auch der Evaluierung lässt sich entnehmen, dass die gesetzten Ziele erreicht worden sind. Es konnten Engagierte geworben, bedarfsgerecht geschult und vermittelt werden. Erfolgreich sind auch die intensive und regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit und Mundpropaganda zur Akquise weiterer Freiwilliger verlaufen. Im Rahmen der Jugendarbeit ist ein Jugendbeirat entstanden, ausschließlich bestehend aus Teilnehmern mit Migrationshintergrund, die für verschiedene Aktionen als Helfer eingesetzt werden. Positiv ist auch die systematische Erfassung der Engagierten anhand erarbeiteter Arbeitsmaterialien verlaufen. Eine positive Erfahrung ist auch die erfolgreiche „Durchmischung“ der verschiedenen Personengruppen, die einer gelungenen Integration durch gegenseitiges Kennen- und Schätzenlernen gedient hat. Mehr als 35 Freiwillige zeigen Bereitschaft, ihr Engagement, wenn auch begrenzt, weiterzuführen. Erfolgreich ist auch die geplante Fortsetzung mithilfe der Stadtverwaltung verlaufen, da die Stadt Oberkochen die Weiterfinanzierung der einzelnen Projekte genehmigt hat.

Allgemein als schwierig hat sich laut Evaluierung der Stiftung Bürger für Bürger die Vermittlung von Engagierten, besonders mit Migrationshintergrund, an andere Institutionen erwiesen. Einige Institutionen haben zu Beginn gegenüber den Migranten Misstrauen gezeigt und auch das Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ ist kein Begriff gewesen. Hier hat es deshalb einen stärkeren Beratungsbedarf bei den Einrichtungen gegeben, als zunächst gedacht.

Die Engagierten weisen zudem eher die Bereitschaft zu einzelnen und kürzeren Projekten auf, als zu langfristigen Verpflichtungen, so dass eine Übernahme von Koordinationsaufgaben durch die Engagierten sich als schwierig erweist.

Nach Ansicht des Interviewpartners wird mit dem Projekt eine integrationsrelevante Wirkung erzielt und durch die Verbindung mit dem Projekt „Jugend und Migration“ generationsübergreifend zur Integration beigetragen.

<sup>35</sup> Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge / Stiftung Bürger für Bürger (Hrsg.): Engagiert für Integration. Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus 16 Modellprojekten zum interkulturellen bürgerschaftlichen Engagement.

<sup>36</sup> Vgl. Caritas Ost-Württemberg (Hrsg.): Gemeinwesenorientierte Projekte zur gesellschaftlichen Integration von Spätaussiedlern und Ausländern: Sachberichte zum Verwendungsnachweis für die Berichtszeiträume 2007, 2008, 2009.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Das gesamte Projekt wird vom Interviewpartner sehr positiv bewertet, da besonders die Freiwilligen selbst positive Erfahrungen machen und diese weitertragen. Auch die Stadtverwaltung schätzt beim Projekt, dass es in Oberkochen erstmals ein Engagement fernab der klassischen Ehrenamtfelder in der Vereins- oder Kirchenarbeit hervorgerufen hat, und vor allem unabhängig von persönlichem Interesse der Engagierten läuft.

Nachhaltigkeit erzielt das Projekt auch nach Beendigung der Förderzeit, indem es gelungen ist, die Stadt Oberkochen davon zu überzeugen, das Projekt weiterhin finanziell zu unterstützen.

## Freiwilligendienste von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Jugendmigrationsdiensten (JMD) – exemplarisch am Standort AWO Nürnberg

Kontaktdaten	
Name des Vereins / der Organisation / Initiative / des Projektes:	AWO Nürnberg
Interviewpartner: Position:	Herr Edgar Fochler Frau Kristina Kühl Projektleitung
Adresse:	Gartenstraße 9, 90443 Nürnberg
Tel.:	0911 23982616
Fax:	0911 27414041
E-Mail: Internet:	Edgar.Fochler@awo-nbg.de www.jmd-portal.de/ _template.php?search=single&taction=map&tmitID=38

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Junge Menschen mit Migrationshintergrund geben ihre Fähigkeiten und die Erfahrungen ihrer eigenen Integration an neu eingewanderte Jugendliche mit Migrationshintergrund weiter.
Reichweite:	Deutschland
Träger:	Bundesarbeitsgemeinschaft evangelische Jugendsozialarbeit e. V. <sup>37</sup>
Geberinstitution:	BMFSFJ
Kooperationspartner:	IB, AWO; DRK, DPWV, BAG EJSA, BAG KJS
Laufzeit:	Erste Förderphase (GÜF): 01.09.2005 bis 30.06.2008 Zweite Förderphase („Übergangsphase“): 01.07.2008 bis 31.12.2008
Themenbereich:	Integration – Jugend
Zielgruppe(n):	Junge Menschen mit Migrationshintergrund <sup>38</sup> (ca. 12–27 Jahre)
Anzahl:	In den beiden Förderlaufzeiten haben sich 100 Jugendliche beteiligt. Der Interviewpartner AWO Nürnberg hat in der gesamten Laufzeit ca. 30 jugendliche Teilnehmer. <sup>39</sup>
Projektbudget:	35.000 – 36.000 Euro pro Förderjahr und Träger
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Bestandteil des Modellprogramms des BMFSFJ: Generationsübergreifende Freiwilligendienste (GÜF) (abgeschlossen)

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Freiwilligendienste als Form bürgerschaftlichen Engagements haben schon lange einen wichtigen Stellenwert in einer aktiven Zivilgesellschaft. Dabei gibt es Gruppen, die in den Freiwilligendiensten in dieser Form bislang unterrepräsentiert sind. Besonders junge Menschen mit Migrationshintergrund gehören zu derjenigen Gruppe, die hier bislang beispielsweise aus den Gründen mangelnder Zugänglichkeit oder Anschlussfähigkeit nicht stark vertreten ist. Das Modellprogramm „Freiwilligendienste von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Jugendmigrationsdiensten“ nimmt speziell Bezug auf diese Situation und versucht die Ressourcen, Fähigkeiten und Potenziale dieser Zielgruppe zu fördern. An dem bundesweit aufgebauten Modell haben sich zehn Jugendmigrationsdienste von vier Trägergruppen der Sozialarbeit beteiligt. Mit dem Modell erfolgt zugleich eine Testphase möglicher Formen und Ausgestaltungen eines Freiwilligeneinsatzes für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die anschließend auf alle Jugendmigrationsdienste übertragen werden sollen. Die Tätigkeiten der Freiwilligen in den Standorten werden von den Ideen der Jugendlichen selbst initiiert und von den JMD-Mitarbeitern professionell begleitet und unterstützt.

Inzwischen hat das Modell zwei Förderzeiten durchlaufen und sich seit der zweiten Förderlaufzeit von zehn auf 15 Standorte vergrößert.

Neben dem allgemeinen Rahmen des Modellprogramms sind Informationen aus einem Standort – der AWO Nürnberg – in diese Vignette eingeflossen.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt zielt auf ein für Jugendliche mit Migrationshintergrund passendes Engagementfeld, in welches sie ihre Erfahrungen und Potenziale einbringen können. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf jugendlichen MigrantInnen, die bereits integrationsfördernde Erfahrungen sammeln konnten und diese an neu eingewanderte Jugendliche weitergeben können. Der gesamtgesellschaftliche Beitrag kommt insbesondere darin zum tragen, dass den Jugendlichen in den Freiwilligendiensten die Möglichkeit geboten wird, ihre eigenen Fähigkeiten zu entdecken, wertzuschätzen und aktiv an der Gesellschaft teilzuhaben. Darüber hinaus unterstützen sie die Zielgruppe „Neuzuwanderer“ dabei, sich in der Aufnahmegesellschaft zurechtzufinden, ihren Alltag zu bewältigen und ihre Freizeit zu gestalten.

Das Projekt verfolgt den Neugewinn potenzieller Freiwilliger, da besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund für ein Engagement geworben werden, die bei Freiwilligendiensten bislang unterrepräsentiert sind.

37 Ursprünglicher Träger: Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit. Nach dessen Auflösung vom jetzigen Träger übernommen.

38 Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund stammen aus den unterschiedlichsten Ländern: zunächst viele jüdische Kontingenzflüchtlinge, aber auch Jugendliche aus Russland, Argentinien, Brasilien, Kenia, Afghanistan, Ukraine, Lettland, Ägypten und Vietnam.

39 Bei dem interviewten Träger AWO Nürnberg. Insgesamt haben sich 10 Träger beteiligt.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Zentrales Thema ist Integration und Engagementförderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Davon unabhängig ist das thematische Engagementfeld der Jugendlichen breit aufgestellt und wird von den Ideen der Jugendlichen bestimmt.

Die vielfältigen Einsatzfelder der Jugendlichen umfassen beispielsweise die Übernahme persönlicher Patenschaften und Hausaufgabenbetreuungen, sie leiten Sportangebote oder führen Stadtführungen für Neuzugewanderte durch. Daneben gibt es zum Beispiel Assistenzarbeiten bei einem PC-Kurs, die Organisation eines Karaoke-Abends oder auch die Konzeption eines Tanzkurses. Dabei wird jede Tätigkeit mit den Freiwilligen geplant und durchgeführt, was einen hohen Organisations- und Betreuungsrahmen verlangt.

Zur Betreuung und Unterstützung der Jugendlichen stehen im Rahmen des Jugendmigrationsdienstes in der Regel hauptamtliche Mitarbeiter zur Verfügung, oft ausgebildete Sozialpädagogen. Am Standort der AWO in Nürnberg werden die Jugendlichen im Jahr 2009 von elf hauptamtlichen Mitarbeitern unterstützt, die bei der Projektfindung und / oder Projektbearbeitung helfen. Dabei wird diese Arbeit zudem noch von Honorarkräften sowie von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Praktikanten unterstützt.

Die Begleitung der Engagierten umfasst zunächst ein Einführungsgespräch, bei dem neben dem Kennenlernen auch die Rahmenbedingungen besprochen werden. Anwesend sind dabei Betreuer, Engagierter und Klient. Engagementbegleitende Kontaktgespräche beginnen mit dem Einsatz und beinhalten fachliche Fragen und Reflexion des Einsatzes und auch Themen, die darüber hinausgehen, beispielsweise können die Gespräche Erlebnisse in Schule, Ausbildung, Beruf, Familie und Freundeskreis zum Gegenstand haben sowie persönliche Perspektivplanung oder gesellschaftsbezogene Themen. Die Intensität dieser Begleitung erfolgt individuell nach Bedarf der Jugendlichen und hängt laut Erfahrung der Projektleitung mit dem Bildungsniveau, der Tätigkeit und dem Alter der Engagierten zusammen. Jüngere Teilnehmer beispielsweise suchen einen stärkeren Kontakt zu den Betreuern. Diese Gespräche sind nicht nur wichtig für die Bindung des Freiwilligen an seine Tätigkeit, sondern wirken auch motivationssteigernd. Neben ganz praktischer Hilfestellung wird auch bei Konflikten oder Schwierigkeiten unterstützend begleitet, wobei auf eine sachliche Klärung geachtet wird, um keine demotivierende Wirkung zu erzielen. Im Laufe des Projektes ist bei der AWO Nürnberg die individuelle Begleitung durch monatlich zweistündig stattfindende Freiwilligenteams ergänzt worden. Diese Teambesprechungen umfassen inhaltlich-planerische Perspektiven, bei denen rückblickend der Einsatz reflektiert wird und findet auch in Form kollegialer Beratung statt, in der sich die Gruppenmitglieder untereinander über ihre Arbeitseinsätze austauschen. Neben einer angenehmen Atmosphäre ist eine verbindliche Teilnahme, eine Tagesordnung und ein Protokoll Voraussetzung.<sup>40</sup>

Zunächst ist der Förderzeitraum um ein halbes Jahr verlängert worden. Inzwischen gibt es auch ein daran anknüpfendes Folgeprojekt: JUMILO („Junge MigrantInnen als Lotsen in den Jugendmigrationsdiensten“) bei der AWO Nürnberg.<sup>41</sup> Dabei ist „Migranten“ durch den Terminus „Lotsen“ ersetzt. Einige der Jugendlichen, die im Vorläuferprojekt durch freiwillig tätige Jugendliche „betreut“ wurden, sind nun in diesem Projekt als „Lotsen“ engagiert. Auf diese Weise ist in dem Folgeprojekt die Tatsache aufgenommen, dass es den Jugendlichen wichtig ist, die Hilfe, die sie selbst erfahren haben, an andere Jugendliche weiterzugeben.

<sup>40</sup> Vgl. AWO Kreisverband Nürnberg (2008): Zwischennachweis. II. Sachlicher Bericht nach Ziffer 6.3 der ANBest-P. Zeitraum Juli–Dezember 2008.

<sup>41</sup> Das Folgeprogramm JUMILO gibt es an 15 Standorten. Teilweise entsprechen diese den Standorten des JMD. Weitere Informationen unter: <http://www.engagiert-was-sonst.de/> (Stand: Juni 2010).

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

In dem Programm sind keinerlei Voraussetzungen formuliert. Im Falle vorhandener Sprachbarrieren ist den Jugendlichen die Möglichkeit geboten, einen Sprachkurs zu absolvieren. Besteht ein Bedarf, so der Interviewpartner, wird dies zumeist informell so gehandhabt, dass der Jugendliche beispielsweise als Gegenleistung einen Monat auf seine Aufwandsentschädigung verzichtet und der Kurs dann damit finanziert wird. Dies ist davon abhängig, wie viel finanzieller Aufwand für die Qualifizierungen pro Person bereits verwendet ist.

Es sind auch keine notwendigen Kompetenzen formuliert, sondern der jeweilige Bedarf wird mit bereits vorhandenen Kenntnissen abgeglichen. Die Betreuung erfolgt daher sehr individuell. Gemäß dem Interviewpartner ist der Fokus dabei zunächst auf den Freiwilligen gelegt und es wird anhand vorhandener Ressourcen und Beratung das passende Engagementfeld gefunden. Beispielsweise hat ein Beteiligter den Wunsch geäußert, sich im Bereich der Altenpflege zu engagieren, welches dann im Rahmen der JMD unterstützt worden ist. Dabei gibt es bei den Projekten der AWO Nürnberg Teilnehmer mit den unterschiedlichsten Ressourcen, vom Studenten über Unqualifizierte bis zu MigrantInnen mit geringen Deutschkenntnissen. Hinsichtlich der Zeitstruktur ist ein Mindestpensum von drei Wochenstunden bei einer Engagementverpflichtung für 12 Monate festgesetzt, mit einer Höchstgrenze von 24 Monaten. Die gering eingestufte Wochenzeit für das Engagement ermöglicht eine unkomplizierte Durchführung neben Schule oder Ausbildung und wird zudem flexibel gehandhabt, um z. B. bei Prüfungen die Stunden in stressfreien Zeiten nachzuholen. Im Laufe des Projektes hat sich laut Aussage der Projektleitung gezeigt, dass 12 Monate kein zu langer Engagementzeitraum ist, da sich viele Freiwillige auch danach weiterhin engagieren möchten.<sup>42</sup>

Die Jugendlichen informieren und motivieren sich oft gegenseitig für das Projekt. Nach Aussage des Interviewpartners ist es oft der Fall, dass bereits engagierte Jugendliche ihre Freunde und / oder Verwandten mitbringen. Dabei gibt es bei der AWO in der Regel eine hohe Nachfrage, auch ohne große Werbekampagnen, und die Akquise ist beinahe zu einem Selbstläufer geworden. Daneben vermitteln die Berater der Jugendmigrationsdienste Jugendliche an die AWO, indem sie gezielt auf die Jugendlichen zugehen.

„Freude an der Tätigkeit zu haben“ ist das von den Jugendlichen am häufigsten geäußerte Motiv für ein Engagement. Daneben ist es ihnen wichtig, ihre persönlichen Erfahrungen an andere weiterzugeben. Teilweise, um die Hilfe zurückzugeben, die sie selbst als neu Eingewanderte erfahren haben, teilweise, weil sie keine Eingliederungshilfe erfahren haben und dies den Neuankömmlingen ersparen wollen. Die Tatsache, dass einige der nun aktiven Jugendlichen zuvor selbst Klienten des Jugendmigrationsdienstes gewesen sind, erweist sich aus mehreren Gründen als vorteilhaft. Zunächst sind nun Klienten und Aktive Angehörige der gleichen Peergruppe, welches die Zusammenarbeit und Verständigung erleichtert. Zudem übernehmen die Freiwilligen eine Vorbildfunktion für ihre Klienten und profitieren weiterhin selbst von einem gestärkten Selbstbewusstsein, da sie selbst vor nicht allzu langer Zeit noch Unterstützung benötigt haben.

<sup>42</sup> Vgl. AWO Kreisverband Nürnberg (2008): Zwischennachweis. II. Sachlicher Bericht nach Ziffer 6.3 der ANBest-P. Zeitraum Juli–Dezember 2008.

Eine wichtige Rolle spielen die Peers, da viele Jugendliche den Zugang zum Engagement über ihre Freunde finden und dies ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl schafft. Daneben besteht auch das weniger ausschlaggebende Motiv, mit dem Engagement bei Bewerbungen zu punkten. Sowohl die immaterielle als auch die materielle Anerkennung ist den Jugendlichen zwar wichtig, aber kein ausschließliches Motiv für ein Engagement, so der Interviewpartner. Dennoch fühlen sich die Jugendlichen damit anerkannt und wertgeschätzt.

## 4.2 Qualifizierung

Der Interviewpartner versteht Qualifizierung als eine sachliche und persönliche Fortentwicklung. Im Engagement erfahren die Jugendlichen allgemeinbildende Inhalte, beispielsweise Gesellschaftspolitisches beim Thema Integration. Die Leitung von Gruppen oder innerhalb des Teams zu sein, ermöglicht eine persönliche Weiterentwicklung. Daneben bietet die Arbeit in und mit den sozialen Einrichtungen ein neues Betätigungsfeld für die Jugendlichen.

Neben dem Zurückgreifen auf bereits vorhandenes Potenzial der Jugendlichen umfassen die Qualifizierungsmaßnahmen vor allem die individuellen Bedarfe wie beispielsweise die Teilnahme an einem Deutschkurs bei vorhandenen Sprachbarrieren. Insgesamt geht es bei den Qualifizierungen während des Einsatzes um fach-, persönlichkeits- und gesellschaftsbezogene Themen. Neben dem Angebot einer Jugendleiter-Fortbildung ist dieses Thema später mit dem Bereich Kommunikation verknüpft worden, da einige neue Mitglieder eine eigene Gruppe leiten wollen.<sup>43</sup>

## 4.3 Anerkennung/Gratifikationen

Die Jugendlichen erhalten eine geringe Aufwandsentschädigung, es werden Fahrkarten erstattet, bei Bedarf Fortbildungen finanziert oder es finden Ausflüge statt. Beispielsweise ist ihnen zu Ehren 2008 ein Sommerfest und ein Weihnachtsessen mit anschließendem Besuch eines Bowlingcenters organisiert worden. Gutscheine für Kino, Schwimmbad etc. gibt es als Anerkennung, wenn die Jugendlichen beispielsweise keinerlei Fahrkarten benötigen. Daneben ist für die Freiwilligen das interne Fortbildungsangebot geöffnet worden und sie können beispielsweise kostenlos an PC-Schulungen teilnehmen. Die Freiwilligen werden zudem bei sogenannten Serviceleistungen unterstützt, d.h. erhalten Hilfe bei der Praktikumsuche durch interne Stellenakquise, überfachliche Beratung und Betreuung etc.<sup>44</sup>

Das Programm sieht ein Zertifikat für das geleistete Engagement vor. Dieses ist nach Aussage des Interviewpartners bislang von der Hälfte der aktiven Jugendlichen bei der AWO nachgefragt und abgeholt worden. Die Rahmgestaltung des Zertifikats ist dabei vom GÜF vorgegeben, wird aber inhaltlich individuell von den Standortträgern ausgefüllt. Nach Ansicht des Interviewpartners spielt das Zertifikat bei dieser Hälfte der Jugendlichen vor allem für Bewerbungen eine große Rolle.

Die Jugendlichen sind über die jeweiligen Organisationen versichert. Bei der AWO sind aber allgemein alle Ehrenamtlichen, Freiwilligen und Lotsen haftpflicht- und unfallversichert.

43 Vgl. AWO Kreisverband Nürnberg (2008): Zwischennachweis. II. Sachlicher Bericht nach Ziffer 6.3 der ANBest-P. Zeitraum Juli–Dezember 2008.

44 Vgl. AWO Kreisverband Nürnberg (2008): Zwischennachweis. II. Sachlicher Bericht nach Ziffer 6.3 der ANBest-P. Zeitraum Juli–Dezember 2008.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Im Folgenden sind vor allem die Erfahrungen der Projektleitungen am AWO-Standort Nürnberg dargestellt, die davon berichten, dass sich mit dem Projekt für die Jugendlichen sowohl neue Perspektiven hinsichtlich neuer sozialer Kontakte als auch Arbeitsmöglichkeiten ergeben haben. Besonders untereinander, teilweise auch zu denjenigen, für die sich die Jugendlichen engagieren, und zu den Mitarbeitern der AWO haben sich neue Kontakte für die Jugendlichen entwickelt. Dabei spielen die Freundschaften zwischen den Jugendlichen eine große Rolle bei der Motivation für ein Engagement. Netzwerke sind entstanden, wie beispielsweise zum AWO-Ortsverein Nürnberg. Daneben gibt es die Kooperation mit der „Awothek“, einer Einrichtung der AWO Nürnberg, die Akquise und Vermittlung von Ehrenamtlichen innerhalb des Trägers betreibt, sowie ein Kooperationstreffen zwischen dem Freiwilligendienst und dem Kreisjugendwerk der AWO. So finden sich innerhalb des Kreisjugendringes Einsatzfelder für die Freiwilligen des JMD.<sup>45</sup> Über die Projektleitung konnte ein Jugendlicher in eine Ausbildungsstelle vermittelt werden und es haben sich auch neue Arbeitsgelegenheiten ergeben. Teilweise erhalten Jugendliche mit ihrem Engagement eine Arbeitserlaubnis, die sie bis dato noch nicht bekommen haben.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist wie alle Generationsübergreifenden Freiwilligendienste (GÜF) allgemein vom Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE) wissenschaftlich begleitet worden.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Die Interviewpartner vertreten die Auffassung, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund durchaus zu eigenem Engagement zu motivieren sind, sofern sie dabei gut betreut und unterstützt werden. Das Engagement hat dabei eine integrative Wirkung für die Jugendlichen, da sie sich nun auch außerhalb ihres alltäglichen Radius bewegen.

Als erfolgreich zu verbuchen ist nach Ansicht der Projektleitung die Tatsache, dass sich die ehemals betreuten Jugendlichen nun bereits im Folgeprojekt selbst als „Lotsen“ aktiv engagieren. Dieser Erfolg scheint sich auf Seiten des Bundesministeriums zu bestätigen, welches den Förderzeitraum verlängert hat. Zudem gibt es eine höhere Nachfrage bei den Jugendlichen als zur Verfügung stehende Plätze und viele Teilnehmer engagieren sich länger als zunächst geplant. Auch die Teilnehmer geben eine durchwegs positive Resonanz zu dem Projekt, so die Interviewpartner. Ein Jugendlicher konnte mit seinem Engagement sogar einen Arbeitsplatz finden, bei anderen Jugendlichen haben sich Praktikumsstellen ergeben. Die Interviewpartner haben den Eindruck, dass das Zertifikat eine positive Auswirkung auf die Bewerbungen der Jugendlichen ausübt, wissenschaftlich untersucht wurde dies aber bislang nicht.

<sup>45</sup> Vgl. AWO Kreisverband Nürnberg (2008): Zwischennachweis. II. Sachlicher Bericht nach Ziffer 6.3 der ANBest-P. Zeitraum Juli–Dezember 2008.

Von Schwierigkeiten während des Projektes können die Interviewpartner nicht berichten. Dennoch sind Jugendliche während des Projektes ausgestiegen, was sich durch die hohe Flexibilität und Mobilität vieler Jugendlicher mit Migrationshintergrund erklären lässt. Positiv ist dabei der Versuch der verschiedenen Träger, trotz Mobilitätsgründen an anderer Trägerstelle ein weiteres Engagement der Jugendlichen zu ermöglichen. Daneben gibt es auch private Gründe für einen Ausstieg wie der Beginn einer Ausbildung etc.

Hinsichtlich der Frage, inwieweit alle beteiligten Jugendlichen auch nach Ende des Projektes engagiert bleiben, können die Interviewpartner keine Aussagen machen, da es bedauerlicherweise keine Nachuntersuchungen diesbezüglich gibt. Nachhaltigkeit ist aber teilweise dahingehend verwirklicht, dass sich einige Jugendliche an dem Nachfolgeprojekt JUMILO als Lotsen beteiligen. Einer der Jugendlichen kann zum Beispiel sein freiwilliges Engagement trotz eines Umzuges von Jena nach Nürnberg im Rahmen des Programms weiterführen.

Die Interviewpartner sehen einen integrativen Effekt dieses Programms dahingehend, dass beispielsweise der Mehrheit der Jugendlichen ein Einleben in Deutschland erleichtert worden ist.

Am Standort der AWO Nürnberg hat es kurzzeitige Veränderungen gegeben, als sich die Projektleitung selbst für einige Monate im Ausland engagiert hat und personell ersetzt worden ist. Als sich im November 2008 die Zielgruppe verändert hat und einige Freiwillige nicht mehr teilnehmen konnten, wollten viele Jugendliche trotzdem als Ehrenamtliche weiter mitarbeiten, um das bisher Aufgebaute nicht zu verlieren.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Vgl. AWO Kreisverband Nürnberg (2008): Zwischennachweis. II. Sachlicher Bericht nach Ziffer 6,3 der ANBest-P. Zeitraum Juli–Dezember 2008.

**Kontaktdaten**

Name des Vereins / der Organisation / initiative / des Projektes:	Diakonisches Werk Württemberg (DWW)
Interviewpartner: Position:	Herr Thomas Steigmiller Projektkoordination, Mitglied im Projektbeirat
Adresse:	Heilbronner Str. 180, 70191 Stuttgart
Tel.:	0711 1656-238 oder -326
Fax:	0711 1656-49326
E-Mail: Internet:	steigmiller@diakonie-wuerttemberg.de http://www.fsjplus.de und http://www.ran-ans-leben-diakonie.de/freiwilliges-jahr/fsj-programme/fsjplus/

**Projektinformation / Grunddaten**

Kurzbeschreibung:	Mit dem Projekt wird Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss die Möglichkeit geboten, im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres den Realschulabschluss zu erwerben.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	Diakonisches Werk Württemberg
Geberinstitution:	BBMFSFJ Ministerium für Arbeit und Soziales, Baden-Württemberg Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, Baden-Württemberg
Kooperationspartner:	Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (ZZE) an der Evangelischen Fachhochschule in Freiburg <sup>47</sup>
Laufzeit:	01.09.2005 bis 01.09.2007 erste Projektphase Das Projekt läuft nach wie vor.
Themenbereich:	Bildungsintegration benachteiligter Jugendlicher, Kombination formeller und informeller Bildung
Zielgruppe(n):	Jugendliche mit Hauptschulabschluss
Anzahl:	25 Jugendliche im Alter zwischen 18 und 26 Jahren, 13 männliche, 12 weibliche.
Projektbudget:	Jährlich ca. 500.000 Euro (einschließlich TN-Leistungen) <sup>48</sup> Finanzierungsmix aus: – Eigenmitteln der Diakonie Württemberg – Beiträgen der Einsatzstellen – Mitteln des BMFSFJ – Mitteln des Sozialministeriums B-W und des Europäischen Sozialfonds
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Das Projekt soll voraussichtlich ab 2014 in den Regelbetrieb übergehen. (laufend)

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Schlechte Hauptschulabschlüsse und persönliche oder finanzielle Schwierigkeiten bezeichnen die Situation und die Möglichkeiten der Teilnehmer am FSJ<sup>plus</sup>. Aus diesen Gründen wird für die Zielgruppe der Besuch einer Berufsschule, einer Abendschule oder auch eine selbstorganisierte Vorbereitung auf die Schulfremdenprüfung sehr oft unrealisierbar. Den Jugendlichen fehlt es an Perspektiven und Möglichkeiten, sich auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu behaupten – aufgrund ihres niederen Bildungsabschlusses und aufgrund unzureichend formaler Qualifikationen. Hinzu kommen lebensbiographische Schwierigkeiten, die von Ausbildungsabbrüchen, Misserfolgs-erlebnissen und wechselnden Jobs sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit gezeichnet sind. Mit dem Projekt FSJ<sup>plus</sup> soll diesen Jugendlichen eine neue Perspektive eröffnet werden, indem sie neben den Erfahrungen eines Engagements die Möglichkeit bekommen, sich anschließend durch die Prüfung zur mittleren Reife besser auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

## 2 Ziele des Projektes

Das FSJ<sup>plus</sup> zielt auf die Lernmöglichkeiten durch die Kombination des Freiwilligen Sozialen Jahres mit schulischer Bildung. Das Erzielen eines formalen Bildungsabschlusses wird somit an die Gewinnung persönlicher und sozialer Reife verknüpft. FSJ<sup>plus</sup> schafft durch sein Angebot des nachträglichen Erwerbs der mittleren Reife ein biographisch passendes Angebot für viele der volljährigen Hauptschüler. Die Jugendlichen bekommen einen Zugang zu Berufen im sozialen Bereich und für die, die ein Interesse haben, dort später auch tätig zu werden, wird das FSJ<sup>plus</sup> anschlussfähig, indem es ihnen einen direkten Übergang in eine dortige Ausbildung ermöglicht. Die Motivation bei den allermeisten Teilnehmern ist der Erwerb der mittleren Reife und nicht das Engagement (anders als im Regel-FSJ), dennoch lernen die meisten Freiwilligen das Engagement für sich zu schätzen. Für die Freiwilligen ist das Engagement eine neue Erfahrung, da sie neu gewonnen werden. Allerdings kann nicht beurteilt werden, ob die Teilnehmer im Nachhinein im Engagement bleiben.

Das Projekt zielt auf die Gewinnung von jungen Erwachsenen im Alter zwischen 18 und 26 Jahren, die mangelnde Perspektiven auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben. Diese junge Männer und Frauen haben mittelmäßige oder schlechte Hauptschulabschlüsse und sind teilweise mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen oder aber auch oft mit sozialen Problemen belastet. Diese Zielgruppe der jungen Erwachsenen ist oft erwerbslos, bekommt keine Ausbildungsplätze und hat oft einen Migrationshintergrund. Jede Kohorte von Teilnehmern im Projekt beträgt 25 junge Erwachsene, die 50 % mit Frauen und 50 % mit Männern besetzt werden.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Freiwilligen haben innerhalb des Zeitraums von zwei Jahren für ein Jahr lang Unterrichts- und Praxiseinheiten. Die ca. 215 Tage Unterricht finden an einer Fachschule für Sozial- und Gesundheitsberufe statt, in welcher die Jugendlichen auf die mittlere Reife vorbereitet werden. Im ersten Projektdurchgang bereitet die Schule die Teilnehmer auf die Schulfremdenprüfung vor. Der Unterricht wird in abwechselnden Blöcken mit den

<sup>47</sup> Wissenschaftliche Begleitung des Projektes im Auftrag des Diakonischen Werks Württemberg (DWW).

<sup>48</sup> Die Gesamtkosten der FSJ<sup>plus</sup> übersteigen deutlich die Kosten eines normalen FSJ.

Praxiszeiten verknüpft. Die Projektteilnehmer verbringen ungefähr 250 Tage in der Praxis, d. h. in Einrichtungen der Behindertenhilfe, der Altenhilfe und in Krankenhäusern.

Für die Praxiszeiten sind Qualifizierungen vorgeschrieben und die Teilnehmer nehmen insgesamt an ca. 40 Seminartagen in unterschiedlichen Tagungsorten teil.

Während ihrer Tätigkeiten werden die Jugendlichen **von den Trägern, den Verantwortlichen in den Einsatzstellen und den Schulen begleitet und unterstützt**. Diese individuelle Unterstützung erfolgt während des Lernprozesses und bei der Bewältigung der Projektanforderungen. Pädagogische Mitarbeiter des Trägers besuchen die Teilnehmenden in ihren Unterrichts- und Schulorten, welches einen kontinuierlichen Kontakt schafft. In dieser Begleitung ermöglichen sie eine Reflexion der Arbeit und eine Verknüpfung von persönlichen und beruflichen Zielen der Teilnehmer. Dabei wird jeder Teilnehmer nicht nur als Schüler betrachtet, sondern seine Gesamtsituation berücksichtigt.

Von Hauptamtlichen, den Verantwortlichen in den Einsatzstellen, Lehrern und pädagogischen Mitarbeitern der Träger werden die Freiwilligen unterstützt.

Als Pilotprojekt im Zeitraum 2005–2007 gestartet, läuft FSJ<sup>plus</sup> nun als reguläres Projekt.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Die Teilnehmer müssen den Hauptschulabschluss haben und mindestens Volljährigkeit erreicht haben. Die Auswahl der Teilnehmer beruht auf einem mehrstufigen Verfahren und umfasst eine schriftliche Bewerbung, einen schulischen Leistungstest, beobachtete Gruppenaufgaben, Bewerbungsgespräche und eine Praxishospitation, um die Motivation und vorhandene Potenziale bei den Teilnehmenden zu erkennen. Mit diesem Verfahren soll eine begründete Gesamteinschätzung erfolgen, um abzuwägen, ob die Teilnehmer die verbundenen Projektanforderungen bewältigen können. Gleichzeitig liefert diese Auswahl wichtige Anhaltspunkte für die pädagogische Arbeit und deren Planung im Projekt, um Ausgangspunkte wie Potenziale und Kompetenzen, individuelle Problemlagen und Belastungen und damit einhergehenden Unterstützungsbedarf zu erfassen.

Daneben müssen die Freiwilligen die Vorgaben erfüllen, den sozialen Dienst fertig zu machen, d. h. die Anforderungen in den Einsatzstellen zu erfüllen, bei den Schultagen und Seminartagen anwesend zu sein und sich zu beteiligen.

Die Freiwilligen kommen über Arbeitsagenturen und verschiedene Jobcenter in das Projekt oder über eine Internetrecherche über Möglichkeiten eines Erwerbes der mittleren Reife. Sie erfahren aber auch über das Projekt über Bildungsträger<sup>49</sup> und deren Maßnahmen sowie über soziale Kontakte und Einrichtungen.

Die jungen Erwachsenen haben entweder keine Ausbildungsplätze bekommen oder sie haben diese nicht zu Ende gemacht. Die Schul- und Arbeitsbiographien der Hauptschüler sind von Misserfolgen, Abbrüchen und Zeiten der Arbeitslosigkeit gezeichnet. Mit dem Angebot des FSJ<sup>plus</sup> und dem Realschulabschluss versprechen sich diese Jugendlichen bessere Aussichten auf dem Arbeitsmarkt. Dabei ist der Wunsch, den Realschulabschluss zu machen, einschlägiger, während das Engagement für andere oder das Interesse an einer Arbeit im sozialen Bereich zweitrangiger sind.

49 Wie beispielsweise BVJ und BvB

## 4.2 Qualifizierung

Gemeinsame Bezugspunkte für die unterschiedlichen jungen Menschen im FSJ<sup>plus</sup> sind die Qualifizierungsabsicht und das freiwillige Engagement für andere. Neben der Bildungsqualifikation des Realschulabschlusses erhalten die Teilnehmer zusätzlich die Qualifizierung anhand des bescheinigten Freiwilligen Sozialen Jahrs. Dieses bietet den Teilnehmern eine bessere Möglichkeit, an einen Ausbildungsplatz zu gelangen, oder auch eine direkte Übernahme im Fall einer beruflichen Orientierung im sozialen Bereich. Diese Qualifizierungen finden an unterschiedlichen Lernorten statt.

### Lernort Einsatzstelle:

Die Jugendlichen verbringen ca. 250 Tage in sozialen Einrichtungen wie der Behindertenhilfe, der Altenhilfe oder im Krankenhaus. Die direkte Arbeit mit alten, kranken oder behinderten Menschen sowie eine Integration in einem Arbeitsteam führen zu besonderen sozialen Lernerfahrungen. Daneben werden Kompetenzen wie Empathie, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Toleranz und Teamfähigkeit erlernt.

### Lernort Schule:

An ca. 215 Tagen findet Unterricht an einer Fachschule für Sozial- und Gesundheitsberufe statt. Dort werden die Jugendlichen auf die mittlere Reife vorbereitet und erlernen die dafür erforderlichen Bildungsinhalte. Daneben erfolgt auch eine spezielle Vorbereitung auf die Erfordernisse des Projektes und die der Teilnehmer.

Die fachlichen Inhalte umfassen:

- Im Bereich der Methodenkompetenz: Aneignung von geeigneten Lernstrategien
- Im Bereich der sozialen Kompetenz: Lernen, mit Unterschieden zurechtzukommen sowie Konflikte angemessen auszutragen
- Im persönlichen Kompetenzbereich: Lernen, Verantwortung für sich und die eigenen Angelegenheiten wahrzunehmen
- Eine wöchentlich stattfindende Transferstunde, die als Raum für Diskussionen dient.
- „Patenschaften“ (kleine Gruppen), bei der eine Lehrkraft als Ansprechperson die Teilnehmer individuell unterstützt und begleitet.

### Lernort Seminar:

Ca. 40 Seminartage sind gesetzlich vorgeschriebener Bestandteil des Freiwilligen Sozialen Jahres. Die Inhalte orientieren sich an der aktuellen Lebens- und Arbeitssituation der Teilnehmenden. Hier gibt es neben der persönlichen Standortbestimmung auch die Möglichkeit einer Reflexion der Praxiserfahrungen und zu persönlichen Fragestellungen zur Arbeit, beispielsweise zu Suchtverhalten, über die Zukunft und zur beruflichen Orientierung. Daneben gibt es Angebote für kreatives Arbeiten, Bewegung und Entspannung und den Einsatz handlungsorientierter Methoden aus dem Bereich der Erlebnispädagogik, um das Selbstwertgefühl, die Partizipationsfähigkeit und die Reflexionsfähigkeit zu stärken. Im Seminar wird zudem ein kontinuierlicher Beziehungsaufbau der pädagogisch Verantwortlichen des Trägers zu den Teilnehmenden geschaffen.

### Weitere Lernorte:

Der blockweise stattfindende Unterricht an unterschiedlichen Orten zu unterschiedlichen Zeiten fordert von den Teilnehmern eine eigenständige Organisation. Sie teilen sich normalerweise ein Zimmer oder eine Wohnung und tragen selbst die Verantwortung, pünktlich zum Unterricht zu erscheinen, sich selbst zu verpflegen und den Haushalt und ihre eigene Freizeit eigenverantwortlich zu gestalten. Diese Anforderungen bedeuten für die Teilnehmer einen weiteren Lernprozess.

Während der gesamten Dauer des FSJ<sup>plus</sup> werden die Jugendlichen durch den Träger in Kooperation mit den Verantwortlichen in den Einsatzstellen und Schulen begleitet. Diese Treffen bieten die Möglichkeit zur Reflexion und zum Arbeiten an persönlichen Zielen.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Freiwilligen bekommen für ihren Einsatz ein monatliches Taschengeld von 220,- Euro pro Monat. Zusätzlich bekommen sie Zuschüsse zur Verpflegung, zu den Fahrtkosten und zu den Unterkunftskosten<sup>50</sup> während der Schulzeiten.

Der Einsatz des Freiwilligen Sozialen Jahres wird den Teilnehmern nach Abschluss bescheinigt. Bei Bestehen der mittleren Reife bekommen die Teilnehmer ihren Realschulabschluss.

Die Teilnehmer sind für die Dauer des Projektes versichert. In diesem Rahmen werden Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe geleistet.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Nach den Befragungen im Evaluationsbericht<sup>51</sup> werden insgesamt sowohl die Betreuung und Begleitung als auch die Seminare von den Engagierten als gut bis sehr gut bewertet. Bei der Gesamtbilanz verschlechtert sich diese Bewertung von 2005 bis 2007, was damit begründet wird, dass ein erhoffter Erfolg eventuell nicht so eingetroffen ist wie von den Teilnehmern während des Seminars erhofft, und damit, dass sich der Reiz des Neuen verloren hat während der Zeit. 68,4 % sind mit ihrem Einsatzort, in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und im Bereich der Altenpflege zufrieden. Die fachliche Anleitung und persönliche Betreuung in den Einsatzstellen haben die Jugendlichen durchschnittlich gut bis sehr gut bewertet. Die eigenen Leistungen haben sich nach Bewertung der Engagierten leicht verbessert. Obwohl die Beteiligten von einer hohen schulischen Anforderung berichten, fühlen sie sich davon nicht überfordert. Insgesamt ist das schulische Programm positiv bewertet worden. Das Lernklima hat einige Schwierigkeiten aufgewiesen und die Schüler berichten von einer ausgeprägten Störneigung untereinander. Dennoch gibt eine leichte Mehrheit an, generell zu solidarischem Handeln bereit zu sein. Die finanzielle Bewältigung stellt die größte Herausforderung für die Jugendlichen dar, hauptsächlich, weil die damit verbundenen Einschränkungen die Motivation zur Durchhaltung verringert. Die meisten sind auf externe finanzielle Unterstützung (zumeist durch die Eltern) angewiesen. Hinsichtlich eigener Erwartungen, anderen Menschen zu helfen und die eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, gibt die Mehrheit der Befragten eine hohe Zufriedenheit an. Eine positive Bilanz folgt sowohl auf die Frage danach, ob diese Arbeit interessant sei, als auch darauf, ob die Jugendlichen ein FSJ<sup>plus</sup> weiterempfehlen würden.

<sup>50</sup> Nach 01.09.2010 werden die Unterkunftskosten nicht mehr übernommen.

<sup>51</sup> Vgl. Diakonie Württemberg (Hrsg.): Wegner, Martina / Stemmer, Philipp, ZZE (12–18): FSJplus – Freiwilliges Soziales Jahr und Realschulabschluss: Ergebnisse der Evaluation des Projektes 2005–2007

## 6 Evaluierung des Projektes

Es gibt einen Bericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Projektes für den Zeitraum vom November 2005 bis zum Dezember 2007. Dieser basiert auf den drei Zwischenberichten der Jahre 2005, 2006 und 2007, in welchem die einzelnen Befragungen und ihre Ergebnisse ausführlich dargestellt sind.

23 der 25 Teilnehmer haben ein FSJ bescheinigt bekommen. Davon sind 18 Teilnehmer bis zum Ende von FSJ<sup>plus</sup> geblieben und zur mittleren Reifeprüfung angetreten. 15 dieser Teilnehmer haben die Prüfung erfolgreich bestanden und 17 Teilnehmer haben den Übergang in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterqualifizierung erfolgreich geschafft. Hinsichtlich der drei Aspekte Kompetenzgewinn, berufliche Orientierung und Entwicklung von Selbstvertrauen erzielte das FSJ<sup>plus</sup> folgende Wirkung:

1. **Kompetenzgewinn** (Fremdeinschätzung durch die Anleiter in den Einsatzstellen) – Dieser ist durchschnittlich als mittelmäßig bewertet worden, da für jeden Kompetenzbereich jeder einzelne Freiwillige bewertet worden ist und insgesamt eher kleine Entwicklungsschritte wahrgenommen worden sind.
2. **Berufliche Orientierung** – Die Auswirkungen des Dienstes sind hier deutlich sichtbar. Während zu Anfang die Mehrheit der Teilnehmenden, nämlich 59 %, noch keine Vorstellung hinsichtlich einer beruflichen Orientierung hatte, haben am Ende der Maßnahme 64 % der Teilnehmer angegeben, durch FSJ<sup>plus</sup> eine Orientierung bekommen zu haben und sich für einen bestimmten Ausbildungsberuf entschieden zu haben. Aus Sicht der Freiwilligen haben sich ihre Handlungsoptionen während FSJ<sup>plus</sup> maßgeblich erweitert.
3. **Zugewinn von Selbstvertrauen** – Fast alle Beteiligten am FSJ<sup>plus</sup> beschreiben einen Zugewinn an Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen. Ursache dafür scheint die Erfahrung zu sein, ein Durchhaltevermögen zu zeigen und das Ziel des Realschulabschlusses zu erreichen.

Sieben der Teilnehmer haben das FSJ<sup>plus</sup> vorzeitig abgebrochen. Während zwei davon lediglich das reguläre FSJ an ihren Praxisstellen weitergemacht haben, haben die übrigen drei abgebrochenen Teilnehmer trotzdem die Mindestdauer von 6 Monaten für ein FSJ erreicht und dieses auch bescheinigt bekommen.

Der wissenschaftliche Bericht empfiehlt als Verbesserungsmöglichkeit, dass die Anleiter in den Einrichtungen selbst Qualifizierungen anbieten, da dies ihnen ermöglicht, die Lernprozesse der Freiwilligen zu reflektieren und zu thematisieren. Dies bereitet den Freiwilligen selbst oft Schwierigkeiten.<sup>52</sup>

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration ist eine integrationsrelevante Wirkung erzielt worden. Nach einer Verbleibsuntersuchung des DWW für den Jahrgang 2005–07 scheint diese Integration auch nachhaltig zu sein.

Der Anteil Teilnehmender mit Migrationshintergrund konnte in den Folgeprojekten gesteigert werden und liegt nun durchschnittlich bei ca. 1/3 der Teilnehmenden.

---

<sup>52</sup> Siehe Evaluationsbericht, S.25.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Mit FSJplus bekommt die Zielgruppe einen Zugang zu freiwilligem Engagement. Die Zielgruppe ist jedoch laut Interviewpartner schwierig für ein bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen, ohne dass es das zusätzliche Projektangebot des Erwerbs der mittleren Reife gibt. Die Notwendigkeit von FSJplus als ergänzendes Angebot des nachträglichen Erwerbs der mittleren Reife ist belegt.<sup>53</sup> Für viele Teilnehmer ist das Projekt ein alternatives, passgenaues Angebot.

In dieser Hinsicht ist auch der Erfolg nach zwei abgeschlossenen Durchgängen belegt. Durch FSJplus verbessern sich für die Freiwilligen die Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Die Nachbegleitung von Teilnehmenden nach Beendigung der Maßnahmen ist (noch) nicht Gegenstand des Projektes; in Einzelfällen geschieht dies, aber nicht systematisch. Wichtig für die Zukunft wird auch sein, die durch FWD erworbenen Kompetenzen noch stärker ins Bewusstsein zu rücken. Der formale Bildungsabschluss überlagert oft die informellen und nonformalen Lernprozesse und dadurch erworbene Kompetenzen. Erst diese spezielle Kombination erfasst den speziellen Charakter und die damit verbundene Wirkung des FSJplus.

---

<sup>53</sup> Siehe Evaluationsbericht, S. 26.

## Generationsübergreifende Freiwilligendienste zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements für Menschen mit und ohne Behinderungen

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative / des Projektes:	Freiwilligenzentrum mittenmang Schleswig-Holstein e.V., Schleswig
Interviewpartner: Position:	Frau Petra Knust Freiwilligenkoordination
Adresse:	Bismarckstr. 10, 24837 Schleswig
Tel.:	04621 977544
Fax:	04621 977546
E-Mail: Internet:	mittenmang2@web.de www.mittenmang.info

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	In dem Projekt werden insbesondere Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen gewonnen und unterstützt, die sich ehrenamtlich engagieren für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen oder andere Personen, die ein Engagement wünschen.
Reichweite:	Kommune
Träger:	mittenmang Schleswig-Holstein e.V., mittenmang gGmbH
Geberinstitution:	BMFSFJ Sozialministerium Land Schleswig-Holstein, Stadt Schleswig
Kooperationspartner:	Carenetz Service gGmbH, Brücke SH (Schleswig)
Laufzeit:	Förderphase I: 01.07.2005 bis 31.07.2008 <sup>54</sup> (Generationsübergreifender Freiwilligendienst) Förderphase II: 01.01.2009 bis 31.12.2011 (Leuchtturmprojekt)
Themenbereich:	Soziales, bürgerschaftliches Engagement für alle Bürger, Inklusion
Zielgruppe(n):	Menschen mit und ohne Behinderungen/Beeinträchtigungen <sup>55</sup>
Anzahl:	Ca. 20 Personen (insgesamt 60–80 abgeschlossene kleine Projekte) in zwei Freiwilligenzentren
Projektbudget:	Förderphase I: insgesamt 600.000 <sup>56</sup> Euro Förderphase II: insgesamt 150.000 <sup>57</sup> Euro
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Förderphase I: Generationsübergreifender Freiwilligendienst (GÜF) Förderphase II: Leuchtturmprojekt des Freiwilligendienstes aller Generationen (FdAG), auf Landesebene in Schleswig-Holstein Der Förderungszeitraum I des Projektes ist abgeschlossen. Das Projekt läuft als Leuchtturmprojekt weiter. (laufend)

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Ausgehend vom Bericht der Enquetekommission „Bürgerschaftliches Engagement“, in dem die Personengruppe der Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen bislang nicht bedacht worden ist, wurde der Verein mittenmang Schleswig gegründet und die Idee, Menschen mit Behinderungen im Zuge eines Rollenwechsels als Freiwillige zu gewinnen, ausprobiert. Durch die Förderung als Bundesmodellprojekt des BMFSFJ im Rahmen der Freiwilligendienste aller Generationen konnte die mittenmang-Idee an zwei Standorten in Schleswig-Holstein seit 2005 erfolgreich umgesetzt werden. Die Mission des Vereins ist es, grundsätzlich alle Menschen als Bürger, also Mitgestalter unserer Gesellschaft zu betrachten, unabhängig von etwaigen Beeinträchtigungen oder Behinderungen.

## 2 Ziele des Projektes

Der Verein mittenmang zielt auf die Gewinnung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen, die sich ehrenamtlich engagieren. Dabei wird auf eine Förderung der sozialen Integration und auf eine selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen und anderen hilfsbedürftigen Menschen Wert gelegt. Die Aktivierung und Qualifizierung bürgerschaftlicher Ressourcen, insbesondere freiwilligen, ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagements, werden dabei auch im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe verstanden. Als mittenmang-Motto hat sich „Empowerment durch Engagement“ entwickelt.

Bei diesem Projekt geht es hauptsächlich um den Neugewinn und die Förderung dieser bislang ungenügend berücksichtigten Zielgruppe bei einem Engagement und ihrer Mitwirkung bei der Gestaltung des Gemeinwesens.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Themen und Bereiche des Projektes variieren. Meistens jedoch werden soziale Themen verfolgt.

Die vielfältigen Tätigkeiten und Aufgaben der Freiwilligen umfassen die direkte Unterstützung Bedürftiger (mit und auch ohne Beeinträchtigung), sowie auch die Gewinnung weiterer Freiwilliger für ein Engagement. Beispielsweise unterstützen Freiwillige bedürftige Personen im Freizeitbereich, bei der selbstständigen Haushaltsführung, bei Einkäufen, beim Gang zu Ärzten oder Behörden etc. Die Befähigung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen zu eigenem ehrenamtlichem, bürgerschaftlichem Engagement umfassen Selbsthilfe-Aktivitäten, Aktivierung von Besuchsdienst und vieles mehr.

Bei der Umsetzung dieser Aufgaben wird vom Verein mittenmang ein ermöglichender Rahmen geschaffen, indem beispielsweise die Infrastruktur zur besseren Vermittlung und für die Qualifizierung entwickelt wird. Als „Experten in eigener Sache“ (als selbst ehemalige Hilfe-Bedürftige) können die Freiwilligen ihre eigenen Erfahrungen an aktuell

54 Die Förderzeit ist anschließend noch um ein halbes Jahr verlängert worden (Übergangsphase).

55 Von den Teilnehmern (Freiwilligen) sind anteilig ca. 60% Menschen mit Behinderungen vertreten.

56 Die Summe ist teilweise rückerstattet worden, was s. o. an den Förderbedingungen bzw. an Vorgaben der Bundeshaushaltsordnung liegt. Bei knapper Handhabung der Gelder benötigt der Verein aber ungefähr 140.000 Euro/Jahr.

57 Im Rahmen der Leuchtturmprojekte sind 50.000 Euro/Jahr verbindlich. Diese Summe reicht nach Aussage des Vereins bei weitem nicht aus; besonders erschwert wird die Situation durch die Maßgabe, weder Personal- noch Raumkosten hiervon zu finanzieren.

Bedürftige weitergeben. Bezogen auf den Inhalt eines Engagements stehen nicht die Aufgaben, sondern die Freiwilligen mit ihren Ressourcen und Interessen im Vordergrund. Mit jedem Teilnehmer werden zunächst ein Informationsgespräch, ein Erstgespräch und eine sogenannte Cafézeit durchgeführt. Dies beinhaltet eine individuelle Beratung und stellt sicher, dass die Freiwilligen in dem Maß aktiv werden, in dem sie ohne Überforderung handeln können. Diese sogenannte Orientierungszeit umfasst in etwa vier Wochen, ist aber individuell teilnehmerabhängig. Zusätzlich werden Freiwillige bei Bedarf ein- oder zweimal bei ihrem ersten Einsatz von einem hauptamtlichen Mitarbeiter begleitet. Das Projekt kann auch nach Beendigung der Förderzeit weitergeführt werden, da von Anfang an auf die Erzielung einer hohen Qualität der Arbeit geachtet worden ist und zukunftsweisende Impulse wie Inklusion, demografische Entwicklungsaufgaben, Empowerment im Sozialraum die Konzeptentwicklung bestimmt haben.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Der Zugang zur Zielgruppe erfolgt im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeiten und der Akquirierung von Netzwerken des Vereins im Raum Schleswig. Zudem wird in entsprechenden Institutionen für Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen auf das Projekt hingewiesen.

Am häufigsten nennen die Freiwilligen das Motiv, mit dem Engagement „eine sinnvolle Tätigkeit auszuführen“. Den „Tag strukturieren“, „etwas ausprobieren wollen“, sich für Beruf oder Ausbildung zu orientieren oder „der Gesellschaft etwas zurückgeben“ sind weitere Motive, die die Freiwilligen gegenüber dem Interviewpartner äußern.

### 4.2 Qualifizierung

Qualifikation definiert der Interviewpartner als Befähigung zur erfolgreichen Aufgabendurchführung.

Qualifizierungen werden in mittenmang hinsichtlich zweier Aspekte betrachtet. Zunächst geht es dabei um Beratungen und auch um die Ermittlung bereits vorhandener Kompetenzen. Im Freiwilligen-Team oder im Einzelgespräch werden die Fragen und Erfahrungen mit den Freiwilligen besprochen. Regelmäßig bietet mittenmang auch eine Gruppensupervision an, für diejenigen Erfahrungen und Erlebnisse, die in den Teamsitzungen nicht so ausführlich besprochen werden können. Um zu ermitteln, welche Bedarfe für das Engagement vorhanden sind oder noch fehlen, werden die verschiedenen Fachkompetenzen oder Berufs- und Lebenserfahrungen der Freiwilligen geklärt. Dieses vorhandene Potenzial wird bei mittenmang dahingehend genutzt, dass Freiwillige selbst auch andere Freiwillige beraten oder fortbilden können, zum Beispiel im Umgang mit PC und Internet. Bei Bedarf erfolgen fachliche Schulungen oder es werden Fachleute (dies sind zuweilen auch selbst Menschen, die in irgendeiner Form beeinträchtigt sind) eingeladen. Spezielle Erste-Hilfe-Kurse werden regelmäßig angeboten oder fachliche Informationen zum Umgang mit bestimmten Arten von Behinderungen gegeben. Mittenmang bietet weiterhin verschiedene Gruppenveranstaltungen an, wie beispielsweise Spielfilmveranstaltungen oder auch Literaturgruppen etc., in denen auch Lerninhalte vermittelt werden können.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Den Engagierten werden Fahrkosten und andere Auslagen erstattet. Laut Interviewpartner spielt die Aufwandsentschädigung eine große Rolle, da sich viele Teilnehmer mangels eigener Finanzierungsmöglichkeiten nicht engagieren könnten.

Auch der Nachweis über das Engagement selbst ist für die Teilnehmer äußerst wichtig, da dieser sehr stark als eine Anerkennungsform für das Geleistete betrachtet wird. Daneben gibt es weitere Anerkennungsmaßnahmen. Beispielsweise werden die angebotenen Fortbildungen sehr geschätzt und die Freiwilligen fühlen sich geehrt, wenn für sie extra ein Experte zu den Schulungen eingeladen wird.

Gemäß den Kriterien des Generationsübergreifenden Freiwilligendienstes werden im Allgemeinen zertifizierte Nachweise über die Tätigkeiten angeboten.

Alle Freiwilligen sind über die Berufsgenossenschaft haft- und unfallversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Im Rahmen des Engagements haben sich für die Engagierten neue soziale Kontakte ergeben. Dabei ist der „Empowerment“-Prozess, der mit dem Engagement und im Freiwilligen-Team erwirkt wird, relevant: Viele Freiwillige haben mit dem Engagement das nötige Selbstbewusstsein gewonnen, um überhaupt erst in Kontakt mit anderen Menschen zu treten. Viele der neu gewonnenen Kontakte werden von den Freiwilligen auch weiterhin gepflegt. Einige Freiwillige haben auch mit dem Engagement eine Arbeitsstelle angestrebt, oft aber sind die hier beteiligten Menschen Erwerbsunfähigerrentner und daher nicht arbeitsuchend. Die Wahrnehmung der Engagierten zum Projekt ist recht vielfältig und reicht von einfacher Zustimmung bis hin zur Begeisterung und dem Wunsch einer kontinuierlichen Fortführung des Projektes.

Am erfolgversprechendsten im Umgang mit den Freiwilligen ist ihr Selbstbewusstseins-erwerb, das Bewusstsein, „sich etwas zuzutrauen“, und die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten. Neben Gruppenfertigkeiten erwerben sie alltägliche Kompetenzen. Beispielsweise haben die Beteiligten oft keinerlei Erfahrungen mit Texten, können oft nicht gut lesen und bekommen in den Arbeitsgruppen hierzu einen Zugang, lesen sich zum Beispiel gegenseitig vor, lesen aus der Tagespresse und beurteilen das Gelesene in der Gruppendiskussion.

## 6 Evaluierung des Projektes

Über das Projekt selbst gibt es keine wissenschaftliche Einzel-Evaluierung, aber es wurde gemeinsam mit den anderen GÜF-Projekten vom „Zentrum für Zivilgesellschaftliche Entwicklung“ (ZZE) begleitet und ausgewertet.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen lässt sich gut zu eigenem Engagement motivieren. Dies bestätigt nicht nur der Erfolg des Projektes, sondern die Freiwilligen selbst sehen einen Sinn und eine Notwendigkeit in ihren Tätigkeiten. Positiv für das Projekt spricht der Bekanntheitsgrad und es laut Interviewpartner in der Stadt Schleswig bereits gut etabliert ist. Auch die Idee des Projektes ist nach Ansicht des Interviewpartners erfolversprechend, da es die Akteure hinsichtlich ihres biographischen Kontextes als handelnde Akteure weiterbringt – dies besonders deshalb, weil somit ein Perspektivwechsel stattfindet und sie in diesem Projekt nicht mehr als Bedürftige aufgefasst werden, sondern eigene Entscheidungen treffen. Positiv einher geht damit, dass das Selbstbewusstsein der Teilnehmer durch die Möglichkeit eines selbstbestimmten Lebens gestärkt wird.

In einem Interview mit dem Bürgermeister von Schleswig, Herrn Thorsten Dahl, betont dieser die Notwendigkeit der neuen Freiwilligendienste bei dem Aufbau von ehrenamtlichen Strukturen. Besonders die demographischen Herausforderungen in Schleswig, dass jeder dritte Mensch dort älter ist als 60 Jahre, oder die Tatsache, dass jedes dritte Kind in dem Ort von Hartz IV lebt, zeigen die Notwendigkeit einer Unterstützung der Kommune bei der Daseinsversorgung mithilfe von freiwilligem Engagement.<sup>58</sup>

Zu Beginn der Laufzeit hat es für das Projekt eine kleine Hürde hinsichtlich der Formalien des „Generationsübergreifenden Freiwilligendienstes“ gegeben. Nach den dort verbindlich für die Teilnehmer festgelegten Stundenzahlen bestand die Gefahr der Überforderung für speziell diese Zielgruppe. Dies konnte aber nach Gesprächen geklärt werden und gelockerte Teilnahmevereinbarungen konnten getroffen werden. Eine weitere Herausforderung stellt die kleine Größe des Vereins und die damit zusammenhängende Infrastruktur dar, da manchmal nicht ausreichend Räume, PCs oder Personal zur Verfügung stehen. Manchmal gibt es auch Probleme von und mit den Teilnehmern. Diesen wird versucht sofort nachzugehen und sie zu klären, damit das Engagement mit Zufriedenheit auf allen Seiten geleistet werden kann. Weitere Schwierigkeiten gibt es hinsichtlich der Finanzierung, da die zurzeit (in der 2. Förderphase) bewilligten Gelder für die Projektdurchführung nicht ausreichen und weder die Raum- noch die Personalkosten damit finanziert werden können. Daneben sei das Projekt auch erst jetzt (Stand: 2010) und nach viel Öffentlichkeitsarbeit in Schleswig und bei den beteiligten Vereinen / Organisationen und den Menschen „angekommen“. Der Verein ist der Ansicht, dass die Eingewöhnungsphase eines Projektes meist länger dauert als von der Förderphase eingeplant, welches eine weitere Herausforderung darstellt.

Die Beendigung einzelner Projekte hängt teilweise mit der Art des Projektes zusammen – beispielsweise ist der Bedarf nicht mehr vorhanden – und teilweise auch damit, dass sich für die Freiwilligen andere Umstände ergeben haben. Es sei auch möglich, so der Interviewpartner, eine sogenannte Engagementpause zu machen – sei es aus eigenen gesundheitlichen Gründen oder sei es aus anderen Gründen – und dabei weiterhin passiv im Team zu bleiben und an den Sitzungen teilzunehmen. Gibt es eine „Lücke“, weil ein Freiwilliger sein Engagement beendet hat, bemüht sich der Verein, diese zu schließen.

<sup>58</sup> Vgl. Freiwilligendienst aller Generationen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Online-Quelle: <http://www.freiwilligendienste-aller-generationen.de/aktuelles.html#C1458> (Stand: Oktober 2010)

Das Projekt hat laut Interviewpartner eine integrationsrelevante Wirkung, weil die Teilnehmer durch das Engagement auf eine neue Art und Weise an der Gesellschaft teilhaben, beispielsweise zum ersten Mal öffentliche Verkehrsmittel benutzen oder durch die Teilnahme in den Arbeitsgruppen neue Erlebnisse ausprobieren. Mit dem Engagement entsteht auch das Gefühl einer Gruppenzugehörigkeit, beispielsweise wird das „mittenmang-T-Shirt“ von den Beteiligten mit „Stolz getragen“.

Im Laufe des Projektes haben sich die Förderphasen verändert und haben daher weitere Veränderungen gebracht. Zum Beispiel ist der Verein aus finanziellen Gründen in günstigere Räume umgezogen und hat dabei Räumlichkeiten eingebüßt. Ebenso können bestimmte Angebote nicht mehr geleistet werden.

Da sich das Projekt herumgesprochen hat, hat sich auf lange Sicht auch die Personengruppe verändert. Nun kommen vermehrt Menschen, die selbst noch in Betreuung sind (auch aus stationären oder geschlossenen Einrichtungen), womit sich auch die Arbeitsweise für den Verein verändert hat. Beispielsweise hat sich die „Probephase“, in der getestet wird, ob die Freiwilligen mit ihrer Arbeit zurechtkommen, verlängert. Aufgrund dieser Verschiebung diskutiert der Verein zurzeit seinen zukünftigen Umgang mit diesen Tatsachen, da sich damit auch neue Herausforderungen (Verlängerung der Freiwilligenbegleitung durch die Freiwilligenkoordination), besonders im finanziellen Bereich, ergeben haben.

Während des Projektes erfolgt immer eine Reflexion mit den Teilnehmern, die auch dokumentiert und im Rahmen von Qualitätsentwicklung dazu genutzt wird, das Projekt insgesamt zu verbessern. Die Anbindung einiger Einzelprojekte an kommunale Strukturen garantiert unter anderem eine nachhaltige Finanzierungsmöglichkeit des Projektes.

Seit Beginn der Projektlaufzeit ist der Verein darum bemüht, durch die Akquirierung von Finanzmitteln eine Nachhaltigkeit des Projektes zu sichern. Die von den Freiwilligen durchgeführten Einzelprojekte sind in der Regel auch längerfristig angelegt. So gibt es einzelne Projekte, die von Freiwilligen seit Beginn des Projektes im Jahre 2005 geführt werden.

Insgesamt gibt es eine heftige Diskrepanz zwischen öffentlicher Anerkennung auf den Ebenen Bund, Land und Kommunen und den Finanzierungsmöglichkeiten für inklusive Freiwilligenzentren und somit den Bereich „Bürgerschaftliches Engagement für Menschen mit (und ohne) Behinderungen“. Nach dem Interview mit dem Bürgermeister von Schleswig, Herrn Dahl, wird in Schleswig mittlerweile auch die Kriminalprävention mit Freiwilligendiensten unterstützt. Mit der Stadt als Träger soll dieser Dienst nachhaltig verankert werden, der Haushalt strebt dabei bis 2011 eine Einstellung von 5.000 Euro an. Ferner unterstützt die Stadt die Freiwilligendienste als Träger und durch Fortbildungsangebote, so Herr Diehl. Er regt an, dass die Stadt in Vorleistung gehen soll, wenn es an Mitteln für Qualifizierungsmaßnahmen oder auch Fahrtkostenerstattung fehlt. Diesbezüglich bietet die Stadt beispielsweise in Kooperation mit der Volkshochschule aktuell den Kurs „Zusatzqualifikationen für Freiwilligendienstler“ kostenfrei an. Zukünftige Handlungsfelder für den Einsatz von Freiwilligendiensten verortet Bürgermeister Diehl in Schleswig bei diesem Projekt mittenmang, bei der Kriminalprävention oder auch zukünftig bei Projekten wie beispielsweise „Seniortrainern“.<sup>59</sup>

59 Vgl. Freiwilligendienst aller Generationen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Online-Quelle: <http://www.freiwilligendienste-aller-generationen.de/aktuelles.html#c1458> (Stand: Oktober 2010)

## gEMiDe: gesellschaftliches Engagement von Migranten und Deutschen

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative / des Projektes:	gEMiDe
Interviewpartner: Position:	Frau Hülya Feise Herr Eric Feise Projektleitung
Adresse:	Wilhelm-Bluhm-Str. 20, 30451 Hannover
Tel.:	0511 2135363
Fax:	0511 8973540 0511 7853769
E-Mail: Internet:	info@gemide.org, huelyafeise@hotmail.com http://www.gemide.org

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Mit integrativem Ansatz zielt dieses Projekt auf die Förderung der Bürgerbeteiligungen von Migranten und Deutschen. Damit bildet es eine Schnittstelle zwischen an ehrenamtlicher Tätigkeit interessierten Migranten und Einheimischen.
Reichweite:	Kommune
Träger:	Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer / -innen BTEU e. V.
Geberinstitution:	Landeshauptstadt Hannover
Kooperationspartner:	Volkshochschule Hannover, SportJugend Niedersachsen, Leibniz Universität, Schulen, Bildungsverein, Migrantenselbstorganisationen
Laufzeit:	01.01.2002 – laufend
Themenbereich:	Integration – Bildung – Soziales
Zielgruppe(n):	Menschen mit und ohne Migrationshintergrund <sup>60</sup>
Anzahl:	Insgesamt 350 Teilnehmer
Projektbudget:	35.400 Euro jährlich <sup>61</sup>
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Kein Rahmenprogramm (laufend)

<sup>60</sup> Die Beteiligten stammen aus folgenden Nationen: Türkei, Irak, Iran, Aserbaidshan, Turkmenistan, Georgien, Polen, Sri Lanka, Griechenland, Peru, Ukraine, Vietnam.

<sup>61</sup> 85 % des Budgets wird für die zwei Teilzeitarbeitsstellen der Hauptamtlichen verwendet.

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

In der niedersächsischen Landeshauptstadt Hannover leben ca. 520.000 Menschen. Davon haben etwas über 75.500 Menschen keine deutsche Staatsangehörigkeit. Obwohl sich Einheimische und Zugewanderte gegenseitig respektieren, sind Berührungspunkte nur selten. Kommunikation im täglichen Leben findet lediglich auf geschäftlicher Ebene statt. Ausgangspunkt dieses Projektes ist daher die unzureichende soziale und kulturelle Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die deutsche Gesellschaft. Mit Ausnahme der Migrantenselbstorganisationen (MSO) sind die Möglichkeiten, sich freiwillig zu engagieren, für Migranten begrenzt. Um dem entgegenzuwirken, soll mit gEMiDe das bürgerschaftliche Engagement insbesondere für Migranten gefördert werden. Mit dem Engagement wird die Integration gefördert und die Migranten nehmen durch diese Tätigkeiten als vollwertige Mitglieder am gesellschaftlichen Leben teil. Zunächst ist das Vorläuferprojekt „Lachendes Gesicht“ ins Leben gerufen worden, woraus sich dann später gEMiDe entwickelt hat. Eine Förderung der Bürgerbeteiligung, bestehend aus bürgerschaftlichem Engagement, vielfältigen Bildungsangeboten, sozial-kultureller Stabilität und demokratischer Teilhabe ist dabei vordergründiges Interesse.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt zielt grundsätzlich auf die Förderung der gegenseitigen Integrationsbereitschaft, der individuellen Fähigkeiten und der gegenseitigen Anerkennung von Deutschen und Migranten durch bürgerschaftliches Engagement. Mit dem freiwilligen Engagement können Migranten gleichrangig am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, sich sozial und kulturell der Gesellschaft zugehörig fühlen, welches wiederum die integrative Wirkung fördert. Ferner zielt die Förderung auf die Stärkung des Selbsthilfepotenzials zur Lösung sozialer Probleme und zur Aufrechterhaltung bzw. Neuorganisation sozialer Kontakte für die Zielgruppe.

Das Projekt zielt vornehmlich auf den Neugewinn von Migranten und Deutschen für ein bürgerschaftliches bzw. gesellschaftliches Engagement.

## 3 Inhalte und Abläufe des Projektes

Die Themen der von gEMiDE durchgeführten Projekte sind vielfältig und sind in den Bereichen Sport, Kultur, Sprache, Bildung, Kunst und Umwelt angesiedelt.

Die Aufgaben der Teilnehmer variieren und werden prinzipiell von den Freiwilligen selbst bestimmt, je nach deren Interessen oder Kompetenzen.

Ein initiiertes Projekt im Bereich Sport ist beispielsweise der für Mütter und Töchter gemeinsam angebotene Sportunterricht. Oft kennen Frauen mit Migrationshintergrund keine sportliche Betätigung. Bei diesem gemeinsamen Angebot hat sich gezeigt, dass Mütter nach der Teilnahme an diesem Projekt eher bereit sind, ihre Töchter an sportlichen Aktivitäten teilhaben zu lassen. Daneben gibt es auch Projekte im sozialen und kulturellen Bereich wie beispielsweise den Nachhilfeunterricht an Kindergärten oder Schulen. Weitere Projekte finden sich zu Klima-, Umwelt- und Energiefragen und zur politischen Bildung sowie Sportangebote, die projektübergreifend sind. Daneben werden Themen zur richtigen Ernährung und richtigen Bewegung, „Rahmenrichtlinien bei einer Scheidung“ oder zur Allgemeinbildung behandelt. Schließlich werden Jugendtagungen unter dem Motto „Begegnen, verstehen, handeln“ durchgeführt.

In diesem Projekt gibt es zur Unterstützung und Qualifizierung der Freiwilligen zwei teilzeitarbeitende Hauptamtliche.

Das Projekt soll kontinuierlich weitergeführt werden und wird in einem jährlichen Rhythmus von der Geldgeberinstitution weiter bewilligt.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Das Projekt erfordert keinerlei Voraussetzungen, vielmehr wird in einem persönlichen Gespräch ermittelt, welche Fähigkeiten die Freiwilligen bereits mitbringen und wie und wo sie diese am ehesten einsetzen möchten.

Zu Beginn des Projektes sind die Freiwilligen von den Projektinitiatoren persönlich angesprochen und geworben worden. Inzwischen ist gEMiDe bereits gut etabliert und Informationen zum Projekt verbreiten sich von alleine unter den Interessenten. Beispielsweise engagieren sich diejenigen später selbst, die zunächst von den Projekten der Freiwilligen profitiert und zum Beispiel Nachhilfeunterricht erhalten haben.

Viele Freiwillige sind von der Tatsache motiviert, bereits selbst vom Engagement anderer profitiert zu haben, und wollen dies laut eigenen Angaben auch wieder „zurückgeben“. Andere engagieren sich, um „Neuankömmlingen“ den Beginn in Deutschland zu erleichtern, besonders weil sie sich bei ihrer eigenen Ankunft alleine zurechtfinden mussten.

### 4.2 Qualifizierung

Der Interviewpartner versteht Qualifizierung im Sinne einer gezielten Kompetenzvermittlung. Die angebotenen Qualifizierungen variieren bei gEMiDe stark und werden davon bedingt, welche Tätigkeiten die Freiwilligen durchführen wollen und welche Kompetenzen sie hierfür benötigen.

Die verschiedenen Kurse werden zumeist von gEMiDe in Kooperation mit anderen Trägern angeboten. Neben Deutschkursen kann man sich zum Übungsleiter oder Energieberater qualifizieren lassen oder interkulturelle Kompetenzen erwerben.

### 4.3 Anerkennung/Gratifikationen

Aufgrund des geringen zur Verfügung stehenden Budgets können keine Aufwandsentschädigungen bezahlt werden. Zu Beginn des Projektes waren die Teilnehmerzahlen geringer gewesen, so dass beispielsweise Fahrkarten erstattet werden konnten. Inzwischen ist dies nur noch teilweise möglich.

Den Freiwilligen werden Anerkennungen in Form von Kinokarten, Ausflügen, Festen und /oder Partynachmittagen bereitet. Ferner gibt es Jugendtagungen, die gemeinsam mit unterschiedlichen Trägern durchgeführt und von diesen auch mitfinanziert werden. Die Tagungen finden an fünf Tagen statt, in denen die Jugendlichen zum Thema politische Bildung geschult werden. Nach Aussagen der Jugendlichen sind Veranstaltungen wie diese bereits eine Anerkennungsform für ihr Engagement.

Die Freiwilligen erhalten ein Zertifikat über ihre Tätigkeit. Dieses wird entweder von gEMiDe ausgestellt oder von der jeweiligen Institution, bei der der Kurs absolviert worden ist.

Die bürgerschaftlich Engagierten sind während ihrer Tätigkeit nach den landesüblichen Bestimmungen unfall- und haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Durch die freiwilligen Tätigkeiten haben sich laut Interviewpartner für die Engagierten neue Perspektiven ergeben. Viele haben neue Kontakte geknüpft oder es haben sich Arbeitsmöglichkeiten ergeben. Einige Freiwillige haben erfolgreich die Schule beendet und/oder einen Ausbildungsplatz bekommen. Manche haben schlicht „Deutsch gelernt“, woraus sich neue Perspektiven ergeben haben. Insgesamt haben sich alle Beteiligten durch ihr Engagement persönlich weiterentwickelt, je nach den eigens angestrebten Zielen.

Nach Aussage des Interviewpartners ist das Projekt durchweg positiv von den Beteiligten wahrgenommen worden. Dies zeigt sich auch daran, dass die Teilnehmer weiterhin aktiv engagiert bleiben.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist bislang nicht wissenschaftlich begleitet worden.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Nach eigener Einschätzung des Interviewpartners zeigt das Projekt Erfolge, da alle gesetzten Ziele erreicht worden sind. Insbesondere das integrative Ziel zeige durch und mit dem Engagement seine Wirkung. Speziell Menschen mit Migrationshintergrund nehmen nun aktiv an der Gesellschaft teil, indem sie Deutsch erlernt haben oder sich mit dem Engagement in die Gemeinschaft einbringen können. Auch konnten nach Meinung des Interviewpartners bereits Vorurteile auf beiden Seiten abgebaut werden. Weitere Beispiele der erfolgreichen Wirkung des Engagements sind die Verbesserung der Noten der mit ihren Hausaufgaben betreuten Kinder oder Jugendliche, die zuvor in der Schule Schwierigkeiten hatten, konnten anschließend die Schule abschließen bzw. eine Ausbildung beginnen.

Den Erfolg verdankt das Projekt nach Ansicht der Projektleitung besonders der persönlichen Ansprache und Betreuung der Freiwilligen. Besonders die Zielgruppe der Migranten bedarf einer individuellen Betreuung auf einer sehr persönlichen Ebene. Dieser Prozess umfasst zunächst eine persönliche Ansprache und auch Ermutigung zum Engagement mit anschließender Themenfindung und der Ermittlung vorhandener Kompetenzen. Zum Erfolg des Projektes trägt auch die Tatsache bei, dass sich während der Laufzeit die Rekrutierung der Freiwilligen zum „Selbstläufer“ entwickelt hat, d. h. dass die bereits aktiv Engagierten weitere Freiwillige in ihrem Umfeld schnell gewinnen konnten, so dass die Anzahl der Freiwilligen kontinuierlich gewachsen ist und auch noch weiterhin wächst.

Schwierigkeiten hat es bei den kulturell bedingten unterschiedlichen Ansichten zum ehrenamtlichen Engagement gegeben. Durch einen hohen persönlichen Einsatz und eine persönliche Ansprache der Initiatoren konnten solcherlei Probleme aber gelöst werden.

Schließlich hat es noch die organisatorische Herausforderung für die hauptamtlichen Projektleiter gegeben, mit den ansteigenden Freiwilligenzahlen koordinativ zurechtzukommen.

Das Projekt hat sich im Laufe der Zeit dahingehend verändert, dass sich die Angebote der freiwilligen Tätigkeiten vergrößert haben. Auf große Nachfrage seitens der Freiwilligen hat die Projektleitung nicht nur den thematischen Rahmen, sondern auch die Qualifizierungsangebote erweitert.

Nach Ansicht des Interviewpartners hat das Projekt eine integrative Wirkung, da die Freiwilligen durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit in Kontakt mit anderen Menschen treten und dieser Austausch bereits integrationsförderliche Auswirkungen gezeigt hat.

Das Projekt muss jährlich neu bei der Stadt Hannover beantragt werden. Um Nachhaltigkeit zu erzielen, verfolgt die Projektleitung weiterhin das Ziel, eine institutionelle Förderung für gEMiDe zu erwirken. Hierzu gehört zum einen die Überzeugungsarbeit bei Kommunen und Akteuren der Politik und zum anderen auch die persönliche Ermutigung und Aktivierung von Freiwilligen.

## Hand in Hand

### Kontaktdaten

Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	Stadtverwaltung Gera, Dezernat Soziales Stadt Gera
Interviewpartner: Position:	Frau Christiane Neudert (Herr René Soboll) Projektleitung (MA Steuerungsunterstützung)
Adresse:	Gagarinstraße 99–101, 07545 Gera
Tel.: Fax:	0365 838–3010 oder –3014 0365 838–3015
E-Mail: Internet:	jugend.soziales@gera.de (Soboll.Rene@gera.de ) www.gera.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Freiwillige sollen den Zugang zu Familien und Alleinstehenden mit Unterstützungs- und Beratungsbedarf erleichtern und ihnen diverse Leistungen anbieten. Mit Hausbesuchen sollen ältere alleinstehende und sozial benachteiligte Bürger vor eventueller Vereinsamung und Verwahrlosung bewahrt werden und auch Familien und jungen Müttern Hilfe und Unterstützung angeboten werden.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	Kreisfreie Stadt Gera/Thüringen
Geberinstitution:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Leuchttürme im Rahmen des Freiwilligendienstes aller Generationen), Leuchttürme Thüringen
Kooperationspartner:	SeniorTrainer Kompetenzteam Gera e.V. SRH Wald-Klinikum Gera gGmbH <sup>62</sup> Begegnung e.V. – SOS-Kinderdorf e.V. – Jugendhilfe Gera <sup>63</sup> Demokratischer Frauenbund LV Thüringen <sup>64</sup> Wohnungsunternehmen <sup>65</sup> , Die Ehrenamtszentrale der Stadt Gera <sup>66</sup> Volkssolidarität, Kreisverband Gera e.V. <sup>67</sup>
Laufzeit:	01.01.2009 bis 31.12.2011
Themenbereich:	Bürgerengagement im Rahmen des Freiwilligendienstes
Zielgruppe(n):	Bürger unterschiedlicher Generationen
Anzahl:	20 Freiwillige im sozialen Teilprojekt, 7 Freiwillige im Kinderprojekt
Projektbudget:	Max. 50.000 Euro Fördermittel im Jahr (während der 3-jährigen Modellprojektphase)
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	„Hand in Hand“ ist eines der bundesweiten Leuchtturmprojekte des neuen Freiwilligendienstes aller Generationen. Das Projekt läuft noch in der 3-jährigen Modellphase und soll danach auch nachhaltig fortgeführt werden.

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Bedingt durch die große Abwanderung vieler Bürger in westdeutsche Bundesländer oder in den europäischen Raum, ist es in der Region Gera zu Verschiebungsprozessen in der Sozialstruktur gekommen. Viele jüngere Bürger wandern auf der Suche nach Erwerbsarbeit ab, während die Älteren zurückbleiben, so dass sich der demographische Alterungsprozess der Bevölkerung dort weiter zuspitzt. Mit den schrumpfenden Einwohnerzahlen der Stadt Gera geht diese Entwicklung mit einer Wandlung der nachbarschaftlichen Beziehungen einher und es kommt zunehmend zu einer Auflösung sozialer nachbarschaftlicher Unterstützungsleistungen.

Um diesen Entwicklungen im Raum Gera entgegenzuwirken, wurde das Leuchtturmprojekt „Hand in Hand“ initiiert.

## 2 Ziele des Projektes

Dieses „Sozialraumprojekt“ zielt zunächst auf die Förderung des freiwilligen Engagements von Menschen unterschiedlicher Generationen mit gleichzeitiger Erschließung neuer Betätigungsfelder. Dabei sollen neben der regionalen Weiterentwicklung der individuellen und institutionellen Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement auch eine Stärkung der bestehenden Strukturen und eine enge Vernetzung dieser Strukturen erfolgen. Besonderheit im Projekt ist dabei die Verknüpfung von haupt- und ehrenamtlichem Potenzial.

Neben der Erstellung und Pflege eines Qualifizierungsplans für die teilnehmenden Freiwilligen wird zudem eine Kooperation mit Trägern und Vereinen angestrebt, welche bereits Erfahrung mit EU-Projekten haben. Die Vernetzung mit erfahrenen Trägern in dem Bereich ist für das Projektkonzept und die gesetzten Ziele vorteilhaft, da die genannte Erfahrung für das Projekt genutzt werden kann. Zudem wird bei bereits solchen abgeschlossenen Projekten durch eine thematische Anbindung ein nachhaltiger Effekt erreicht.

Die freiwillig engagierten Teilnehmer sind in diesem sozialen Ehrenamtsprojekt diejenigen, die durch ihr Engagement die Zielpersonen der zwei Teilprojekte unterstützen. Diesbezüglich gliedert sich das Projekt in zwei Teilprojekte mit unterschiedlicher thematischer und zielgruppenspezifischer Ausrichtung. Zum einen zielt das Projekt auf ältere Bürger, Menschen mit Behinderungen und Menschen innerhalb sozialer Problemlagen und die Freiwilligen bieten diesbezüglich Hilfeleistungen und Unterstützung an. Zum anderen zielt das Kinderprojekt darauf, den Hilfebedarf von Familien und Alleinstehenden frühzeitig zu erkennen und helfend einzugreifen. Mit diesem Konzept erfolgt eine Verknüpfung zu dem bereits abgeschlossenen Projekt „den demographischen Wandel in den Kommunen mitgestalten – Erfahrungswissen der Älteren nutzen“ in Gera.<sup>68</sup>

62 In zwei Richtungen: Entbindungsklinik für das Projekt „Kinder willkommen“; Entlassungsmanagement / Überleitungspflege für das Projekt „Ältere“

63 Der Verein hat schon bei einem früheren Projekt diesbezüglich Kompetenzen entwickelt, beispielsweise beim Frauenfrühstück, bei der Krabbelgruppe usw.

64 Hier wird Hilfe zur Selbsthilfe gegeben, z.B. Haushaltsunterstützung älterer, behinderter oder sozial benachteiligter Personen in Form von Nachbarschaftshilfe.

65 Wohnungsunternehmen, welche Hinweise darüber liefern können, ob in einem Haushalt eine soziale Gefährdung besteht oder Unterstützung notwendig ist.

66 Eine Freiwilligenagentur mit Seniorenbüro als Interviewpartner und Beratungsstelle für Ehrenamtliche, Interessierte und Selbsthilfegruppe

67 Anfertigung kleiner Gastgeschenke, z. B. Stricken von Söckchen und Lätzchen usw. für die neuen Erdenbürger

68 Projektlaufzeit: 2007–2009

Die Zielgruppen des Projektes sind somit Familien mit oder auch ohne Kinder und Alleinerziehende, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund und Bürger mit (sozialen) Problemlagen.

Im Rahmen des Freiwilligendienstes hat jedes Teilprojekt von „Hand in Hand“ in Gera einen zuständigen ehrenamtlichen Projektkoordinator aus dem Kreise der Freiwilligen. Diese Projektkoordinatoren sind in einem früheren Projekt zu ehrenamtlichen Senior-kompetenztrainern ausgebildet worden. Sie verfügen daher selbst bereits über Erfahrungen mit ehrenamtlichen Tätigkeiten. Für das Projekt „Hand in Hand“ sind aber darüber hinaus auch weitere freiwillig Engagierte gewonnen worden. Ein Teil dieser hat, wie die Projektkoordinatoren, bereits vorherige Erfahrung mit Engagement gesammelt und verbleibt somit im Rahmen dieses Leuchtturmprojektes bei einer freiwilligen Tätigkeit. Der Rest der freiwilligen Teilnehmer ist dagegen nicht nur für die Freiwilligendienste, sondern überhaupt für ein bürgerschaftliches Engagement neu gewonnen worden.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Das Konzept „Hand in Hand“ ist Bestandteil des neuen Freiwilligendienstes aller Generationen und wird als Leuchtturmprojekt im Rahmen des Programms gefördert. Dieses Leuchtturmprojekt widmet sich zwei thematisch unterschiedlichen Konzeptionen:

#### 1. „Generationsübergreifende Freiwilligenarbeit für ältere Bürger, behinderte Menschen und Menschen mit sozialen Problemlagen“

Dieses Teilkonzept wird als soziales Projekt bezeichnet und ist an Menschen gerichtet, die Hilfe brauchen und aufgrund einer Behinderung, einer Krankheit oder altersbedingt auf Unterstützung durch andere angewiesen sind. Zur Zielgruppe werden hier auch Alleinstehende gezählt, die keinerlei Unterstützung seitens ihres sozialen Umfeldes (Familie / Freunde / Verwandte) bekommen, aber auf diese angewiesen wären. Die Freiwilligen bemühen sich besonders darum, die Distanz zwischen den Bedürftigen und ihnen abzubauen zu können. Für dieses Teilprojekt kooperiert „Hand in Hand“ mit den Wohnungsunternehmen, die den Sozialdienst über eventuelle Problemlagen informiert. Der soziale Dienst übernimmt dabei zunächst die Aufgabe der Überprüfung und vermittelt im Falle einer sozialen Unterstützungsnotwendigkeit den Haushalt an die Freiwilligen-Teams. Aber auch Freunde, Bekannte, Verwandte oder Nachbarn zeigen Unterstützungsbedarf von Bedürftigen an. Die Freiwilligen besuchen regelmäßig ihr unterstütztes Klientel, gehen zum Beispiel mit ihnen Kaffee trinken, spazieren und helfen beim Ausfüllen von Anträgen. Im Rahmen des Sozialprojektes sind für die älteren und sozial benachteiligten betreuten Menschen aktuell 23 Freiwillige zuständig. Insgesamt werden in diesem Teilprojekt zur Zeit 185 Fälle betreut.

#### 2. „Erste Schritte gemeinsam – Kinder willkommen“

Das zweite Teilprojekt ist auf die Zielgruppe Familien oder Mütter gerichtet, die gerade ein neugeborenes Kind bekommen haben. Dabei werden diese in den ersten sechs bis acht Wochen nach der Geburt von Freiwilligen besucht und mit Informationen unterstützt. Um dem formulierten Ziel des Kinderprojektes gerecht zu werden, soll jede Mutter bzw. Familie in den ersten sechs bis acht Lebenswochen ihres Kindes einmal zu Hause aufgesucht werden. Dabei wird versucht einen eventuellen Unterstützungsbedarf frühzeitig zu erkennen und diesen zu erfüllen. Die von den Freiwilligen im Rahmen des Projektes geleistete Unterstützung kann auch als Familienpatenschaft eingerichtet werden. Dabei wird auf einen möglichst schnellen und niedrigschwelligen Zugang für die

Erschließung dieser sogenannten neuen Bürger<sup>69</sup> gezielt, um diesen eine Hilfestellung aufzeigen zu können. Die Freiwilligen sprechen mehrmals gemeinsam mit den Familien oder den Müttern über ihre eigenen bisherigen Erfahrungen mit Kindern und deren Erziehung. Um mit den Familien leichter ins Gespräch kommen zu können, bemühen sich die Freiwilligen darum, eine gemeinschaftliche Atmosphäre herzustellen. Beispielsweise bekommt eine Freiwillige, die selbst Mutter ist, leichter einen Zugang zu einer jungen Mutter. Dadurch kann die Distanz verringert werden und gemeinsame Gesprächsthemen können gefunden werden.

In diesem Kinderprojekt bekommt der Fachdienst Kinder- und Jugendhilfe regelmäßig Informationen zu aktuellen Geburten.<sup>70</sup> Der Fachdienst bereitet dann ein Schreiben an die Eltern vor mit der Bitte, diese besuchen zu dürfen. Mit diesem Besuch werden sie als „neue Bürger“ geehrt und begrüßt. Sofern die Eltern einen Besuchstermin zusagen, werden die Ehrenamtlichen über ihre Projektleitung an entsprechende Familien weitergeleitet. Stellen die Freiwilligen vor Ort einen Unterstützungsbedarf fest und haben diese Familien selbst das Interesse daran, dann wird dieser Fall übernommen. Im Teilprojekt „Kinder willkommen“ nehmen sieben freiwillige Personen teil. Generell wird eine Kontinuität der Hausbesuche angestrebt und die Freiwilligen führen durchschnittlich 65 Hausbesuche pro Monat durch.

In beiden Teilprojekten arbeiten die Freiwilligen im Rahmen ihres Einsatzes in Arbeitsgruppen zusammen. Diese Teams werden in speziellen sozialraumbezogenen Feldern eingesetzt. Dort können sie ihre eigene Zeit, Erfahrungen und Kompetenzen einbringen. Für ihren Einsatz bekommen die Ehrenamtlichen eine Art fachliche Begleitung, bestehend aus den drei Säulen der Fachdienste der Stadtverwaltung: „Sozial- und Unterhaltsleistungen“, „Kinder- und Jugendhilfe“ sowie „Gesundheit“. Diese Fachdienste übernehmen die Begleitung der Freiwilligen und koordinieren diese bei weitergehenden Fragen. Die Organisation der Qualifizierungen/Fortbildungen wird von der Ehrenamtszentrale der Stadt übernommen. In diesem Zusammenhang arbeiten die Fachdienste eng mit den Institutionen der Stadtverwaltung zusammen. Für die Ehrenamtlichen werden Kurse durchgeführt, welche an der Volkshochschule oder auch von dem Paritätischen Wohlfahrtsverband angeboten werden. Für die Projektbegleitung und Koordinierung der einzelnen Teams ist der Verein „SeniorTrainer Kompetenzteam Gera“ zuständig. Die Koordinierung der Arbeitsgruppen in den einzelnen Stadtteilen und verschiedenen Einsatzfeldern wird in Absprache mit der Stadtverwaltung durchgeführt.

Für den Fall, dass die Ehrenamtlichen auf spezifische Problemlagen stoßen, bei welchen sie selbst an ihre Grenzen gelangen, ziehen sie jeweils den sozialen Dienst des Fachdienstes zurate. Dabei kann es auch vorkommen, dass die Freiwilligen nicht die geeignete Hilfestellung leisten können, so dass dann einer der Fachdienste der Stadtverwaltung den Fall übernimmt, wenn die betroffene Familie einverstanden ist. Diese Vorgehensweise wird den Freiwilligen unter dem Thema „Sensibilisierung“ bei den Qualifizierungen nähergebracht. Daneben achten die Freiwilligen auf die Wahrung des Datenschutzes.

Umgekehrt ist es auch möglich, dass die Sozialarbeiter beispielsweise durch Informationen von den Wohnungsunternehmen oder den Nachbarn in Gera Kenntnis von Problemlagen in Familien haben und den Freiwilligen diese Fälle weiterleiten, wobei diese sich kümmern, allerdings ausschließlich im niedrighwelligen Hilfe- und Unterstützungsbereich. Diese Vorgehensweisen stellen eine innovative Idee dar,

69 Die Ernennung junger Eltern zu „neuen Bürgern“ ist eine Idee des Projektes, um den Zugang zu dieser Zielgruppe zu verbessern, indem ihnen damit vermehrt gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Geltung zukommt.

70 Zur Vermeidung von Kindeswohlgefährdung ist diese Berichterstattung nach den neuesten Änderungen zum Datenschutz rechtens.

hauptamtliche und ehrenamtliche Potenziale miteinander zu vernetzen. Die Vernetzung soll zur Entwicklung von sozialraumbezogenen, multiprofessionellen, niedrigschwelligen Familienhilfen in den Sozialräumen beitragen. Da Informationen über Problemlagen bei Familien oder Alleinstehenden häufig durch Vermieter weitergegeben werden, sind diese als Kooperationspartner im Projekt aufgenommen.

Damit die Freiwilligen sich als Mitglieder des Freiwilligendienstes gegenüber den Bürgern ausweisen können, bekommen sie jeweils mit Foto und dem Dienstsiegel der Stadtverwaltung Gera versehene individuelle Ausweise ausgestellt.

Die Aufgaben, die von den Freiwilligen übernommen werden, sind diejenigen, die von der Stadtverwaltung im Hauptamt nicht geleistet werden können und dennoch nebenher bestehen. Ehrenamtliche und Hauptamtliche sind in ihrer Arbeit miteinander verbunden. Den Freiwilligen sind jeweils die im Hauptamt zuständigen Mitarbeiter namentlich bekannt. Die Ehrenamtlichen leisten mit ihrer freiwillig bereitgestellten Zeit die Unterstützungsarbeit bei Familien, bei denen nicht unbedingt eine fachgerechte Betreuung notwendig ist und wo hauptamtliche Kräfte keine Möglichkeit haben, Unterstützung zu leisten. Somit wird versucht die Distanz zwischen Bedürftigen und Unterstützenden zu reduzieren.

Nicht alle hauptamtlichen Sozialarbeiter sind in der Regel direkt am Freiwilligendienst beteiligt. Sie werden aber neben den wöchentlichen Kontakten zwischen den hauptamtlichen Fachverantwortlichen und den beiden Projektkoordinatorinnen ansonsten kurzfristig und bei dringenden Fällen herangezogen. Es gibt in den beiden Fachdiensten „Soziale-/Unterhaltsleistungen/Gesundheit“ und „Kinder- und Jugendhilfe“ jeweils einen verantwortlichen Sozialarbeiter, welcher dem Freiwilligendienst als Interviewpartner zur Seite steht. Die freiwilligen Projektkoordinatoren und die als Interviewpartner zuständigen hauptamtlichen Sozialarbeiter treffen sich in den zwei Teilprojekten mindestens einmal pro Woche und besprechen die Koordination und Fälle oder Probleme der Freiwilligen. Auf diese Weise wird versucht einen regelmäßigen Kontakt zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen herzustellen. Gleichzeitig können die hauptamtlichen Kräfte sicher sein, dass Verantwortungsgrenzen der Freiwilligen nicht überschritten werden. Dabei besteht auch beispielsweise die Möglichkeit einer Supervision für die Freiwilligen.

Eine Weiterführung ist vom Projektträger nach Ablauf der vorgegebenen Förderzeit geplant, auch wenn eine finanzielle Weiterführung aktuell noch nicht gesichert ist.<sup>71</sup> Dabei wird versucht, das Projekt genau so wie bisher durchzuführen, selbst wenn keine Projektfördermittel von Bundes- oder Landesseite derzeit in Aussicht gestellt werden sollten. Hierzu erhofft sich die Stadtverwaltung, dass die ersten Freiwilligen, die bis Ende der Projektförderung qualifiziert werden, sich möglichst langfristig an der Projektweiterführung beteiligen. Darüber hinaus wird versucht die aktuell im Projekt geknüpften Netzwerke langfristig beizubehalten, so dass auch bei mangelnder finanzieller Förderung das Projekt realisiert werden kann.

---

71 Laut Interviewpartnerin

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Für die Teilnahme an dem Projekt sind keine grundlegenden Voraussetzungen festgelegt worden, jeder Freiwillige ist willkommen. In Informationsveranstaltungen sowie mehreren persönlichen Gesprächen mit der Projektkoordination und den hauptamtlichen Fachkräften wird die jeweilige persönliche Eignung für eines der beiden Teilprojekte festgestellt. Danach wird mit den notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb einer Vorbereitungsphase begonnen.

Falls der Freiwilligendienst nicht den Erwartungen der potenziell Engagierten entspricht, kann jeder Freiwillige über die Freiwilligenagentur, hier die städtische Ehrenamtszentrale, auch in andere Projekte oder Tätigkeiten für Ehrenamtliche vermittelt werden. Somit wird jedes Interesse berücksichtigt und kein Freiwilliger wird ehrenamtlich „arbeitslos“ bleiben. Die ehrenamtlich Engagierten unterschreiben, wie in allen Projekten des Bundesprogramms „Freiwilligendienste aller Generationen“, eine Vereinbarung, wonach sie sich für den Zeitraum von mindestens einem halben Jahr und mindestens acht Stunden in der Woche engagieren. Inzwischen sind ca. 95 Prozent der Vereinbarungen bereits zum dritten Mal verlängert worden.<sup>72</sup>

Im Zusammenhang mit dem Projekt werden keine großen Kompetenzen vorausgesetzt, da diese im Projektlauf vermittelt werden, beispielsweise durch Schulungen, bei welchen Themen wie „Kommunikation und Körpersprache“, „Konfliktmanagement“ oder „Aufbau von Persönlichkeit“ behandelt werden. Diese sollen die Freiwilligen für einen normalen und reibungslosen Umgang mit fremden Personen im Engagement unterstützen. In den Schulungen werden aber auch rechtliche Fragen behandelt, um die Abgrenzung zu den Hauptamtlichen sicherzustellen oder auch Fragen zu Haftung und Versicherungsschutz zu klären. Darüber hinaus werden die Engagierten in fachspezifischen Thematiken geschult.

Die meisten Freiwilligen werden in der Regel über die Freiwilligenagentur<sup>73</sup> gewonnen, welche eine der Säulen in der kommunalen Ehrenamtszentrale ist. Eine kleinere Anzahl an Freiwilligen wird über Mund-zu-Mund-Propaganda herangezogen, indem diejenigen, die bereits im Projekt beteiligt sind, weitere Bürger für das Projekt gewinnen. Weiter werden über das Projekt öffentliche Informationsveranstaltungen und Pressemeldungen durchgeführt, mit der auch Freiwillige gewonnen worden sind.

Die Freiwilligen, welche in dem Projekt durch die Freiwilligenagenturen von der Stadt Gera akquiriert worden sind, sind in den verschiedensten Alters- und Gesellschaftsgruppen vertreten.

Einige der Freiwilligen haben ein allgemeines Interesse an einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung oder dabei auch ganz spezifische Vorstellungen darüber, womit sie sich beschäftigen möchten. Auch berufstätige Freiwillige erfahren von dem Projekt und haben Interesse, daran teilzunehmen. Ein Teil der Freiwilligen gibt als Motiv an, dass sie sich selbst darüber gefreut hätten, wenn jemand sie in bestimmten Lebensphasen besucht hätte, und sehen den Sinn ihres Einsatzes im gegenseitigen Geben und Nehmen.

<sup>72</sup> Laut Interviewpartnerin

<sup>73</sup> Die Freiwilligenagentur erfüllt ähnliche Funktionen wie die Agentur für Arbeit, jedoch nicht für die Erwerbsarbeit, sondern für ein Ehrenamt und ehrenamtliche Tätigkeiten. An diese Agentur können sich Bürger wenden, die Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit haben. Die Freiwilligenagentur führt eine Art „Profiling“ durch, bei welcher für jeden Interessenten die passenden Optionen für ein ehrenamtliches Engagement festgestellt werden.

## 4.2 Qualifizierung

Qualifikation wird hier als eine Art themenspezifischer Wissenszuwachs verstanden, der sich auf das Thema des freiwilligen Einsatzes der Ehrenamtlichen bezieht.

In dem Projekt sind aufzubringende Zeit und auch Thematiken der Qualifizierung fest vorgegeben und dabei aber auch an die mitgebrachten beruflichen Kompetenzen der Freiwilligen angepasst. Beispielsweise verfügen die Freiwilligen über spezifische Kompetenzen, die sie selbst an andere Freiwillige weitergeben. Die Qualifizierungen finden daher mit und während des Projektes statt.

Daneben gibt es eine fachliche Begleitung, die anhand der drei Säulen der Fachdienste Soziale Leistungen / Unterhaltsleistungen, Kinder- und Jugendhilfe und Gesundheit der Stadtverwaltung erfolgt. Begleitende Kurse werden bei der Volkshochschule oder beim Paritätischen Wohlfahrtsverband Thüringen durchgeführt. Zudem werden auch Honorarprofessoren sowie interne und externe Fachkräfte genutzt. Das Wissen über erbrachte Leistungen benötigen die Freiwilligen, um Zielpersonen über diese Information aufzuklären und beraten zu können, zum Beispiel bei Geldsorgen über den möglichen Anspruch auf Wohngeld beraten, und auch, wo weitere Beratungen möglich sind. Die Freiwilligen sollen sich insgesamt in diesem System auskennen und darüber aufklären, wo welche Möglichkeiten bestehen.

Darüber hinaus brauchen die Freiwilligen Kenntnisse im Bereich der Kommunikation, damit sie lernen, mit den verschiedenen Zielgruppen umgehen zu können. Bei Menschen mit Migrationshintergrund sind oft je nach Nationalität verschiedene Besonderheiten zu berücksichtigen (z. B. warum in einer muslimischen Familie einem männlichen Freiwilligen nicht die Ehefrau die Tür öffnen darf etc.). Des Weiteren werden die Freiwilligen neben Kommunikationsschulungen auch für Körpersprache sensibilisiert und lernen, wie sie anhand von Gestik einer Zielperson zeigen können, dass sie für ihre Probleme offen sind. Daneben werden spezielle Schulungseinheiten über den Aufbau der Persönlichkeit durchgeführt, um delicate Sachverhalte besprechen zu können, wie beispielsweise, ob die Zielperson mit den ihr zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln auskommt.

Bei den Qualifikationen erfolgen die Gespräche zwischen Freiwilligen und der hauptamtlichen Fachkraft anonymisiert ab. Diese Art des Umgangs mit Informationen erlernen die Freiwilligen im Laufe des Kurses und ebenso, wie Fragen anonymisiert formuliert werden können, um den Datenschutz nicht zu verletzen.

Die u. a. an der Volkshochschule abgehaltenen Qualifizierungskurse behandeln das Thema Kommunikation. Über Haftung und Versicherungsschutz, welche im Ehrenamt eine besondere Rolle spielen, erfahren die Freiwilligen bei den Qualifizierungskursen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Thüringen. Mit diesen bereichsspezifischen Kompetenzen kennen die Freiwilligen die Rahmenbedingungen für ihr Engagement und können über ihre Versicherungsart selbst entscheiden.

Die Qualifizierungen sind Bestandteil des Freiwilligendienstes<sup>74</sup>. Der Projektträger ist dabei verpflichtet, den Freiwilligen zur Ausübung der vertraglich vereinbarten freiwilligen Tätigkeit mindestens 60 Stunden an Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Neben den bereits genannten Themen werden bei Bedarf auch fachspezifische Themen in der Kinder- und Jugendhilfe sowie einige sozialarbeiterische Fähigkeiten im weitesten Sinne vermittelt. Auch die Möglichkeit der Supervision wird von den Freiwilligen gern genutzt.

<sup>74</sup> Wie bei jedem Projekt im Rahmen des übergeordneten Programms des BMFSFJ, ist die Qualifizierung und deren zeitliche Dauer Voraussetzung für die Förderung aller Projekte im „Freiwilligendienst aller Generationen“.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Alle Freiwilligen bekommen anschließend für jeden Qualifizierungsbaustein und teilgenommenen Kurs ein Zertifikat ausgestellt. Manche der in diesem Rahmen vermittelten Qualifizierungsinhalte beziehen sich auf beide Teilprojekte, andere sind entsprechend nur für eines der Teilprojekte relevant. Das Thema „Wahrnehmung von Interaktion zwischen Kindern und Eltern“ wird beispielsweise spezifisch für das Kinderprojekt behandelt und angeboten.

Der zertifizierte Nachweis dient auch als Anerkennung für die freiwillige Arbeit und dafür investierte Zeit und kann zudem im Bewerbungsprozess als zusätzliche Qualifizierung dienen. Darüber hinaus gibt es für die Engagierten keinerlei monetäre Anerkennungsmaßnahmen. Die Freiwilligen bekommen jedoch ihre Fahrkosten zurückerstattet und für die Projektleiter werden Mobiltelefone im Rahmen der Projektfinanzierung bereitgestellt.

Die freiwillig Engagierten sind im Rahmen des Projektes mit der städtischen Unfall- und Haftpflichtversicherung abgesichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Aufgrund der kurzen Laufzeit des Projektes<sup>75</sup> kann der Interviewpartner noch keine Aussagen darüber treffen, ob sich mit dem Projekt neue Perspektiven für die Freiwilligen ergeben. In Bezug auf die Wahrnehmung der Freiwilligen lässt sich aber über die große Freude, welche ihnen das Projekt bereitet, berichten. Dies zeigt sich auch an der Tatsache, dass fast alle Freiwilligen nach Ende ihrer Vertragslaufzeit von sechs Monaten ihren Einsatz verlängert haben und das bereits in den meisten Fällen zum dritten Mal. Die zwei Teilnehmer, welche ihre Verträge nicht verlängert haben, sind familiär bedingt, aber nicht vorzeitig aus dem Projekt ausgestiegen. Im Rahmen des Projektes ist keiner der Freiwilligen früher ausgestiegen oder hat vor vertraglich vereinbarter Abschlusszeit den Freiwilligendienst beendet.

## 6 Evaluierung des Projektes

Es gibt keine wissenschaftliche Begleitung zum Projekt, allerdings erstellt ein Mitarbeiter des Dezernats einen Erfahrungsbericht, welcher die Steuerung des Projektes unterstützt. Zudem wird für das Teilprojekt „Soziales“ eine begleitende Evaluierung angestrebt.

---

<sup>75</sup> Stand: Juni 2010

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Zunächst weist der Interviewpartner darauf hin, dass es für die Teilprojekte im Projekt einen dringenden Bedarf vor Ort für den Einsatz der Freiwilligen gibt. Dabei ist es Aufgabe der Stadtverwaltung, für verbesserte Rahmenbedingungen für die Bürger zu sorgen. Die Bürger sollen sich in ihrem Wohnort sicher fühlen. Hinsichtlich dieses Aufgabenverständnisses wird das Projekt als Baustein aus der Arbeit der Stadtverwaltung begriffen, bei dem sich die Bürger gegenseitig unterstützen und bedürftige Bürger mit ihren Problemen nicht auf sich alleine gestellt sind.

Die Projektleiterin benennt einige Tatsachen, anhand welcher sich der Erfolg dieses Konzeptes erkennen lässt. Zunächst haben die Freiwilligen nach Ablauf ihrer ersten Einsatzzeit die Verträge verlängert, welches nicht nur ihre Zufriedenheit mit dem Projekt zeigt, sondern auch, dass die Freiwilligen die Unterstützung als effektiv anerkennen. Weitere Zeichen des Projekterfolgs sind die positiven Rückmeldungen von Seiten der Zielpersonen des Projektes. Diese, beispielsweise ältere Menschen oder junge Eltern, haben dies im Laufe des Projektes mit ihrem großen Interesse an den Unterstützungsbesuchen der Engagierten bestätigt. Die 65 Haushalte, welche gegenwärtig kontinuierlich betreut werden, zeigen zudem großen Bedarf an dieser ehrenamtlichen Unterstützung. Sowohl Konzept als auch Durchführung verlaufen laut Projektleitung erfolgreich. So ist bis auf das formulierte Ziel der Ausweitung auf weitere Engagementfelder das Konzept wie geplant ausgeführt worden. Neben einer reibungslosen Projektdurchführung verlief auch die Gewinnung von Freiwilligen außerordentlich schnell und unkompliziert. Die Ehrenamtszentrale der Freiwilligendienste trägt zum Erfolg des Projektes bei, da sie neben der Akquise der Freiwilligen diese auch erfolgreich bei den verschiedenen Aufgaben unterstützt.

Am Anfang des Projektes hat es ein paar Spannungen auf der Seite der Hauptamtlichen gegeben, da diese befürchteten, die Ehrenamtlichen könnten sich in ihre Zuständigkeitsbereiche einmischen und teilweise Unterstützungsziele und -pläne gefährden. Dieser anfängliche Widerstand hat sich im Projektverlauf schnell gelöst, als sie die Haltlosigkeit ihrer Ängste bemerkten. Als wünschenswert für das Projekt formuliert der Interviewpartner eine Verlängerung der geförderten Einführungsphase der Freiwilligendienste, da die Kommune nicht für die jährliche finanzielle Sicherheit von 50.000 Euro aufkommen kann. Eine finanzielle Sicherung des Projektes ist nicht nur für die Weiterführung des Projektes förderlich, sondern kann auch eine Ausweitung des Konzeptes auf weitere Engagementfelder möglich machen. Zum Beispiel könnte der freiwillige Einsatz auf Schulen oder auch auf eine Unterstützung im Freizeitbereich in Kindertagesstätten ausgeweitet werden.

Eine Verlängerung des Projektes kann auch ohne eine weitere Finanzierung fortgeführt werden, allerdings ohne eine große Qualifizierung der Freiwilligen, da dies die Kommune finanziell nicht tragen kann.

In der eineinhalbjährigen Projektlaufzeit sind einige kleine Veränderungen vorgenommen worden. Geringe Konzeptveränderungen und Qualifikationsinhalte hat es aufgrund der von den Freiwilligen eingebrachten Ideen gegeben. Beispielsweise entstand die Idee, eine Grußkarte des Oberbürgermeisters an die neuen Ehrenbürger zu verteilen. Die Freiwilligen konnten im Laufe des Projektes die Freiräume selbst erkennen und ihre Ideen sowie individuellen Kompetenzen einfließen lassen.

Darüber, ob das Projekt integrationsrelevante Auswirkungen auf die Freiwilligen hat, kann der Interviewpartner keine Aussagen treffen. Dies kann aber auf die Zielgruppe der älteren Menschen zutreffen, da diese mit dem Einsatz der Freiwilligen aus ihrer Isolation befreit werden und damit wieder Zugänge zur sozialen Infrastruktur geschaffen werden.

## Initiative TAURIS

### Kontaktdaten

Name des Vereins / der Organisation / Initiative:	Tauris Stiftung e.V.
Interviewpartner: Position:	Herr Johannes Grohmann Regionalbeauftragter
Adresse:	Bergmannstr. 21, 01309 Dresden
Tel.:	0351 3128903 und 0162 4750240
Fax:	0351 3124971
E-Mail: Internet:	Grohmann@tauris-stiftung.de; info@tauris-stiftung.de www.tauris-stiftung.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Die Initiative „Tätigkeiten und Aufgaben: Regionale Initiativen in Sachsen (Tauris)“ fördert freiwilliges Engagement und gesellschaftliche Integration von Arbeitslosen, indem diesen sinnvolle Aufgaben und Perspektiven ermöglicht werden.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	Koordination: <sup>76</sup> Tauris Stiftung e.V.
Geberinstitution:	Projektphase 1: Freistaat Sachsen (1999–2008) teilweise ESF ab dem 16.02.2001 Projektphase 2: Europäischer Sozialfonds
Laufzeit:	Projektphase 1: seit 1999 Projektphase 2: neuer Förderungszeitraum ( 01.10.2008–15.12.2010)
Themenbereich:	Integration – Soziales
Zielgruppe(n):	Projektphase 1: Langzeitarbeitslose Projektphase 2: ALG-II-Leistungsempfänger
Anzahl:	Projektphase 1: bis zu 5000 Teilnehmer Projektphase 2: 4200 Teilnehmer
Projektbudget:	Ca. 10 Mio. Euro in Projektphase 2
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Kein Rahmenprogramm. Das Projekt läuft noch.

<sup>76</sup> Projektlaufzeit: 2007–2009

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Im Zuge von andauernd hoher Arbeitslosigkeit und hoher Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) besonders in den neuen Bundesländern ist das Projekt TAURIS vom sächsischen Wirtschaftsministerium initiiert worden.<sup>77</sup> Bei der Frage nach der Integration von speziell älteren LZA in den produktiven Arbeitsmarkt sind besonders gering qualifizierte von Kompetenzverlust und gesundheitlichen Einschränkungen nach längerer Arbeitslosigkeit betroffen. Ziel des Projektes ist es, diese Betroffenen in starkem Maße in gemeinnützige Tätigkeiten und ehrenamtliche Aufgaben einzubinden, um neue Perspektiven zu schaffen.

TAURIS gibt es nur in Sachsen. Dort wird das Projekt von den drei Regionalbeauftragten Nord, Ost und West mit insgesamt 900 bis 1000 Projektträgern koordiniert. Diese Projektträger wiederum führen vor Ort vielfältige Projekte durch. TAURIS Stiftung e. V. bildet dabei eine Koordinationsstelle zwischen Gemeinden und Gemeindeverbänden, Vereinen und gemeinnützig anerkannten Gruppen, Kirchgemeinden, Wohlfahrtsverbänden und vergleichbaren gemeinnützigen Organisationen und Einrichtungen.

Seit der Hartz-IV-Gesetzgebung hat das Projekt einige Veränderungen erfahren und kann in zwei Projektphasen geteilt werden. Während sich die Förderzeit unter dem Freistaat Sachsen und des ESF (Europäischer Sozialfonds) hauptsächlich an Langzeitarbeitslose richtet, hat sich in der Projektphase 2 die Zielgruppe dahingehend geändert, dass die Förderung sich nur noch an Hartz-IV-Empfänger wendet.

## 2 Ziele des Projektes

TAURIS zielt darauf, Langzeiterwerbslosen bzw. Hartz-IV-Empfängern im Bundesland Sachsen durch das Angebot von freiwilligen Tätigkeiten jenseits des Erwerbsarbeitsmarktes eine neue Perspektive zu bieten. Die Teilnehmer können die gemeinnützigen Tätigkeiten frei wählen und diese, anders als im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen, auch über längere Zeiträume hinweg ausüben. Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 14 Stunden begrenzt, wofür die Teilnehmer eine monatliche Aufwandsentschädigung von 78 Euro erhalten.<sup>78</sup>

Die Zielgruppe der Arbeitslosen ist bei diesem Projekt in der Regel neu für das Engagement geworben worden.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Laut Statistik der TAURIS Stiftung e. V. beschäftigt sich knapp die Hälfte der Beteiligten (52,4 %) im Bereich Soziales, 17,0 % in Kultur / Kunst / Geschichte, 10,9 % mit Sonstigem und 9,6 % mit Umfeldpflege.

Die Tätigkeiten und Aufgaben der Erwerbslosen im freiwilligen Engagement sind vielfältig und unterschiedlich und können durch Eigeninitiative und Ideen der Beteiligten bestimmt werden.

Sowohl der Stiftung als auch den Teilnehmern ist an der Weiterführung des Programms gelegen und bislang sind auch die Förderzeiten der unterschiedlichen Geldgeber jeweils verlängert worden.

<sup>77</sup> Inzwischen ist das sächsische Sozialministerium zuständig.

<sup>78</sup> Vgl. Jahresbericht des Institutes für Psychologie 2008 (TU Dresden).

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Das Engagement erfordert laut Aussage des Interviewpartners zunächst keine ausdrücklichen Kompetenzen. In der wissenschaftlichen Evaluation von Peter Richter sind aber für das Projekt sinnvoll vorhandene Kenntnisse statistisch aufbereitet. So erfordert das Engagement zu 4,3 % Organisationsanforderungen, zu 4,1 % Verantwortung, eine Lernanforderung von 2,6 % und Partizipation zu 5,6 %.<sup>79</sup> Daneben liegen die Potenziale oder auch Stärken des Projektes bei einer objektiven Tätigkeitsbewertung in der Vollständigkeit von Aufgaben, in langen Zykluswechseln, zeitlichen Spielräumen, erhöhtem Verantwortungsumfang und Kooperationsanforderungen. Als Defizite sind geringer Vorbildungsnutzen, keine Qualifikationsmöglichkeiten, mangelnde Rückmeldungen über die Ergebnisse der Arbeit und fehlende körperliche Abwechslungen festgestellt worden.<sup>80</sup> Interessierte Teilnehmer erfahren von den Arbeitsämtern von dem Projekt TAURIS. Dort liegen Informationsmaterialien aus. Zudem informieren die Sachbearbeiter darüber. Weiterhin werden in lokalen Zeitungen Anzeigen geschaltet.

Motive zum Engagement:

- Am häufigsten wird „der Kontakt zu anderen Menschen“<sup>81</sup> genannt.
- Geld dazuverdienen ca. 53 %
- Etwas Sinnvolles tun ca. 35 %
- Kontakte zu anderen Menschen ca. 35 %
- Arbeitsstelle finden ca. 28 %
- Nichtstun nervt ca. 26 %
- Neues lernen 14 %<sup>82</sup>

### 4.2 Qualifizierung

Es finden keine formellen Schulungen, Beratungen oder Fortbildungen statt. Nach Ansicht des Interviewpartners findet der Erwerb von Kompetenzen- und Kenntnissen der Teilnehmer während und durch ihre Tätigkeiten Kompetenzen und Kenntnisse.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Beteiligten erhalten eine Aufwandsentschädigung von 78 Euro im Monat. Viele sind auf dieses Geld angewiesen, so der Interviewpartner. Die Mehrheit der Teilnehmenden ist aber zunächst an einer Beschäftigungsmöglichkeit interessiert und erst nachrangig an einer Aufwandsentschädigung. Für ihre Tätigkeiten ist kein zertifizierter Nachweis vorgesehen. Die Freiwilligen sind nicht bei der TAURIS Stiftung e. V. versichert, dafür aber über die jeweiligen Träger als ehrenamtliche Mitarbeiter.<sup>83</sup>

<sup>79</sup> Richter, Peter: Kolloquium „Zukunft ehrenamtlichen Engagements“ Dresden, den 21. Januar 2005.

<sup>80</sup> Richter, Peter: Kolloquium „Zukunft ehrenamtlichen Engagements“ Dresden, den 21. Januar 2005.

<sup>81</sup> Vgl. Nitsche / Richter 2003: 154.

<sup>82</sup> S. o.

<sup>83</sup> Diese Regelung ist aus rechtlichen Gründen erforderlich, da die Teilnehmer als Hartz-IV-Empfänger nicht in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen dürfen.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Gemäß der zweiten Evaluation konnten aufgrund dieser Maßnahmen 16,2 % der teilnehmenden Langzeitarbeitslosen im Alter von über 50 Jahren im Jahre 2002 und 21 % im Jahre 2006 auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.<sup>84</sup>

Laut Interviewpartner erteilen ihm die Beteiligten ein positives Feedback zum Projekt. Inzwischen ist dieses ein wichtiger Bestandteil für die Menschen geworden, den sie gerne weiterführen möchten.

## 6 Evaluierung des Projektes

Inzwischen gibt es bereits zwei wissenschaftliche Berichte, die von Prof. Dr. Richter an der Technischen Universität Dresden verfasst sind.

Ergebnisse der ersten Evaluation (1999 bis 2002) ergeben, dass ungefähr 80 % der untersuchten Tätigkeiten von TAURIS als anspruchsvoll, abwechslungsreich und persönlichkeitsförderlich eingestuft werden können – und das sowohl von Experten als auch von Teilnehmern.<sup>85</sup> Jedoch beklagen die befragten Teilnehmer auch den Mangel an differenzierten, handlungsregulativ wirksamen Rückmeldungsmöglichkeiten, der sich mit zunehmender Teilnahmedauer verstärkt. Ein ähnlicher Trend kann auch hinsichtlich des Wunsches nach einer stärkeren Einbindung in die Einsatzorganisation sowie nach einem Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten und psycho-sozialer Unterstützung festgestellt werden.<sup>86</sup>

Laut der Untersuchung von Nitsche Richter haben im Zeitraum 1999 bis 2001 16,2 % der Teilnehmer (N=1160) 6 bis 12 Monate nach Beginn der TAURIS-Beschäftigung einen Platz auf dem Arbeitsmarkt gefunden. 22,9 % sind anschließend in eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder in ähnliche Maßnahmen integriert worden.<sup>87</sup> Zudem konnte nachgewiesen werden, dass die Tätigkeit bei TAURIS einen positiven Effekt auf die seelische Gesundheit und das psychosoziale Wohlbefinden hat. Dies ist aber wiederum stark von anderen Einflussfaktoren wie Arbeitslosigkeitshäufigkeit, erlebter sozialer Unterstützung, wirtschaftlicher Situation und geschlechterspezifischen Besonderheiten abhängig. Entscheidende Variablen für die positive Wirkung sind die materielle Lage der Betroffenen, erlebte soziale Unterstützung und am wichtigsten eine weitergehende Perspektive in oder nach der Maßnahme.<sup>88</sup> Die positiven gesundheitlichen Effekte können kurzfristiger Natur sein.

Bei der zweiten Evaluation (2002–2006) hat sich nämlich herausgestellt, dass die gesundheitlichen Verbesserungen nicht länger als sechs Monate anhalten. Nach Ende der Maßnahme verschlechterte sich bei den weiterhin Erwerbslosen der Gesundheitszustand wieder und erreichte nach etwa einem Jahr den Anfangswert. Als kritische Bedingung hat sich die unzureichende materielle Absicherung herausgestellt.<sup>89</sup> Dies bedeutet, dass eine dauerhafte Perspektive mit angemessener Bezahlung bzw. Sicherung des Lebensunterhaltes der kritische Punkt hinsichtlich des Erfolgs der Beschäftigung der Erwerbslosen mit bürgerschaftlichem Engagement ist. Der anfängliche Erfolg der steigenden Zufriedenheit der Arbeitslosen durch eine Beschäftigung reicht alleine nicht aus, denn mit

84 Vgl. Mohr 2008

85 Vgl. Nitsche / Richter 2003

86 Vgl. Jacobi / Rothländer 2003

87 Vgl. Nitsche / Richter 2003: 62

88 Vgl. Trube 2002

89 Vgl. Mohr 2008

fortgeschrittener Dauer werden mangelnde längerfristige Perspektiven und eine konstante schlechte materielle Lage immer wichtiger und führen bei Nichterfüllung zu zunehmender Unzufriedenheit bei den Teilnehmern.<sup>90</sup> Diese Tatsache zeigt sich darin, dass besonders diejenigen Erwerbslosen bei TAURIS bleiben, die finanziell schlechter gestellt sind, obwohl die Unzufriedenheit mit der Aufwandsentschädigung wächst.<sup>91</sup>

Die Untersuchungen kommen insgesamt zu dem Ergebnis, dass TAURIS eher (und sehr gut) dazu geeignet zu sein scheint, Übergänge zu anderen Tätigkeitsangeboten zu erleichtern, stellt selbst aber keine langfristig attraktive Alternative dar. Die grundsätzlich bestehenden und nicht zu ignorierenden Probleme materieller Existenzsicherung in der Zielgruppe werden durch TAURIS nicht gelöst<sup>92</sup> und spielen eine weitaus wichtigere Rolle für die allgemeine Zufriedenheit als bislang angenommen. Es bleibt ein Zwiespalt zwischen dem gemeinwohlorientierten Anspruch aus dem bürgerschaftlichen Engagement und der Tatsache, dass die sinnstiftende Tätigkeit der Teilnehmer nicht die mangelnde Existenzsicherung kompensieren kann.<sup>93</sup> „Wenn Tätigkeit im dritten Wirtschaftssektor nur immateriell den klassischen Feldern der Berufsarbeit gleichgestellt ist (...), aber materiell (...) de praxi nicht bzw. kaum zur Kenntnis genommen wird, ist dieser Widerspruch nicht aufzulösen“.<sup>94</sup>

Gemäß dem Evaluationsergebnis hat das Projekt einen kurzfristigen positiven Einfluss auf das gesundheitliche Wohlbefinden der Teilnehmer und eignet sich gut als Übergangslösung zu anderen Tätigkeitsangeboten.

Das anfängliche gesundheitliche Wohlbefinden wird nach 6 Monaten bei andauernder Erwerbslosigkeit wieder abgebaut. Zudem kann TAURIS nicht das Problem der materiellen Existenzsicherung lösen.

Der Interviewpartner berichtet von internen Problemen, die es mit Trägern gegeben hat, die die Freiwilligen als unbezahlte Vollzeitkraft einsetzen wollten. Die Zusammenarbeit mit diesen Trägern ist daraufhin beendet worden. Es gibt auch hin und wieder Teilnehmer, die aus dem Projekt frühzeitig aussteigen. Davon haben ca. 10 bis 15 % „keine Lust mehr“, ca. 10 % steigen aus gesundheitlichen Gründen / Umschulungen / 1-Euro-Jobs etc. aus. 13,2 % der Teilnehmer beenden ihre Tätigkeiten bei TAURIS, weil sie eine längerfristige Beschäftigung gefunden haben, 16,7 % wegen einer Arbeitsgelegenheit und 7,0 % wegen weiterer Arbeitbeschaffungsmaßnahmen (ABM).

Aufgrund der Hartz-IV-Gesetzesregelung haben sich im Laufe des Projektes die Zielgruppe und auch die Geberinstitutionen verändert (siehe 1. Situationsbeschreibung / Ausgangssituation).

Bei einigen Teilnehmern zeigt sich eine integrationsrelevante Wirkung, da diese mit TAURIS Zugang zum ersten Arbeitsmarkt bzw. zu anderen Maßnahmen finden.

---

90 Vgl. Trube 2002

91 Vgl. Nitsche / Richter 2003: 179

92 Vgl. Nitsche / Richter 2003: 174 f.

93 Vgl. Trube 2002

94 Nitsche / Richter 2003: 179

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Wie die Evaluationsberichte bereits zeigen, ist diese Zielgruppe aus den unter Punkt „Motiven“ näher erläuterten Gründen zu eigenem Engagement zu bewegen. Ob und inwieweit die Erwerbslosen aber nach der Maßnahme engagiert bleiben, darüber gibt es keine Nachweise.

Der Interviewpartner schätzt das Projekt als erfolgreich ein, da er nur positives Feedback von den Beteiligten bekommt. Daneben verweist er auf die positiven Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchung. Zudem äußert sich der Interviewpartner zu der allgemeinen Kritik, dass dieses Projekt nur die Arbeitslosenrate senken soll. Dies trifft nach seiner Aussage nicht zu, denn die Teilnehmer sind auch während ihres Engagements weiterhin als Hartz-IV-Empfänger gemeldet und somit immer noch Bestandteil der Arbeitslosenstatistik. Ferner zielt das Projekt nicht primär auf eine Arbeitsmarktintegration der Arbeitslosen, sondern es geht darum, neue Perspektiven aufzuzeigen. Ein Wiedereinstieg in die Berufswelt einiger Teilnehmer ist eher ein positiver Nebeneffekt der Maßnahme.

Bei der Frage nach Nachhaltigkeit verweist der Interviewpartner darauf, dass TAURIS bereits seit 1999 erfolgreich läuft und die Laufzeit bislang immer verlängert werden konnte.

Die „Qualität“ des Projektes in einem nachhaltigen Sinne ist damit gewährleistet, dass die TAURIS Stiftung e. V. als Koordinator die Prozesse der Träger überprüft und selbst wiederum regelmäßig vom Finanzministerium kontrolliert wird.

### Literatur:

Nitsche, Ines / Richter, Peter (2003): Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit: Evaluierung des TAURIS-Projektes. Münster-Hamburg-London: LIT Verlag.

Mohr, Gisela (2008): Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit – Interventionsmöglichkeiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr. 40-41/29.09.2008. Thema: Arbeitslosigkeit: Psychosoziale Folgen.

Jacobi, Marlen / Rothländer, Katrin (2003): Modelle gemeinnütziger Tätigkeit in Sachsen – Aktion 55 und TAURIS. In: Bergmann, Bärbel / Pietrzyk, Ulrike (Hrsg.): Kompetenzentwicklung und Flexibilität in der Arbeitswelt. Technische Universität Dresden.

## Integrationsbüro Albstadt

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	Stadt Albstadt
Interviewpartner: Position:	Herr Frank Maerke, (Hauptamtliche) Leitung der Ausländerbehörde Herr Bero, Projektleitung
Adresse:	Gartenstraße 43, 72458 Albstadt-Ebingen
Tel.:	07431 16022-20 oder -10
Fax:	07431 16022-61 oder -62, -63
E-Mail: Internet:	frank.maerke@albstadt.de, integrationsbuero@albstadt.de www.Integrationsbuero.de, <a href="http://www.statistik-bw.de/FFKom/Praxisbeispiele/detail.asp?417079.1.xml">http://www.statistik-bw.de/FFKom/Praxisbeispiele/detail.asp?417079.1.xml</a>

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Mit Mitteln der Landesstiftung soll während einer dreijährigen Projektlaufzeit systematisch erprobt werden, wie durch bürgerschaftliches Engagement der Integrationsprozess verbessert werden kann. Das Projekt soll gegenseitiges Aufeinanderzugehen, gegenseitiges Verständnis sowie Akzeptanz der Rechts- und Werteordnung als Grundvoraussetzung für ein gutes Zusammenleben erleichtern.
Reichweite:	Kommune
Träger:	Stadt Albstadt
Geberinstitution:	Innenministerium Baden-Württemberg
Kooperationspartner:	Evangelischer Migrationsdienst in Württemberg e.V. AS Wohnbau GmbH (Städtische Wohnungsgesellschaft) Bertelsmann Stiftung
Laufzeit:	2006–2009 <sup>95</sup> , 01/2007 bis 12/2009 (Echtzeitbetrieb)
Themenbereich:	Integration
Zielgruppe(n):	Bürger mit Erfahrung im Bereich der Integrationsarbeit
Anzahl:	Mehr als 800 Personen haben das Integrationsbüro besucht. <sup>96</sup>
Projektbudget:	Finanziert von der Landesstiftung Baden-Württemberg und aus Eigenmitteln der Kommune: – 71.000 Euro Förderbetrag – 38.000 Euro Aufwandsentschädigungen während der Echtzeit <sup>97</sup> = 109.000 Euro <sup>98</sup>
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Bestandteil des baden-württembergischen Modellprojektes „Bürgerschaftliches Engagement: Ehrenamtliche Integrationsbegleitung für bleibeberechtigte Ausländer und Spätaussiedler“

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Im Jahr 2005 hat das baden-württembergische Innenministerium einen Ausschreibungswettbewerb gestartet, bei welchem Projektkonzepte eingebracht werden konnten, die mit ehrenamtlichem Engagement in den Kommunen den Integrationsprozess stärken sollen. Von den sich an dem Ausschreibungswettbewerb beteiligenden 63 Kommunen und ihren eigenen Projektkonzepten hat das Innenministerium daraufhin 20 einzelne Projekte ausgewählt, die mit Mitteln der Landesstiftung Baden-Württemberg (in Höhe von 850.000 Euro) gefördert worden sind. Bei den Projekten sollten Personen ehrenamtliche Integrationsarbeit leisten. Eines dieser Projekte ist das „Integrationsbüro Albstadt“. Eine weitere Vorgabe der Ausschreibung sieht eine inhaltliche Qualifizierung im Projektverlauf vor. Der Evangelische Migrationsdienst Baden-Württemberg ist in diesem Rahmen gewählt worden, um die begleitende Qualifizierung in den 20 Projekten zu fördern und durchzuführen. Jedes der gewählten Projekte soll eine dreitägige Fortbildung beinhalten.

Die Stadt Albstadt ist ein Zusammenschluss aus mehreren früher eigenständigen Städten, die alle aus einer ehemaligen Textilhochburg vereint worden sind. In der Region sind nach einem Rückgang der Textilindustrie viele infrastrukturelle Probleme aufgetreten. Neben der immer heterogener werdenden Bevölkerung (ca. 12 bis 13 % Ausländeranteil) ist eine verhältnismäßig hohe Arbeitslosenquote festgestellt worden.

## 2 Ziele des Projektes

Mit dem Modellprojekt „Ehrenamtliche Integrationsbegleitung für bleibberechtigte Ausländer und Spätaussiedler“ soll Menschen geholfen werden, welche in ihrem Alltag migrationsbedingte Probleme haben. Beispiele für solche Probleme sind Alltagschwierigkeiten, mit denen Menschen mit Migrationshintergrund konfrontiert werden. Diese sind für dieses Projekt offen formuliert und umfassen alle Bereiche, in denen Menschen mit Migrationshintergrund Unterstützung benötigen oder wo sie Probleme haben. Ziel ist es, während einer dreijährigen Laufzeit zu erproben, wie durch bürgerschaftliches Engagement der Integrationsprozess begünstigt werden kann. Mit dem Konzept sollen ein gegenseitiges Verständnis und gegenseitige Akzeptanz geschaffen werden. In dieser Hinsicht und im Rahmen des Projektes wird Integration sehr weit gefasst, kann aber auch von jedem Mensch individuell interpretiert werden. Was dennoch jeder unter Integration verstehen kann, ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben sollen. Das Projekt beabsichtigt diesbezüglich, dass die Zielpersonen aus ihren alltäglichen Problemen ausbrechen können, indem sie dieses Angebot nutzen. Die im Projekt beteiligten Ehrenamtlichen sind gezielt und meist aufgrund ihrer Erfahrungen und Kompetenzen im Bereich der Integrationsarbeit gewählt worden. Diese sind entweder in der Stadt zu dem Thema oder aus früheren ehrenamtlichen Projekten bekannt, haben Berufserfahrung oder sind selbst Ehepartner von Menschen mit Migrationshintergrund. Alle ehrenamtlich Engagierten haben sich entsprechend bereits mit dem Thema Integration auseinandergesetzt. Die ehrenamtlich Engagierten sind eine Art Integrationslotsen im Projekt, engagieren sich als Interviewpartner ehrenamtlich und leisten Hilfestellung für die Zielgruppe.

95 3 Jahre war die vom Land geforderte Projektzeit, inbegriffen eine Vorlaufs- und eine Echtlaufzeit.

96 Laut einer inoffiziellen Statistik: Stand: 30.09.2009

97 Die Angaben gelten bis zum Ende des Projektes.

98 Ungefähre Gesamtgröße der Ausgaben

Diese beinhalten die Aufwandsentschädigungen für die Ehrenamtlichen, die Miete und die Kosten der Geschäftsstelle sowie kleinere Werbeausgaben.

Zielgruppe dieses Projektes sind bleibeberechtigte Ausländer und Spätaussiedler. Diese Personen sind während ihres Aufenthalts in Deutschland beispielsweise aufgrund der Sprache oder anderer kultureller Unterschiede mit alltäglichen Schwierigkeiten konfrontiert, welche sie nicht eigenständig lösen können.

Die Freiwilligen verfügen neben ihrer Erfahrung im Bereich der Integration auch bereits über Erfahrungen im Bereich bürgerschaftlichen Engagements. Mit dem Projekt „Integrationsbüro Albstadt“ wird bürgerschaftliches Engagement und somit ein Verbleib in der freiwilligen Tätigkeit dauerhaft gefördert. Dies zeigt sich bereits daran, dass sich ein Teil der Ehrenamtlichen auch nach Projektablauf bei der Weiterführung immer noch engagieren.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die ehrenamtlichen Integrationsbegleiter arbeiten mit der Stadt zusammen und übernehmen Aufgaben im Bereich der Integrationsarbeit, welche nicht von hauptamtlichen Mitarbeitern gedeckt werden können. Das Konzept des Projektes beinhaltet ein Integrationsbüro, welches von freiwillig Engagierten geleitet wird und als Anlaufstelle für Integrationsfragen dient. Das Integrationsbüro umfasst drei Büroräume sowie einen Wartebereich, in dem Spätaussiedler, Neuzuwanderer und in Deutschland bleibeberechtigte Ausländer Auskunft, Rat und Unterstützung finden können. Die dort zuständigen ehrenamtlichen Mitarbeiter leisten entsprechend Unterstützung und Hilfestellung. Das Integrationsbüro ist außer einem Ruhemonat (im August) das ganze Jahr über geöffnet. Problembereiche für die Zielgruppe sind oft die Wohnungssuche, Behördengänge und Bewerbungen für Arbeitsstellen. Weitere Bereiche, in welchen Hilfestellung geleistet wird, sind Sprache, Gesundheit, Vereinsarbeit oder Freizeit. Die Ratsuchenden kommen mit unterschiedlichen Anliegen, welche sie selbst in ihrem Alltag nicht bewältigen können, in das Integrationsbüro. Probleme entstehen oft aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten oder auch bei bürokratischen Aufgaben. Zusätzlich zu der konkret geleisteten Hilfestellung werden die Zielpersonen darüber hinaus auch an andere Stellen weitervermittelt. Dies erfolgt bei Fällen, bei denen die Ratsuchenden weitergehende Hilfe benötigen, welche über die Möglichkeiten der ehrenamtlich arbeitenden Personen hinausgehen. Beispielsweise werden die Zielpersonen darin unterstützt, Sprach- oder Bildungsmaßnahmen wahrzunehmen. Die Idee des Projektes zielt dabei auf eine aktive Teilnahme der Zielgruppe, die nicht passiv bleiben, sondern selbst ihre eigenen Probleme bewältigen soll. Im Vordergrund steht eine Hilfe seitens der ehrenamtlichen Mitarbeit zu einer Selbsthilfe seitens der Ratsuchenden.

Zu den Öffnungszeiten des Integrationsbüros zwischen 8:00 und 18:00 Uhr dreimal pro Woche sind immer mindestens zwei freiwillig engagierte Personen vor Ort, wovon immer eine Engagierte weiblich ist. Im Laufe des Projektes haben sich insgesamt 10 Freiwillige beteiligt und haben abwechselnd das Integrationsbüro vertreten.

Die Integrationsbegleiter nehmen an Qualifizierungsseminaren des Evangelischen Migrationsdienstes Baden-Württemberg teil, um eine sachkundige Beratung leisten zu können.

Ein Schwerpunkt im Rahmen des Projektes ist die Hilfestellung in Bezug auf Behördenkontakte. Diese Art der Unterstützung ist ein Beispiel für die Art von Hilfestellung, welche nicht von hauptamtlichen Mitarbeitern geleistet werden kann und entsprechend von ehrenamtlich engagierten Personen übernommen wird.

Hier wird nach der bisherigen Erfahrung im Projekt deutlich, dass die Ehrenamtlichen leichter als hauptamtliche Mitarbeiter das Vertrauen der Zielpersonen gewinnen können. Die hauptamtlichen Mitarbeiter begründen dies selbst damit, dass die Freiwilligen

als gleichberechtigte Bürger gesehen werden, welche helfen wollen und nicht an die Strukturen der hauptamtlichen Mitarbeiter gebunden sind. Die Akzeptanz von Vorschlägen der Ehrenamtlichen ist dementsprechend größer als bei Vorschlägen seitens der Agentur für Arbeit oder einer Ausländerbehörde. Eine mögliche Erklärung hierfür kann auch die Tatsache sein, dass die freiwilligen Personen selbst teilweise einen Migrationshintergrund haben oder zumindest in dem Bereich Kompetenzen vorweisen können.

Vielen der Ratsuchenden konnte im Rahmen des Konzeptes geholfen werden, indem ihnen beispielweise der Kontakt zu den Schulen ihrer Kinder hergestellt und erleichtert wurde. Die Schwierigkeit in solchen Einzelfällen liegt oft daran, dass sich Eltern mit Migrationshintergrund aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten oft nicht trauen, bei Elternabenden anwesend zu sein, und sich dort fremd fühlen.

Im Rahmen einer Kooperation mit der städtischen Wohnungsbaugesellschaft konnte im Rahmen des Projektes Personen mit Migrationshintergrund geholfen werden, indem ihnen neue Wohnungen vermittelt wurden.

Zentrale Bereiche der ehrenamtlichen Arbeit im Projekt sind entsprechend Sprache, Schule, Beruf, Wohnung und anderes wie beispielsweise die Hilfe bei Bewerbungsschreiben oder die richtigen Beratungsstellen für Kinder mit besonderen Problemen zu finden.

In einigen Fällen sind sogar die freiwilligen Integrationsbegleiter aus Schulen angerufen worden, da es Probleme bei den Kindern gegeben hat und die Eltern nicht erreicht werden konnten.

Die Tätigkeiten, welche *hauptamtliche Mitarbeiter* im Projekt übernehmen, sind organisatorische Aufgaben wie beispielsweise das Berichtswesen innerhalb der Verwaltung, die Kontakte zum Bürgermeister und Kontakte nach außen oder die Vernetzung mit anderen Einrichtungen, aber auch das Buchen von Rechnungen. Alle organisatorischen und finanziellen Tätigkeiten wurden entsprechend von den hauptamtlichen Mitarbeitern in der Kommune übernommen, so dass sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter allein auf die Tätigkeit in dem Integrationsbüro konzentrieren konnten.

Zur Zeit des geführten Interviews im Frühjahr 2010 wird geprüft, inwieweit eine finanzielle Unterstützung vom Land die Integrationsbegleitung zu einer ehrenamtlichen Daueraufgabe werden lassen kann. Gegenwärtig kann noch keine finanzielle Fortführung gesichert werden, trotz der guten Akzeptanz des Projektes vor Ort. Sofern eine Finanzierung erfolgreich bewilligt ist, kann das Projekt nach dem bisherigen Konzept weiter fortgesetzt werden. Wenn eine weitere Finanzierung nicht organisiert werden kann, wird das Projekt in einer vereinfachten Form fortgesetzt. Das bedeutet, dass von den 12 ursprünglichen ehrenamtlichen Teilnehmern nur sechs bereit sind, weiter im Projekt zu bleiben. Wenn eine Weiterführung nicht finanziert werden kann, kann auch eine Gewinnung von weiteren Freiwilligen schwierig werden.

Diese ist für das Jahr am 24.06.2010 gesichert. Die Summe wird von der Kommune subventioniert und entspricht 7.500 Euro im Jahr plus weiterer 7.500 Euro im Jahr, gezahlt von einer im Kreis ansässigen Stiftung im Halbkreis Albstadt. Diese Kofinanzierung wird bei der Weiterführung für Miete, Nebenkosten und Aufwandsentschädigungen verwendet.

Da die gewonnene Finanzierung in einer viel kleineren Form erreicht worden ist, als zuvor zur Verfügung stand, erfolgt auch die Fortsetzung des Projektes in einer gemäßigten Form. Beispielsweise sind die Freiwilligen in einer kleineren Zahl, nämlich nur zu fünf vertreten und stammen aus der Gruppe, die im vorherigen Projektlauf engagiert gewesen ist. Des Weiteren ist das Integrationsbüro aufgrund der Finanzierung in kleinere Räumlichkeiten umgezogen, da die Mieten nicht mehr finanzierbar gewesen sind.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Die Freiwilligen sind direkt angesprochen und somit für die Tätigkeit geworben worden.

### 4.2 Qualifizierung

Im Rahmen eines In-House-Seminars hat an einem Wochenende für die 12 Projektteilnehmer eine Qualifizierung stattgefunden. Die dort behandelten Themen sind dabei im Bereich der Integrationsarbeit unterschiedlich gewählt worden. Inhalte können sein: Aufklärung über Migration, praktische Übungen zum Thema Wahrnehmung, Kulturen und Wertevermittlung; Kommunikationsmacht, Diskussionen und Reflexion über Bedeutung und Definition von Integration.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die freiwillig Engagierten haben jeweils monatlich eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 136 Euro bekommen. Diese wurden im Rahmen der Vorgaben des Innenministeriums geleistet, wonach die Aufwandsentschädigung pro Person im Jahr nicht 1500 Euro überschreiten darf.

Im Laufe des Projektes sind zwei Ehrenamtliche aus persönlichen Gründen ausgeschieden. Sie haben ein offizielles Dankeschreiben für ihren Einsatz im Projekt vom Oberbürgermeister der Stadt Albstadt erhalten.

Als eine weitere Form der Anerkennung können die zwei *Qualifizierungstage* verstanden werden. Abschließend zu dieser Qualifizierung erhalten die Teilnehmer einen *Nachweis* vom Evangelischen Migrationsdienst Baden-Württemberg, in dem der Inhalt und der Zeitaufwand der Qualifizierung dokumentiert werden. Diesen Nachweis können die Engagierten, je nachdem, in welchem Bereich sie erwerbstätig sind, auch für berufliche Zwecke nutzen. Da man im Rahmen des Projektes besonders intensiven Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund pflegt, können die ehrenamtlich Engagierten besondere *Sozialkompetenzen* vorweisen. Einige der Freiwilligen haben dadurch bereits beruflich profitiert. Als ein Beispiel hierfür kann eine Teilnehmerin genannt werden, welche seit Projektabschluss als Dozentin für Integrationskurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge tätig ist. Eine weitere Beteiligte, welche in dem Projekt ihre Kompetenzen erweitern konnte, ist nach Projektabschluss mit ihrer eigenen Firma für Personalvermittlung, insbesondere für die Vermittlung von Migranten, tätig.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Der interviewte hauptamtliche Mitarbeiter bestätigt, dass die Ziele des Projektes erreicht werden konnten und dass die Idee des Projektes, durch ehrenamtliches Engagement die Integrationsarbeit vor Ort zu stärken, erfolgreich umgesetzt worden ist.

## 6 Evaluierung des Projektes

Die INBAS-Sozialforschung GmbH und das Kultusministerium haben sich mit dem Projekt beschäftigt. Die Expertise des INBAS Sozialforschung hat das Projekt Integrationsbüro Albstadt als „Beispiel für gute Praxis“ genannt. In dieser Expertise selbst sind in Baden-Württemberg 10 und bundesweit 35 Projekte als „Beispiele für gute Praxis“ bewertet.

Intern wurden Berichte für das Innenministerium formuliert.

Vom Innenministerium des Landes Baden-Württemberg ist das Projekt als „nachahmenswertes Praxisbeispiel“ bewertet und als bewährtes Beispiel aufgeführt.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Laut Interviewpartner hat das Projekt einen Impuls für das Thema Integration in der Stadt gesetzt. Seiner Meinung nach sollen die Menschen schlicht handeln und keine Zeit für aufwendige Diskussionen in dem Bereich verlieren.

Das Übertragbare dieses Projektes ist die Ausweitung einer reinen Begleitung der Integrationsarbeit über die Stadtgrenzen hinaus. Die ehrenamtlichen Integrationsbegleiter haben während des Projektes ein gutes Netzwerk aufbauen können. Dadurch konnten neue Ideen herausgearbeitet werden, anhand welcher Unterprojekte oder Projekte konzipiert worden sind, beispielsweise Projekte, welche sich mit Themen wie Schule und Kindergarten auseinandersetzen. Als Exempel für ein solches kann in Baden-Württemberg das genannt werden, bei dem die Idee von Bildungspatenschaften umgesetzt worden ist.

Ein Erfolg des Projektes besteht nach Aussage des Interviewpartners darin, dass das Konzept in der Stadt sehr präsent geworden ist und somit eine Diskussion im Bereich der Integration angeregt hat. Das liegt außerdem an den Werbematerialien wie beispielsweise an Flyern in unterschiedlichen Sprachen, an Bonbons und Linealen, mit welchen für das Konzept geworben worden ist. Diese Werbung soll zugleich die Hemmschwelle für die Zielgruppe vermindern und auch das Integrationsbüro bekannt machen.

In der Verwaltung ist die Aufgabenaufteilung zwischen Ehrenamt und hauptamtlicher Begleitung als sehr positiv und effektiv bewertet worden, da sich die Ehrenamtlichen auf die konkrete Kernarbeit konzentrieren können und die hauptamtlichen Begleiter alle organisatorischen und bürokratischen Tätigkeiten übernommen haben.

Die Bevölkerungsgruppe mit einem Migrationshintergrund haben länger gebraucht als erwartet, bis sie das Integrationsbüro als Anlaufstelle für ihre eigenen Anliegen akzeptiert hat. Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, welche der Gesellschaft gegenüber allgemein verschlossen sind, konnte am Anfang nur mit intensiver Pressearbeit erreicht werden.

Eine weitere Schwierigkeit hat sich aufgrund des heterogenen Teams von ehrenamtlich Engagierten ergeben, da diese in ihrer Zusammenarbeit oft interne Konflikte geführt haben. Diese Problematik ist durch intensive regelmäßige Gruppengespräche geregelt worden, indem dort das gemeinsame Ziel immer wieder betont und auf die Teamfähigkeit hingearbeitet worden ist.

Eine weitere Schwierigkeit besteht bei der Akquirierung von weiteren finanziellen Mitteln für eine Fortführung des Projektes. Trotz des Erfolges des Projektes wird aufgrund der Wirtschaftskrise eine Finanzierung der Weiterführung stets schwierig.

Die ehrenamtlichen Mitarbeiter haben sich lange und intensiv im Laufe der dreijährigen Phase mit dem Thema Integration auseinandergesetzt, ohne dass sich diese Diskussionen negativ auf ihre ehrenamtliche Arbeit ausgewirkt haben.

Das Projektkonzept setzt auf Hilfe zur Selbsthilfe. Diese Art der Begleitung von Integrationsfragen soll die Selbstständigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern. Dabei wird Wissen über die Behördenstruktur in Deutschland vermittelt, welches für die Zielgruppe nicht als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt werden kann. Ein messbarer Erfolg ist hier nur schwerlich zu belegen. In dieser Hinsicht kann die zunehmende Zahl der Rat- und Hilfesuchenden dennoch als ein Indikator dafür gesehen werden, dass ein Bedarf besteht, welchen die Mitarbeiter des Projektes decken.

## Integration Plus Lotsen

### Kontaktdaten

Name des Vereins:	Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)
Interviewpartner: Position:	Herr Florencio Chicote Bundesgeschäftsführung
Adresse:	Obentrautstr. 72, 10963 Berlin
Tel.:	030 236355-92
Fax:	030 236355-89
E-Mail: Internet:	Florencio.chicote@tgd.de www.tgd.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Menschen mit Migrationshintergrund werden zu ehrenamtlichen Integrationslotsen geschult, wodurch sowohl ihre eigene gesellschaftliche Integration als auch die jener Menschen, die sie im Rahmen des Projektes begleiten (Klienten), gefördert wird.
Reichweite:	Deutschland
Träger:	Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)
Geberinstitution:	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
Kooperationspartner:	Der Standort Berlin (Friedrichshain / Kreuzberg) hatte unterschiedliche Kooperationspartner. Operative Kooperationspartner waren die Migrationsberatungsdienste für erwachsene Zuwanderer (MBE), Migrantenorganisationen sowie andere Integrations- und Migrationsprojekte. Die Schirmherrschaft des Projektes am Standort hatte der Bezirksbürgermeister von Friedrichshain / Kreuzberg, Herr Dr. Schulz.
Laufzeit:	01.08.2007 bis 31.12.2009
Themenbereich:	Integration und Partizipation
Zielgruppe(n):	1) Migranten mit Mindestqualifikationen, Deutschkenntnissen und grundlegenden Erfahrungen im Umgang mit Behörden und Projekten als potenzielle Integrationslotsen 2) Integrationsferne Gruppen wie Neuzuwanderer insbesondere türkischer Herkunft als Klienten
Anzahl:	Insgesamt 155 geschulte Integrationslotsen, in Berlin 66 Integrationslotsen; Projektmitarbeiter: 6 insgesamt; Standort Berlin: ein Projektkoordinator
Projektbudget:	Keine Angabe
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Kein Rahmenprogramm (abgeschlossen)

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Es ist unstrittig, dass die dauerhafte Niederlassung eingewanderter Bevölkerungsgruppen in Deutschland sowie die damit verbundene Heiratsmigration und der Nachzug von Familienangehörigen irreversibel sind. Diese Tatsachen stellen die deutsche Gesellschaft vor immer größer werdende integrationspolitische Herausforderungen. Daher muss die Integrationskonzeption stetig weiterentwickelt werden. Hierzu gehört eine aktive Integrationspolitik, die die Aufgaben sowohl der aufnehmenden Gesellschaft als auch der nach Deutschland zuziehenden Menschen neu definiert.

Nicht nur neu eingewanderte Migranten, sondern auch Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits seit längerer Zeit hier leben, haben nach wie vor Schwierigkeiten, wenn es darum geht, den Alltag in Deutschland zu meistern und eine berufliche Perspektive zu entwickeln. Häufig fehlt es ihnen am nötigen Selbstvertrauen und an Wissen über ihre Möglichkeiten, um selbst zielstrebig z. B. nach weiterbildenden Kursen zu suchen. So erscheint es dringend notwendig, die Integrationsmaßnahmen für in Deutschland lebende „Migranten mit Integrationshemmnissen“ auszubauen und die Maßnahmen für Neuankömmlinge durch ergänzende Angebote zu flankieren.

## 2 Ziele des Projektes

Ziel des Projektes ist es, vorhandene Integrationsmaßnahmen durch ergänzende Angebote zu begleiten. Die Ziele lassen sich anhand der Zielgruppen wie folgt formulieren:

Bezogen auf die Zielgruppe der ehrenamtlichen Integrationslotsen:

- Neugewinn für das Engagement
- Motivierung zum Engagement sowie Qualifizierung / Professionalisierung (Empowerment)
- Das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund **dauerhaft** zu machen und in Strukturen einzubinden
- Das Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund sichtbar zu machen
- Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements der Menschen mit Migrationshintergrund

Bezogen auf die Zielgruppe der (neuzugewanderten) Migranten:

- Unterstützung der Integrationsbemühungen
- Information über Angebote sowie Begleitung
- Aktivierung zur Annahme von Integrationsangeboten

Das Projekt greift auf das existierende Ehrenamtliche Engagementpotenzial zurück und trägt dazu bei, es sichtbar zu machen. Über verschiedene Motivierungsveranstaltungen wurde das Engagement auch längerfristig für die Ehrenamtlichen attraktiv gemacht. Zur Förderung des Verbleibs in den Engagementstrukturen der TGD wurde das Folgeprojekt „Interkulturelles Freiwilligenprojekt“ initiiert, das den Migranten auch weiterhin einen unterstützenden institutionellen Rahmen für ihr Engagement bietet.

Integration bedeutet für das Projekt Partizipation, d.h. die Möglichkeit eines gleichberechtigten Zugangs in alle gesellschaftlichen Bereiche zu bekommen und sich einbringen zu können, ohne dabei auf Barrieren zu stoßen.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

1. Aktivierung und Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, die ehrenamtlich als Integrationslotsen fungieren
2. Aktivierung und Beteiligung der Eigenorganisationen der Communitys
3. Information der Migranten mit nachholendem Integrationsbedarf über vorhandene Integrationsangebote
4. Motivation der Migranten mit nachholendem Integrationsbedarf zur Annahme vorhandener Integrationsangebote
5. Vermittlung der Migranten mit nachholendem Integrationsbedarf in vorhandene Integrationsangebote

Die freiwilligen Integrationslotsen sind in den folgenden Bereichen tätig:

- Erstgespräch zur Feststellung individueller Problemlagen
- Heranführung der schwer erreichbaren Migranten an die bundesgeförderten Migrationsberatungsdienste für erwachsene Zuwanderer (MBE) und andere Integrationsangebote vor Ort sowie zu Anlaufstellen für Integrationsbedürftige
- Durchführung von Motivierungs- und Informationsveranstaltungen
- Unterstützung der weiteren Akquise von Lotsen des Projektes
- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Projektes
- „Aufsuchende Arbeit“, also gezieltes Aufsuchen von Orten, an denen Menschen mit Migrationshintergrund und Integrationsbedarf anzutreffen sind (z.B. Schulen, Moscheen, Arztpraxen)

Am Standort Berlin war eine hauptamtliche Projektleitung zur Unterstützung der Freiwilligen tätig.

Da das Projekt als Modellprojekt lief, gibt es hierfür keine direkte Nachfolge. Allerdings werden die Lotsen in das Pionierprojekt „Interkulturelle Freiwilligenagenturen“ eingebunden, das dazu dienen soll, nach einer Reihe von Qualifizierungsmaßnahmen in Berlin und in Frankfurt/Main innerhalb von zwei Jahren interkulturelle Freiwilligenagenturen aufzubauen und deren Integration in bereits bestehende Netzwerke der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen in Deutschland (bagfa) zu erreichen. Zudem sollen parallel auf Landesebene bisherige Strukturen erweitert werden, um diverse unterschiedliche Migranten-selbstorganisationen als Anlaufstelle für Ehrenamtsarbeit und als Kontaktstelle zu nutzen.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Die potenziellen ehrenamtlichen Integrationslotsen können an dem Programm und damit an der Schulung teilnehmen, wenn sie folgende Voraussetzungen und Kompetenzen erfüllen:

- Nicht voll oder gar nicht berufstätig
- Hohe Motivation und Lernbereitschaft
- Hohes Selbstvertrauen und Offenheit
- Ausreichende Deutschkenntnisse
- Grundlegende Kenntnisse im Umgang mit Behörden und Projekten
- Grundlegende Kenntnisse im Umgang mit Menschen

Des Weiteren müssen die Integrationslotsen eine Datenschutzerklärung unterzeichnen, in der sie erklären, keine Informationen an Dritte weiterzugeben.

Die potenziellen Integrationslotsen wurden durch verschiedene Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen auf das Projekt aufmerksam gemacht. Hierzu zählten Medien- und Netzwerkaktivierungen, die attraktive Gestaltung der Schulungen sowie die Förderung von Mund-zu-Mund-Propaganda unter den Lotsen.

Gemeinsam war allen Lotsen das Motiv, anderen Migranten zu helfen. Aber auch die Motivation, eine Qualifikation zu erwerben, sich weiterzubilden und so einen besseren Zugang zur Aufnahmegesellschaft und im Idealfall zum Arbeitsmarkt zu finden, ist häufig anzutreffen gewesen.

## 4.2 Qualifizierung

Im Die Ehrenamtlichen erhielten eine aus Projektmitteln finanzierte Schulung, die aus einem Theorie- und einem Praxismodul bestand. Die Schulung wurde von der TGD bescheinigt und kann bei der Arbeitssuche hilfreich sein.

Schwerpunkte des **Theoriemoduls** (20 Stunden) sind folgende Themenbereiche:

- Motivations- und Erwartungskklärung
- Informationen über die bundesgeförderte Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (Aufgaben, Ziele, Gestaltung der Zusammenarbeit mit Migrationsberatungsdiensten für erwachsene Zuwanderer)
- Informationen über Angebote weiterer Fach- und Regeldienste
- Berichts- und Dokumentationstechniken
- Gesprächs- / Kommunikationstraining
- Stadtteilbezogene Umfeldinformationen
- Behördensprache und Umgang mit Behörden
- Umgang mit E-Mails und Internet
- Grundkenntnisse in der Event-Organisation
- Empathie- und Sensibilisierungstraining
- Zuwanderungsgesetz und Allgemeines Gleichstellungsgesetz

Im Praxismodul (80 Stunden) sollen die Ehrenamtlichen im Anschluss ihre gewonnenen bzw. erweiterten Fähigkeiten erproben:

- Herstellung des Erstkontaktes mit schwer erreichbaren Migranten
- Hinführung zu einem Migrationsberatungsdienst für erwachsene Zuwanderer
- Durchführung von Motivierungsveranstaltungen (z. B. Infocafés)
- Durchführung von Informationsveranstaltungen
- Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Projektes

Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen erfolgten in Form bedarfsorientierter Fortbildungen sowie als Beratung in Form von Supervision. Die Themen der Fortbildungen wurden dabei von den Freiwilligen selbst gesetzt. Hierbei ergaben sich bestimmte Schwerpunkte, zu denen dann eintägige Tagesveranstaltungen mit externen Referenten stattfanden. Zu den behandelten Themen zählten: Aufenthaltsrecht, das Schulsystem Berlins, Arbeitslosigkeit, Situation von Menschen mit Behinderung, Verbraucherschutz sowie gesundheitliche Vorsorge. Diese Fortbildungen wurden von durchschnittlich sieben bis zehn Lotsen pro Standort besucht. Auch für die Supervision, falls erforderlich, gab es immer wieder große Nachfrage.

Die Qualifikationsmaßnahmen waren in erster Linie auf das Engagement gerichtet und galten einerseits als Voraussetzung für die Teilnahme und wurden andererseits dem individuellen Bedarf in Bezug auf die freiwillige Tätigkeit angepasst. Im Verlauf des Projektes wurde aber auch deutlich, dass Qualifizierung mehr als nur dem Engagement dient. So waren die Lotsen besser informiert, dadurch auch selbstbewusster und neugieriger. Die übergreifende Wirkung zeigte sich am eindeutigsten bei jenen, die durch ihr Engagement einen Arbeitsplatz erhielten.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die ehrenamtlichen Lotsen erhielten für die Teilnahme an der insgesamt 100 Stunden umfassenden Schulung eine Aufwandsentschädigung von jeweils 100 Euro.

Es war ein besonderes Anliegen des Projektes, dem Engagement der Lotsen entsprechende Anerkennung und Wertschätzung zu schenken. Den ehrenamtlichen Lotsen wurde nach der Schulung feierlich ein Zertifikat verliehen. In Berlin wurden sie nach 80 Stunden praktischer Tätigkeit mit dem Berliner Freiwilligenpass geehrt. Ferner erhielten die Freiwilligen einen Integrationslotsen-Ausweis und eine abschließende Teilnahmebescheinigung. Der Ausweis vermittelte den Lotsen vielerorts ein stärkeres Sicherheitsgefühl und Selbstbewusstsein und sie fühlten sich in ihrem Engagement ernst genommen. Darüber hinaus wurden von der Projekträgerin Motivierungsveranstaltungen und Exkursionen durchgeführt. Hier versuchte man, mit wenig Mitteln gemeinsame Unternehmungen zu initiieren (z. B. Museums- und Reichstagsbesuch, Bootsfahrt), um die Kontaktpflege untereinander zu fördern.

Während der Qualifizierungsmaßnahmen waren die Freiwilligen im Rahmen des Projektes unfallversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Insgesamt fanden 26 Lotsen eine neue Anstellung (feste Arbeitsverhältnisse) und zehn haben mit einem Studium angefangen. Davon fallen auf Berlin zehn Freiwillige, die durch ihr Engagement ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, und fünf, die ein Studium begonnen haben. In Bezug auf den Beginn eines Studiums ist allerdings nur teilweise davon auszugehen, dass das mit dem Engagement zu tun hat. Von einigen weiß man jedoch, dass in den Freiwilligen durch ihr Engagement mehr Selbstvertrauen und Neugierde geweckt wurde, sich auch in anderen Bereichen (hier Studium) auszuprobieren.

Direktes Feedback zum Projekt gab es teilweise zum Ende des Projektes. So wünschten sich die Engagierten sehr, dass das Projekt weitergehe und auch auf andere Bundesländer übertragen werde. Ferner kam es den Öfteren vor, dass die von den Lotsen begleiteten Migrantinnen die Projekträgerin direkt kontaktierten, um eine positive Rückmeldung zu geben.

## 6 Evaluierung des Projektes

Eine Evaluation für den gesamten Projektzeitraum liegt vor und wird nach Angaben der Projektleitung voraussichtlich im April 2010 veröffentlicht werden.

Insgesamt konnten alle Ziele realisiert werden. Darüber hinaus wurden weitere Ergebnisse erreicht, z. B. die Integration von Ehrenamtlichen, zuvor arbeitslosen Lotsen in Arbeit.

Die personellen Projektkapazitäten reichten nur bedingt aus, da die für das Personal anfallenden Aufgaben durch den Aspekt der Freiwilligkeit der Zielgruppe mehr Zeit und Kapazitäten in Anspruch nahmen als ursprünglich vorgesehen. Vor allem die kontinuierliche Motivierung und die Anbindung der Lotsen haben sich als sehr zeitintensiv erwiesen. Ein weiteres Problem ergab sich aus der Situation einkommensschwacher Lotsen, die aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit einen finanziellen Mehraufwand leisten mussten, da Kosten für Fahrten, Porto, Telefon etc. durch die einmalige Aufwandsentschädigung in Höhe von 100 Euro nicht ausreichend gedeckt wurden.

Insgesamt haben 46 Lotsen (Berlin: 13) das Projekt abgebrochen aus Gründen wie Arbeitsaufnahme, Umzug, Familie oder Studium bzw. eine Pause eingelegt. Es wurde beobachtet, dass die Ehrenamtlichen sich zyklisch engagierten und nach einer Pause wieder mit dem Projekt Kontakt aufnahmen und ihre Bereitschaft für das weitere Engagement äußerten. Im Verlauf des Projektes haben sich die unterschiedlichen beteiligten Einrichtungen wie z. B. die MBEs über die Erfahrungen mit den Freiwilligen und den Klienten in Form von Round Tables ausgetauscht. Ferner wurden Steuerungsrunden eingerichtet, die aus Wissenschaftlern, Vertretern von Migrantenorganisationen, Politik und der öffentlichen Verwaltung bestanden und die der weiteren Projektentwicklung dienen. Es wurden u. a. die folgenden Veränderungen vorgenommen:

- Eine aktive Beteiligung der MBEs an den Schulungen der Freiwilligen mit eigenständigem Modul vor Ort
- Ein Projekt-Statistik-Tool zu Integrationslotsen-Einsätzen
- Fortbildungen und Supervisionen an allen Standorten

Ferner haben einzelne Freiwillige sich über die Projektstätigkeit hinaus engagiert und beispielsweise eine Fotoausstellung mit Porträts der Lotsen entwickelt, die an verschiedenen Orten ausgestellt wird.

Integrationsrelevant war die Messung folgender Indikatoren:

- Anzahl der Anmeldungen der Interessierten an der Schulung / an Fortbildungen / Supervision
- Anzahl der Teilnehmer an der Schulung / an Fortbildungen / Supervision
- Anzahl der Projektvorstellungen und Teilnahme an Aktivitäten
- Anzahl der Multiplikatoren (türkisches Konsulat, Kindergärten, Sportvereine etc.)
- Berichterstattung in den Medien, insbesondere den migrantischen Medien
- Anzahl der Orte im Rahmen der aufsuchenden Arbeit
- Anzahl von Klienten
- Orte, an die die Integrationslotsen die Klienten begleiten
- Auswertungsgespräche und Dokumentation der Integrationslotsen
- Auswertungsgespräche mit den Mitgliedern der Round Tables und der Steuerungsrunden
- Weitere Indikatoren, die im Laufe des Projektes entstanden sind, beispielsweise die Vermittlung einer Arbeitsstelle über Projektstrukturen oder Aufnahme einer Arbeit, wenn das Engagement im Rahmen des Projektes bzw. die Qualifizierung dazu beigetragen haben

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Obwohl das ehrenamtliche Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund existiert, ist es in der deutschen Gesellschaft oft nicht sichtbar, denn in der Regel engagieren sich Menschen mit Migrationshintergrund nicht in den vorherrschenden traditionellen Strukturen. Menschen mit Migrationshintergrund engagieren sich seit jeher in ihrer persönlichen Umgebung und in Vereinen wie Migrantenselbstorganisationen in verschiedenen Bereichen wie Sport, Kultur, Selbsthilfe etc. Ferner ist das Konzept des Engagements in den Communities ein anderes: Man hilft anderen Menschen, die Hilfe und Unterstützung benötigen, ohne sich dabei auf die in Deutschland gewachsenen Konzepte des bürgerschaftlichen oder freiwilligen Engagements zu beziehen.

Es bedarf deshalb einer Hinführung an die in Deutschland vorhandenen Engagementstrukturen über Information und Beratung. Viele Migranten waren der Ansicht, dass sie sich im Alltag immer dann engagieren würden, wenn Bedarf bestünde, und dass sie dafür keine speziellen Strukturen bräuchten. Sobald sie aber in eine Struktur eingebunden waren, zeigten sie eine große Bereitschaft, sich auch innerhalb dieser Struktur für andere Menschen zu engagieren.

In Bezug auf den ehrenamtlichen Charakter des Projektes und die erzielten quantitativen und qualitativen Ergebnisse kann von einem sehr erfolgreichen Projekt gesprochen werden. Auch die sehr gute Zusammenarbeit und die Kommunikation mit den beteiligten Einrichtungen wie MBEs und anderen Projekten im Bereich Migration und Integration sind an dieser Stelle festzuhalten.

Von den ehemals ca. 66 Engagementlotsen in Berlin sind rund 20 auch nach Ende des Projektes in dieser Funktion aktiv. Einigen war es jedoch durch Umzug, Arbeitsaufnahme o. Ä. nicht mehr möglich, ihr Engagement als Lotsin bzw. Lotse fortzusetzen.

Freiwilliges Engagement bedarf jedoch auch hauptamtlicher Strukturen. Gerade wenn Information und Beratung vorangehen müssen, insbesondere hinsichtlich der Zielgruppe Migranten, sind zusätzliche Kapazitäten notwendig. Ferner müsste die Anerkennungskultur auch hinsichtlich des Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund stärker vorangetrieben und ihr Engagement sichtbar gemacht werden.

Nachhaltigkeit ist insbesondere durch die folgenden Maßnahmen / Aktionen zu erreichen:

- Öffentlichkeitsarbeit und Einbindung der Angebote des Projektes in die weiteren TGD-Projekte
- Sichtbarkeit von ehrenamtlichem Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere in der Öffentlichkeit, in Gremien, Veranstaltungen, Medien etc.
- Fotoausstellung (Wanderausstellung) über die Integrationslotsen: Portraits
- Weiterführung der Lotsentätigkeiten über die interkulturellen Freiwilligenagenturen an den Standorten Frankfurt / Main und Berlin
- Unterstützung der Selbstorganisation der Lotsen
- Teilnahme an bundesweiten Kampagnen zu bürgerschaftlichem Engagement
- Interkulturelle Öffnung der traditionellen Engagementstrukturen

## jes – Jugend engagiert sich

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative / des Projektes:	Paritätisches Bildungswerk, Landesverband Baden-Württemberg
Interviewpartner: Position:	Herr Martin Link Geschäftsführung
Adresse:	Haußmannstr. 6, 70188 Stuttgart
Tel.:	0711 2155-184
Fax:	0711 2155-214
E-Mail: Internet:	info@bildungswerk.paritaet-bw.de http://www.paritaet.org/bw/pb/pages/front.htm

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	jes ermöglicht es jungen Menschen fernab der traditionellen Jugendarbeit, ein flexibles und thematisch breitgefächertes Engagement auszuführen.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	Paritätisches Bildungswerk, Landesverband Baden-Württemberg e.V.
Geberinstitution:	Baden-Württemberg Stiftung <sup>99</sup>
Kooperationspartner:	Sozialministerium BW, zze und viele Partner an den Einsatzstellen vor Ort
Laufzeit:	1. Förderphase: 01.12.2001 bis 05.12.2005 2. Förderphase: 2005 bis 2009 <sup>100</sup>
Themenbereich:	Jugend – Engagement
Zielgruppe(n):	Jugendliche im Alter zwischen 12 und 27 Jahren
Anzahl:	Im Zeitraum 2001–2005: 2.423 junge Menschen in 267 Projekten Im Zeitraum 2001–2008: 6.000 junge Menschen in 600 Projekten
Projektbudget:	Gesamtumfang: 3 Mio. Euro <sup>101</sup>
Übergeordnetes Rahmen- programm (Status):	jes umfasst als bundesweite Initiative im Förderzeitraum 267 Projekte, in der Gesamtlaufzeit 600 einzelne Projekte. (abgeschlossen)

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Initiiert ist „jes“ zunächst vom Paritätischen Bildungswerk Baden-Württemberg, das sich seit vielen Jahren mit den Themen „bürgerschaftliches Engagement“ und „Qualifizierungen“ beschäftigt und ein Defizit hinsichtlich jugendlichen Engagements festgestellt hat. Das Konzept ist daraufhin entwickelt und als Antrag bei der Baden-Württemberg Stiftung eingereicht worden. Es zielt primär darauf, einem breiten Spektrum von Jugendlichen den Zugang zum Engagement in den verschiedensten Bereichen (sozial, kulturell, ökologisch etc.) zu ermöglichen. Um die Zielgruppe am besten zu erreichen, soll das Engagement wohnortnah, flexibel und neben Schule, Ausbildung oder Studium leistbar sein. Voraussetzung sind daher nur mindestens 40 Stunden im Jahr, über einen kontinuierlichen und längeren Zeitraum. Durch die Möglichkeiten eines Wechsels der Einsatzstelle wird Flexibilität erreicht, die als Anreiz für insbesondere diejenigen dient, die sich nicht in einem Jugendverband, einer Kirchengemeinde usw. engagieren möchten bzw. nicht von Kindheit an ein Engagement ausgeübt haben. Die Jugendlichen sollen an das Engagementfeld im Sinne einer übergreifenden gesellschaftlichen „Kulturkompetenz“ herangeführt werden. Die damit einhergehenden pädagogischen Ziele, d. h. der Erwerb von Schlüsselerfahrungen und Kulturkompetenz, werden zudem angestrebt. Um das Verantwortungsgefühl der jungen Menschen für ihren Lebensraum zu stärken, kommen als Einsatzstellen sowohl wohnortnahe, als gemeinnützig anerkannte freie und öffentliche Träger als auch kleinere bürgerschaftliche Initiativen in Frage. Daneben stehen den Jugendlichen sogenannte Bürgermentoren zur Seite, erfahrene und engagierte Bürger, die zu diesem Zwecke ausgebildet sind. Sie sind kleinen Gruppen von Jugendlichen zugeteilt und unterstützen diese bei Zugang, Tätigkeit und Auswertung ihrer Erfahrungen beim Engagement. Die Einzelprojekte sind dabei in ganz Baden-Württemberg verteilt. Zu Beginn sind sieben Standorte (z. B. Mössingen, Böblingen etc.) festgelegt worden, da dort bereits Vernetzungsstrukturen zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements vorhanden waren.

Aufgrund der positiven Erfahrungen ist das Projekt nach Ende der ersten Förderzeit um zwei weitere Jahre (bis 2007) verlängert worden. Das Projekt läuft in Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Bildungswerk noch bis zum Jahre 2009 weiter. Ab dem Jahr 2010 ist in 40 Städten bzw. Kommunen jes so etabliert, dass es auch ohne die Unterstützung von der Baden-Württemberg Stiftung und dem Paritätischen Bildungswerk weiterlaufen kann. Hierzu werden von der Baden-Württemberg Stiftung Plaketten überreicht, wonach sich die Kommunen dazu verpflichteten, weiterhin die Grundsätze von jes einzuhalten.

## 2 Ziele des Projektes

Pädagogisches Kernziel des Projektes ist, dass die Teilnehmer Kenntnisse über örtliche Möglichkeiten des bürgerschaftlichen Engagements erwerben und gleichzeitig in eine Verantwortungsrolle für ihr persönliches Umfeld hineinwachsen. Zudem verfolgt das Projekt die Zielsetzung eines möglichst niedrighschwelligigen Zugangs zum Engagement, um gerade diejenigen Jugendlichen anzusprechen, die sich nicht in Jugend- oder Kirchenverbänden engagieren und zudem flexibel bleiben möchten.

99 Ehemals Landesstiftung genannt. Ansprechpartner bei Fragen zur Koordination: Sven Walter (E-Mail: walter@landesstiftung-bw.de)

100 Die Zusammenarbeit mit der Parität endet hier, aber ab 2010 laufen 40 Projekte eigenständig weiter. Siehe auch 1 Ausgangssituation.

101 Neben den Koordinationskosten des Trägers sind die Gelder für die Projekte je nach spezifischem Bedarf vergeben worden. Dies umfasst zum einen die Entschädigungen für die Mentoren (Aufwandsentschädigung), zum anderen die Projektversorgung (inklusive notwendiger Schulungen).

Mit dem Anspruch, einen Zugang außerhalb der üblichen Jugendarbeit anzubieten, sollen besonders Jugendliche angesprochen werden, die sich bislang nicht engagiert haben. Gemäß der Evaluation sind in der ersten Förderphase ein Drittel der Jugendlichen durch jes neu im Engagement, während 23 % bereits davor freiwillig engagiert und 48 % aktiv, aber ohne ehrenamtliche Aufgaben gewesen sind.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

jes ist für Projekte in allen Bereichen offen, sowohl sozial, kulturell, ökologisch, politisch als auch in der Bildungsarbeit. Am häufigsten sind Projekte im sozialen Bereich etabliert worden, beispielsweise ist die Integration von Menschen mit Behinderungen angestrebt, die Lebensqualität von Senioren in Einrichtungen der Altenhilfe verbessert oder sind jungen Migranten Unterstützungen angeboten worden, gefolgt vom Bereich Kultur und Musik, in dem 58 Projekte entstanden und in welchem Ziele wie beispielsweise die künstlerische Gestaltung des Wohn- und Lebensumfeldes oder Musik-, Theater- oder Filmveranstaltungen stattgefunden haben.

Begleitet werden die jungen Menschen von erfahrenen und besonders ausgebildeten Mentoren. Dabei handelt es sich um ehrenamtlich tätige Bürger. Daneben gibt es je nach Projekt verschiedenste Formen der Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen, beispielsweise bei Kooperationen mit den Fachkräften verschiedener Einrichtungen, wie Vereine, Verbände oder Schulen etc. oder auch mit den Fachexperten bei den Qualifizierungsmaßnahmen.

Inzwischen hat sich jes mit seinen Qualitätsstandards und der Möglichkeit der öffentlichen Anerkennung und Wertschätzung im regionalen Bereich und durch die Zertifizierung in den Kommunen im Land sehr gut etabliert.

Zudem gibt es ein weiteres Projekt, bei dem eine Verbindung zu jes hergestellt ist. Bei „jes/Connection“ wird das freiwillige Engagement von Jugendlichen mit dem von Unternehmen zusammengebracht. Dieses Verbindungskonzept ist auch vom Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze) an der Evangelischen Fachhochschule Freiburg wissenschaftlich begleitet worden und hat sich inzwischen, ausgehend vom Regierungsbezirk Südbaden im Jahre 2004, in ganz Baden-Württemberg verbreitet. Zudem ist auf die inzwischen eigenständige Weiterführung des jes-Konzeptes in den 40 vorbereiteten Gemeinden und Kommunen zu verweisen (siehe 1 Ausgangssituation).

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Der zeitliche Aufwand für die Einzelprojekte der Jugendlichen beträgt mindestens 40 Stunden pro Jahr und soll neben Schule, Ausbildung oder Studium leistbar sein. Weitere Kompetenzen oder Voraussetzungen sind bewusst nicht formuliert, da mit jes den Jugendlichen größtmögliche Freiheit eingeräumt werden soll.

Bei der Teilnehmeranwerbung haben sich die meisten Mentoren oder Jugendlichen an Schulen, aber auch an Verbände und Institutionen der Jugendarbeit gewandt. Den Weg zu jes haben die Teilnehmer (98 %) fast ausschließlich durch Anregung von außen gefunden. Dabei ist eine persönliche Ansprache der wichtigste Weg ins Projekt. Bei der Öffentlichkeitsarbeit ist in Form von Flyern, Internetpräsenz und Zeitungsanzeigen über jes informiert worden.

Der Zugang der Mentoren erfolgt auf zweierlei Weise. Zum einen gibt es generell und unabhängig vom jes-Konzept die Initiative der Qualifizierung von Bürgern zu Bürgermentoren. Diese Mentoren werden je nach Bedarf für jes geworben und für die Zusammenarbeit mit Jugendlichen spezifisch vorbereitet. Zum anderen sind interessierte Bürger im Rahmen dieses Projektes erst zu Mentoren ausgebildet und zusätzlich auf die Arbeit mit Jugendlichen vorbereitet worden.

Gemäß dem Evaluierungsbericht steht bei den Jugendlichen an erster Stelle die Erwartung, „Freude an der Tätigkeit zu haben“, gefolgt von dem Motiv, „anderen helfen zu wollen“. An dritter Stelle steht die Erwartung, „eigene Verantwortung zu übernehmen“ und „einen Nutzen für später daraus zu ziehen“. Dabei werden die letztgenannten Erwartungen besonders von Haupt- und Förderschülern höher gewertet als bei Vertretern anderer Schularten. Die Motive der Jugendlichen sind gemäß dem Interviewpartner höchst unterschiedlich. Insgesamt aber sind die meisten jungen Menschen sehr interessiert an dem anschließend ausgestellten Zertifikat. Eine besonders große Rolle scheint es für die Jugendlichen der Haupt- und Förderschulen zu spielen. Sehr wichtig ist den Jugendlichen die Tatsache, dass sie ihre eigenen Ideen gestalten können, diese akzeptiert werden und mithilfe der Betreuung und Begleitung durchgeführt werden können. Das Engagement ermöglicht ihnen den Einblick in Bereiche „sozialer und gesellschaftlicher Wirklichkeit“, was insbesondere bei der zukünftigen beruflichen Orientierung eine Rolle spielt.

## 4.2 Qualifizierung

Nach dem Verständnis des Interviewpartners wird Qualifizierung hier verstanden als 1. Persönlichkeitsentwicklung, 2. fachliche Qualifizierung und 3. Kommunikation (d. h. Organisation, Teamarbeit, Umgang mit Konflikten etc.).

Die fachliche Qualifizierung umfasst zunächst die Vermittlung spezifisch erforderlichen Fachwissens für den fachlichen Zugang, aber auch die Kompetenzvermittlung zur Gestaltung eines Projektes (Organisation etc.). Weiterhin können Inhalte zur Öffentlichkeitsarbeit oder auch Grundlagen vermittelt werden, wie beispielsweise die Ermutigung der Jugendlichen im Umgang mit Institutionen oder auch Prozessen, die sie nicht kennen – dies besonders, da bei jes-Projekten Jugendliche angesprochen werden sollen, die nicht bereits in verbandliche Prozesse etc. eingebunden sind. Insgesamt gibt es keine Standards bei den Schulungsthemen, diese sind vielmehr durch die Mentoren gesteuert, die den jeweiligen Bedarf der Jugendlichen erfasst haben, teilweise selbst notwendige Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben oder bei Bedarf in Rücksprache mit dem Paritätischen Bildungswerk Fachkräfte eingeladen haben.

Bei den Mentoren wurden Weiterbildungsmaßnahmen im Umgang mit Jugendlichen vermittelt oder es fanden Qualifizierungen interessierter Bürgern zu Mentoren statt.

## 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Jugendlichen erhalten kein Entgelt (oder Taschengeld) für ihren Einsatz, aber entstandene Auslagen (wie Fahrtkosten, Essenszuschüsse etc.) werden ersetzt.

Die Mentoren erhalten pauschal eine finanzielle Aufwandsentschädigung. Der Betrag wird dabei spezifisch und individuell berechnet.

Die Kommunen unterstützen das Engagement politisch, indem sie die Jugendlichen öffentlich durch die Bürgermeister würdigen lassen. Diese Anerkennungsmaßnahme ist bei jes Standard und in Form einer öffentlichen festlichen Veranstaltung organisiert.

Neben einer Bewirtung werden die Jugendlichen geehrt, indem ihnen öffentlich Urkunden überreicht werden. Diese Form der Anerkennung ist, laut Interviewpartner, bei den Freiwilligen sehr beliebt und gewünscht.

Die Baden-Württemberg Stiftung stellt den Jugendlichen ein Zertifikat über das erbrachte Engagement aus. Das Zertifikat ist dabei von der Baden-Württemberg Stiftung und dem Paritätischen Bildungswerk entwickelt worden und formell standardisiert. Neben den im Engagement getätigten angeführten Leistungen der Jugendlichen enthält das Zertifikat die Signaturen der Baden-Württemberg Stiftung, des Paritätischen Bildungswerks und des jeweiligen Bürgermeisters.

Der Interviewpartner berichtet von einer durchwegs positiven Rückmeldung zum Zertifikat. Dieses spielt bei Bewerbungen beispielsweise eine Rolle, wonach engagierte Jugendliche damit Vorteile erwirken. Auch die Evaluation kommt zu dem Ergebnis, dass immer mehr Unternehmen und Ausbilder die von den Jugendlichen erworbenen sozialen Kompetenzen bei der Vergabe der Ausbildungsplätze berücksichtigen.

Alle Jugendlichen und auch die Mentoren sind bei ihrem Einsatz unfall- und haftpflicht-versichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Laut Evaluation ist die Bedeutung des Engagements bei 81% der Jugendlichen hoch geschätzt, darunter für 28% der Teilnehmer sogar als sehr wichtig eingeschätzt worden. Weitere 16% äußern sich mit „teils, teils“ ambivalent.

Nach Ansicht des Interviewpartners haben sich durch jes vielfältige Perspektiven für die Jugendlichen ergeben. Neben interessanten Erfahrungen, die auch den Berufs- und Ausbildungswunsch der Jugendlichen formen, hat jes „engagementerhaltende Wirkung“, da einige Jugendliche auch nach Abschluss des Projektes weiterhin engagiert bleiben. Obwohl ein Drittel der Jugendlichen bereits vor Beginn von jes engagiert gewesen ist, ist nach Beendigung der Laufzeit schätzungsweise die Hälfte der Jugendlichen noch im Engagement verhaftet. Der Interviewpartner geht auch davon aus, dass diejenigen Jugendlichen, die danach nicht mehr engagiert sind, zu einem späteren Zeitpunkt ein Engagement wiederaufnehmen werden. Die Wahrnehmung der Jugendlichen zum Projekt ist mit Hinweis auf die Ergebnisse der Evaluation durchwegs positiv. Mit jes hat sich den Jugendlichen die Möglichkeit ergeben, sich aktiv an der Gesellschaft zu beteiligen, sich ausprobieren zu können und dabei betreut und begleitet zu werden. Engagement bietet ihnen die Chance, etwas „Sinnvolles zu gestalten“.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist vom zze (Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung) der Evangelischen Fachhochschule Freiburg im Zeitraum 2002–2005 wissenschaftlich begleitet worden. Daneben haben Herr Martin Link und Frau Katrin-Anne Böttcher das Buch „Jugend engagiert sich: sozial – ökologisch – kulturell: Praxisberichte und Anregungen zur Förderung des lokalen Jugendengagements“ im Juventa Verlag herausgegeben.

Als erfolgreich für das jes-Projekt haben sich Standorte mit bereits vorhandenen Netzstrukturen herausgestellt, denn dort sind die meisten Projekte von Jugendlichen zustande gekommen. Diese Vernetzungsstrukturen sind zwar förderlich, aber nicht der ausschließlich wirkende Faktor für erfolgreiche jes-Standorte. Ebenso eine Rolle spielt die Anzahl der vor Ort befindlichen Mentoren.

Bei der Projektentstehung hat es drei unterschiedliche Varianten gegeben: Nach der ersten Variante stammt die Idee für ein Projekt von einem Mentor, der in der Gemeinschaft einen konkreten Handlungsbedarf feststellt und daraufhin Jugendliche zur Umsetzung rekrutiert. Bei der sehr viel häufigeren zweiten Variante steht die Projektidee zu Beginn und kommt dabei aus unterschiedlichen Kontexten, beispielsweise der Verbandsjugendarbeit, einer kommunalen Zukunftswerkstatt oder einem Schülerforum. Hier ist anschließend ein Mentor ermittelt oder eine Person zum Mentor qualifiziert worden, um die Umsetzung zu ermöglichen. Bei der dritten Variante kommt die Ideeninitiative zwar von einem Jugendverband oder einer Freiwilligenbörse, anschließend ist aber ein Mentor gefunden worden, der wiederum Jugendliche für das Projekt begeistert. Bei der Vernetzung mit Partnern hat sich die Zusammenarbeit mit kommunalen Verwaltungen am konfliktträchtigsten erwiesen, so dass 36 % der Einzelprojekte gelegentlich Schwierigkeiten bei der Kooperation angeben.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Nach Einschätzung des Interviewpartners gibt es bei Jugendlichen ein hohes Potenzial zum freiwilligen Engagement. Voraussetzung sind nur bestimmte Rahmenbedingungen. Neben flexiblen Einsatzzeiten benötigen die Jugendlichen Beratung und Begleitung. Ein gewisses Maß an Freiheit und Offenheit, ohne ein starres Schema, hat bei jes zudem den Erfolg gesichert. Die Initiative zum Engagement kommt bedauerlicherweise selten von den Jugendlichen. Hier spielen Schlüsselpersonen wie Mentoren eine große Rolle.

Besonders erfolgreich ist, dass ein Konzept dieser Größe mit breitem Themenspektrum sich über die Laufzeit von acht Jahren noch vergrößern konnte, was für die breite Nachfrage spricht. Für ein Konzept dieser Art hat sich zur Durchführung ein institutionell angelegter Rahmen als günstig erwiesen. Positiv lässt sich auch die Tatsache anführen, dass sowohl auf Seite der Engagierten als auch auf der der Betreuten Vorurteile abgebaut worden sind. Beispielsweise äußern sich Ältere später positiv über die Jugendlichen, denen sie oft mangelndes Engagement vorgeworfen hatten.

Es hat auch ein paar Probleme und Konflikte verschiedener Art gegeben. Zunächst hat es bei der Initiierung des Projektes Schwierigkeiten mit den traditionellen Jugendvereinen gegeben, die sich in Konkurrenz zu jes sehen. Nachdem allerdings geklärt worden ist, dass jes speziell auf Engagement abzielt, welches gerade nicht der traditionellen Form entspricht, konnte dieser Konflikt geregelt werden. Konzeptionelle Probleme hat es kurz bei der Definition von Projekten im gemeinnützigen Sinne gegeben, besonders beim Themenbereich Kunst. Bei einem Einzelprojekt, bei dem Demenzkranke und Grundschüler zusammenarbeiten, hat es zunächst Besorgnis auf Seiten der Eltern gegeben, die befürchtet haben, ihre Kinder würden überfordert werden. Erstaunlicherweise hat sich aber gezeigt, dass insbesondere Kinder, natürlich mit der nötigen Begleitung und Betreuung, einen guten Zugang zu Demenzkranken haben.

Nachhaltigkeit ist von Anfang an angestrebt und schließlich dahingehend auch erreicht worden, dass in 40 Kommunen jes eigenständig weitergeführt wird. Dabei haben Paritätisches Bildungswerk und Baden-Württemberg Stiftung geleistet, dass die Strukturen für diese eigenständige Weiterführung vorhanden sind. Als nachhaltigen Erfolg lässt sich auch verbuchen, dass ca. die Hälfte der jes-Jugendlichen immer noch engagiert ist, wenn auch teilweise in anderen Projekten.

Im Laufe des Projektes hat sich die Breite der Themen und besonders die Teilnehmer- und Projektzahl stark vergrößert. Zudem ist im Laufe der Zeit das Kooperationsprojekt jes / Connection hinzugekommen, bei dem Unternehmen mit in das Engagement der Jugendlichen einbezogen werden. Nach Ansicht des Interviewpartners erweist sich dies als schwierig und ist bislang nur teilweise gelungen.

Laut Interviewpartner hat jes integrationsrelevante Auswirkungen dahingehend, dass die Jugendlichen mit dem Engagement sehr viel Selbstbewusstsein gewonnen haben. Dies zeigt sich besonders bei der Sicherheit, mit der sie bei öffentlichen Auftritten präsent sind. Integrationsrelevante Auswirkungen machen sich auch an der Überwindung von Vorurteilen gegenüber Engagierten und Betreuten bemerkbar.

## Kompass – Aktiv durch freiwilliges Engagement

### Kontaktdaten

Name des Vereins:	Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e. V.
Interviewpartner: Position:	Frau Karen Leonhardt Projektleitung der Freiwilligen-Agentur
Adresse:	Leipziger Str. 82, 06108 Halle (Saale)
Tel.:	0345 2002810
E-Mail: Internet:	karen.leonhardt@freiwilligen-agentur.de www.freiwilligen-agentur.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Das Teilprojekt „Kompass“, Baustein im Projekt „Jahresringe“, ist auf die Integration Langzeitarbeitsloser in ein Engagement und in den Arbeitsmarkt gerichtet.				
Reichweite:	Kommune				
Träger:	Arbeitsagentur Halle				
Geberinstitution:	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)				
Kooperationspartner:	FAA Bildungsgesellschaft mbH, Südost-Standort Halle, sowie gemeinnützige Einrichtungen in Halle				
Laufzeit:	1. Phase: 01 / 2006 bis 09 / 2007, 2. Phase: 04 / 2008 bis 12 / 2008				
Themenbereich:	Integration in Engagement, Stärkung der Erwerbsfähigkeit				
Zielgruppe(n):	Ältere Arbeitslose (ALG-II-Empfänger ab 48 Jahren)				
Anzahl:	73 Teilnehmer (1. Phase: 47, 2. Phase: 26) Über die gesamte Laufzeit 2 Mitarbeiterinnen (1. Phase: 1 / 12-Stelle, 2. Phase: 3 / 4-Stelle plus ein Mini-Job)				
Projektbudget:		Zeit		1. Phase	2. Phase
	Ausgabepositionen	2006	2007	2008	
	Teilnehmerbezogene Kosten (in Euro)	ca. 10.500	ca. 9.300	ca. 3.500	
	Projektbezogene Kosten (in Euro)	ca. 69.500	ca. 62.000	ca. 25.500	
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	„Kompass“ ist ein Teilprojekt des Beschäftigungspaktes „Jahresringe“ im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“. (abgeschlossen)				

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Aufgrund des wirtschaftlichen Umbruchs ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Ostdeutschland besonders hoch. Die Modernisierung der Wirtschaft hatte zur Folge, dass viele in der ehemaligen DDR übliche Qualifikationen nur noch in einem geringeren Maße nachgefragt wurden.

Zudem engagieren sich arbeitslose Menschen deutlich seltener als Berufstätige, da ihr primäres Interesse auf die Aufnahme einer Erwerbsarbeit gerichtet ist, dies einen Wechsel des Wohnorts nach sich ziehen kann, mit der Arbeitslosigkeit oft ein sozialer Statusverlust einhergeht und weil das Engagement in der Regel mit Kosten (z. B. Telefon- und/oder Fahrtkosten) verbunden ist, die ALG-II-Empfänger häufig nicht aufwenden können.

## 2 Ziele des Projektes

Ziel des Projektes ist es zum einen, die Integration älterer Langzeitarbeitsloser in selbst gewählte ehrenamtliche Tätigkeiten zu fördern. Hierbei spielt die Qualifikation der freiwillig Tätigen eine zentrale Rolle. Diese Zielstellung wurde vordergründig von der Freiwilligen-Agentur verfolgt.

Für alle Teilnehmer umfasste das Projekt fünf Bestandteile:

1. **Beratungs- und Orientierungsphase:** In Beratungsgesprächen wurde die Wahl des zukünftigen Engagements vor allem unter dem Blickwinkel der bisherigen beruflichen Tätigkeit oder einer möglichen Neuorientierung für eine zukünftige berufliche Wiedereingliederung betrachtet.
2. **Analyse des Qualifizierungsbedarfs:** Die vorhandenen Qualifikationen, Motivationen, Ziele und Wünsche wurden analysiert, um Qualifizierungsbedarfe zu erkennen. Dabei wurden die Bewerbungsunterlagen vervollständigt bzw. Tipps zu deren Verbesserung gegeben.
3. **Vermittlung in eine selbst gewählte Tätigkeit:** Die Teilnehmer konnten aus einem Katalog zwischen ca. 200 Tätigkeiten auswählen. Es wurde eine Vereinbarung getroffen, in der sich der Teilnehmer verpflichtet, für einen Zeitraum von sechs Monaten die von ihm / ihr gewählte Tätigkeit zu übernehmen und begleitend an Fortbildungen, Austauschtreffen und Reflexionsgesprächen teilzunehmen. Der Umfang der Tätigkeiten lag zwischen zwei und fünfzehn Stunden pro Woche.
4. **Teilnahme an Fortbildungen und regelmäßigen Austauschtreffen:** Die Teilnehmer nahmen an umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen während des Projektes teil (siehe Punkt 4.2).
5. **Weitervermittlung** an potenzielle Arbeitgeber oder ggf. Wechsel in ein anderes Teilprojekt des Projektes „Jahresringe“.

Die Qualifikation förderte dabei den niedrighschwelligigen Einstieg von Langzeitarbeitslosen ins Engagement im Sinne der Neugewinnung und Motivierung dieser Zielgruppe mit dem Fokus, sie auch längerfristig für ein Engagement begeistern zu können. Im Verlauf dieses Prozesses konnten 73 Personen für alle drei Stufen (Motivierung, Neugewinnung und Verbleib) gewonnen werden. Das Engagement soll dabei in einem kleineren zeitlichen Umfang ausgeübt werden, damit es auch längerfristig als ein integraler Bestandteil in unterschiedlichen Lebensphasen eingesetzt werden kann.

Zum anderen verfolgt das Projekt eine Verbesserung der Integrationsfähigkeit der erwerbslosen Personen in den Arbeitsmarkt. Diese Zielstellung wird vor allem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt.

Integration wird im Projekt, gemäß den beiden Zielsetzungen, in zweifacher Hinsicht verstanden: Integration meint einerseits die Integration in Engagement zur Stärkung der persönlichen Integrationsfähigkeit im Sinne der Erprobung und Förderung sozialer und anderer persönlicher Kompetenzen, andererseits Integration in den Arbeitsmarkt durch Stärkung fachlich-beruflicher Kompetenzen über Engagement.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

„Kompass“ ist ein Teilprojekt des Beschäftigungspaktes „Jahresringe“ im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“. Die Projektteilnehmer wurden in verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten vermittelt.

Diese waren in den folgenden Bereichen mit entsprechenden Tätigkeiten angesiedelt:

- Kinder und Jugendliche (z. B. Computerkurse, Vorlesen, „gesundes Frühstück“, Betreuung, Kinderhospiz),
- Senioren (z. B. Besuchsdienste, Betreuung, Kreativitätsnachmittage gestalten),
- Handwerklich-technische Tätigkeiten (z. B. im Kindergarten, Hausmeistertätigkeiten, Mitarbeit im Technischen Hilfswerk),
- Verwaltung/Organisation (z. B. Büroarbeiten, Mitwirkung bei Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeiten).

Im gesamten Zeitraum waren zwei Mitarbeiterinnen (1. Phase mit 1/12 Personalstellen, 2. Phase mit 3/4 Personalstellen) und in der 2. Phase zusätzlich ein Mini-Jobber beschäftigt. Zunächst wurde das Projekt nach der zweiten Phase beendet. Dies ist auf die im Gesamtprojekt („Jahresringe“) immer stärker werdende Zielausrichtung hin zur Integration in den Arbeitsmarkt der erwerbslosen Personen zurückzuführen. Die damit einhergehenden Restriktionen seitens des Fördermittelgebers machten die Weiterführung des Projektes für die Freiwilligen-Agentur unattraktiv. Dennoch ist die Freiwilligen-Agentur im Bereich der Projektentwicklung darum bemüht, nach Ausschreibungen zu schauen, die die Verbindung von Engagement und Erwerbslosigkeit zum Thema haben. Grundsätzlich besteht die Überzeugung, dass die Möglichkeit zum Engagement die persönliche Integrationsfähigkeit und den Erhalt der Erwerbsfähigkeit erwerbsloser Personen fördern kann.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Als Voraussetzung für die Teilnahme galten verschiedene Kriterien. Hierzu zählten das Interesse und eine hohe Motivation für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements, der ALG-II-Bezug, ein Mindestalter von 48 Jahren, Interesse an einer Arbeitsaufnahme (zeitliche Flexibilität), Mobilität (Bereitschaft zum Pendeln) und ein Wohnsitz in Halle, im Saalkreis oder in Bitterfeld-Wolfen. Weiterhin sollten die Personen sowohl physisch als auch psychisch gesund sein. Gewünschte Kompetenzen zur Teilnahme am Projekt waren vor allen Dingen eine positive Einstellung zum Engagement sowie dafür motiviert und offen zu sein. Dies galt auch in Bezug auf ein aktives Selbstreflexionsvermögen in der aktuellen Situation, um eine passende Tätigkeit im Rahmen des Projektes finden zu können.

Mittels zielgruppenspezifischer Werbemaßnahmen (Einrichtung eines Internetauftritts, Erstellung eines Faltblatts, Informationsveranstaltungen im Arbeitslosenzentrum, Pressemitteilungen und Informationen zum Projekt über die ARGE) wurden die Langzeitarbeitslosen auf das Projekt aufmerksam gemacht. Einzelne Personen wurden von der ARGE an das Projekt verwiesen. Der wichtigste Zugang erfolgte allerdings durch die reguläre Beratungsarbeit der Freiwilligen-Agentur.

Ein starker Anreiz für die Teilnehmer war die Aussicht auf die Integration in ein soziales Umfeld. Weiterhin war es für sie wichtig, überhaupt wieder aktiv zu werden und als Teil eines Teams zu erscheinen. Dabei spielte die Möglichkeit zur selbstbestimmten Auswahl der Tätigkeit eine zentrale Rolle. Nachrangig war es dabei, etwas Sinnvolles zu tun.

## 4.2 Qualifizierung

Qualifizierung ist im Projekt stark an den Bedürfnissen der Menschen orientiert und wird nicht vordergründig für die Weiterbildung fachberuflicher Fähigkeiten eingesetzt. Es geht darum, niedrighschwellige Qualifizierungsangebote zu unterbreiten, die sich daran orientieren, welche Kompetenzen die Betroffenen mitbringen, bzw. daran, was zur Stärkung von Persönlichkeit und Engagementtätigkeit beiträgt.

Die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen sind nach den Phasen des Projektes zu unterscheiden. In der ersten Phase konnten aufgrund besserer finanzieller Möglichkeiten mehr und individuell abgestimmte – d. h. im Hinblick auf persönliche Interessen und fachlich-berufliche Kompetenzen – Maßnahmen angeboten werden. In der zweiten Phase spielte Qualifizierung seitens des Fördermittelgebers nur noch eine nachrangige Rolle, was sich in geminderten finanziellen Zuwendungen ausdrückte. Man setzte in dieser Phase den Schwerpunkt auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt.

### Qualifizierung in der ersten Phase (2006–2007):

Bevor es zu einer Engagementsaufnahme kam, wurden die Qualifizierungswünsche und -bedarfe der Teilnehmer erfasst. Anschließend wurden sie in individuellen und Gruppenfortbildungen qualifiziert, die für ihre ehrenamtliche Tätigkeit und teilweise auch für ihre berufliche Entwicklung nutzbringend waren. Fortbildungen, die nicht von Dritten angeboten wurden (Kooperationen mit Stiftungen und der Volkshochschule), wurden von der Freiwilligen-Agentur organisiert.

Die monatlichen Gruppenfortbildungen, die von der Freiwilligen-Agentur organisiert wurden, hatten entweder die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen zum Inhalt, die für alle Teilnehmer unabhängig von der konkreten Berufs- oder ehrenamtlichen Tätigkeit nützlich waren (z. B. Kommunikationstraining, Kreativitätstraining), oder für mehrere Teilnehmer fachliche Relevanz besaßen (Photoshop, Access). Die individuellen Fortbildungsmöglichkeiten dienten vor allem der ehrenamtlichen Tätigkeit, weniger den beruflichen Integrationschancen. Insofern wurden in diesem Rahmen Qualifizierungen angeboten (z. B. Fortbildung zum Seniorenbegleiter), die für die konkrete Tätigkeit im Engagement wichtig waren. Die Teilnehmer verpflichteten sich, an den Qualifizierungsmaßnahmen im Umfang von mindestens vier Stunden monatlich teilzunehmen. Insgesamt umfassten die Fortbildungen im Projektzeitraum je Teilnehmer durchschnittlich 43 Stunden; bei einer Laufzeit von sechs Monaten lag der Qualifizierungsanteil also deutlich über dem vorgesehenen Pflichtanteil von vier Stunden monatlich. In der intensiven Nutzung des Qualifizierungsangebots zeigten sich eine deutliche Motivation und ein Lernwillen.

Weiterhin fand für die Teilnehmer ein monatliches Austauschtreffen statt, das in der ersten Phase der gegenseitigen Diskussion und Information diente und in dem aktuelle

Stellenangebote weitergegeben oder andere „Jahresringe“-Teilprojekte vorgestellt wurden. In dieser Phase wurde Qualifizierung nur noch über die monatlichen Austauschtreffen realisiert, indem kleinere Fortbildungseinheiten durch zumeist freiwillige externe Referenten angeboten wurden. Viele Teilnehmer nahmen auch über ihren eigentlichen Projektzeitraum hinaus weiter an den Austauschtreffen teil, was für eine hohe Motivation und für soziale Bindungen innerhalb der Gruppe spricht.

Insgesamt erfolgte eine intensive Unterstützung, denn bei aller vorhandenen Bereitschaft der Teilnehmer ist eine solche Flankierung bei dieser Zielgruppe unerlässlich. Mit allen Teilnehmern wurde nach drei Monaten im Projekt mindestens ein persönliches Reflexionsgespräch geführt. Hier ging es um die Integration in das ehrenamtliche Aufgabenfeld, die Qualifizierung und die Berufsperspektiven. Ebenso wurden Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten und weitere Einzelgespräche zu den Fortbildungen und zur Stärkung der Selbstwahrnehmung angeboten.

Qualifizierung ist im Projekt stark an den Bedürfnissen der Menschen orientiert und wird nicht vordergründig für die Weiterbildung fachberuflicher Fähigkeiten eingesetzt. Es geht darum, niedrigschwellige Qualifizierungsangebote zu unterbreiten, die sich daran orientieren, welche Kompetenzen die Betroffenen mitbringen, bzw. daran, was zur Stärkung von Persönlichkeit und Engagementtätigkeit beiträgt.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

In der ersten Phase wurde eine Aufwandsentschädigung von 75 Euro pro Monat gezahlt. In der zweiten Phase konnten den Teilnehmern ausschließlich die für sie anfallenden Fahrtkosten erstattet werden. Hier gab es keine Konflikte, da seitens der Freiwilligen-Agentur von Beginn an eine hohe Motivation zum Engagement Voraussetzung für die Teilnahme war und die Bedeutung der Unentgeltlichkeit als wichtiges Kriterium des Engagements gegenüber den Teilnehmern hervorgehoben worden war.

Nach Abschluss der Projektteilnahme wurde mit allen Teilnehmern ein individuelles Auswertungsgespräch durchgeführt; jeder Teilnehmer erhielt anschließend einen Nachweis über die Projektteilnahme, in der seine freiwillige Tätigkeit belegt wurde.

Einige Projektteilnehmer erhielten zudem von den ehrenamtlichen Einsatzstellen, in denen sie tätig waren, ein Arbeitszeugnis, das ihnen den Einsatz bzw. Zuwachs an bestimmten Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bescheinigt und ihnen bei ihren zukünftigen Bewerbungen helfen kann.

Die Freiwilligen waren über die Freiwilligen-Agentur (allgemein), über die Einrichtung (Tätigkeit) und über die ARGE (Wegunfall) versichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Es gelang durchgehend eine Aktivierung der Teilnehmer, was sich besonders in der hohen Verbleibsquote im Ehrenamt (84% nach der ersten Phase und 58% nach der zweiten Phase) auch nach Ende des Projektzeitraums niederschlug. Weiterhin konnte unter den Teilnehmern teilweise eine Stärkung der sozialen Integrationsfähigkeit ausgemacht werden. Von den insgesamt 73 Teilnehmern wurden 19 Personen anschließend in eine bezahlte Beschäftigung integriert, davon sechs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, zehn in den zweiten Arbeitsmarkt und drei in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Sieben der vermittelten Stellen resultieren direkt aus oder aufgrund von ehrenamtlicher Tätigkeit.

Die Teilnehmer bewerteten das Projekt als durchweg positiv. Sie nahmen die Aktivierung durch das Engagement als gewinnbringend wahr und die selbst gewählten ehrenamtlichen Tätigkeiten wurden als befriedigend empfunden. Als besonders positiv wurde der soziale Kontakt untereinander beurteilt: Bei den Gruppenfortbildungen und den monatlichen Austauschtreffen sind vielfältige Kontakte geknüpft worden. Im Austausch mit anderen von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen fühlt man sich verstanden und angenommen. Viele wünschen sich eine Fortführung des Projektes über die geplanten sechs Monate hinaus.

## 6 Evaluierung des Projektes

Ein Abschlussbericht (1. Phase) und ein Sachbericht (2. Phase) liegen vor.

Die Motivation der Teilnehmer im Projekt war durchgehend sehr hoch.

Das Konzept, das dem Teilprojekt „Kompass“ zugrunde lag, wurde insgesamt als erfolgreich bewertet. Die Aktivierung älterer Langzeitarbeitsloser im Sinne der Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit und in Bezug auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt ist in Verbindung mit einer intensiven Qualifizierung und einer Aufwandsentschädigung im Projekt gelungen.

Das ehrenamtliche Engagement Langzeitarbeitsloser erzeugt eine Win-Win-Situation für die Ehrenamtlichen und die Gesellschaft als Ganzes: Die Ehrenamtlichen erfahren durch ihr Engagement persönliche Zugewinne an Kompetenz, Selbstbewusstsein, Wohlbefinden und verbesserter gesellschaftlicher Integration. Gesamtgesellschaftlich ergeben sich Vorteile durch das konkrete Tun der Ehrenamtlichen in ihren gemeinnützigen Aufgabenfeldern sowie durch ihre erhöhten Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt.

Die regelmäßigen Gespräche mit den Teilnehmern – formell oder informell – ermöglichten eine schnelle Reaktion, wenn Probleme bei der Einsatzstelle oder bei den Fortbildungen auftraten.

Die Schaffung einer Gruppenstruktur durch die regelmäßigen Austauschtreffen und Gruppenfortbildungen hatte eine positive Wirkung auf die Teilnehmer; sie erhöhten Verbindlichkeit und Motivation für das Projekt.

Das Ziel der Integration der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt konnte nicht erreicht werden.

Es ist nicht auszuschließen, dass es sich bei dem Anteil derer, die während des Projektes oder nach der Projektlaufzeit in bezahlte Beschäftigung integriert wurden, um einen Verschiebungseffekt handelt, da der Nachfrage nach Arbeitsplätzen unverändert wenig Arbeitsplätze gegenüberstanden.

Das Projekt „Kompass – Freiwilligendienst für Ältere“ war vorzugsweise Anlaufpunkt für arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose mit erheblichen Vermittlungshemmnissen, was eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt trotz verschiedener Förderinstrumente nur schwer realisierbar machte. Physische und psychische Einschränkungen der Beteiligten waren zum Teil so hoch, dass selbst eine ehrenamtliche Tätigkeit eine große Herausforderung für sie darstellte. Vor dem beschriebenen Hintergrund konnte das Projekt für die Mehrzahl der Beteiligten „nur“ eine Vorbereitung auf dem Weg in ein Beschäftigungsverhältnis sein und lediglich eine Aktivierung der Personen bedeuten.

Deshalb muss das Projekt in erster Linie als „Aktivierungsprojekt“ anerkannt werden, das wichtige Aufbauarbeit für die reine Vermittlungsarbeit leistet. An dieser Stelle wäre noch eine stärkere Verzahnung von Aktivierungs- und Vermittlungsprojekten notwendig, gerade vor dem Hintergrund fehlender Zugänge zu Unternehmen der (Privat-)Wirtschaft.

Als unzureichend wurden die fachlichen Unterstützungsmöglichkeiten für die Teilnehmer eingeschätzt. Begleitende bzw. ergänzende Qualifizierungsmodule über den gesamten Projektzeitraum wären ein sinnvoller Baustein, um die Teilnehmer in ihrem Qualifikationsprofil weiter zu stärken.

Anspruchsvollere ehrenamtliche Tätigkeiten wurden meist von höher qualifizierten Teilnehmern übernommen, wobei hierfür auch vorhandenes Selbstbewusstsein und Gestaltungswille eine Rolle spielen.

Einige der Arbeitslosen (ALG II) mussten ihr Engagement nach Abschluss des Projektzeitraums beenden, da sie die anfallenden Fahrtkosten ohne Aufwandsentschädigung nicht bezahlen konnten.

Im Verlauf des Projektes wurden die finanziellen Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen zurückgesetzt und gleichzeitig die Zielsetzung von Seiten der Geberinstitution verstärkt auf die Integration der Teilnehmer in Erwerbsarbeit im Sinne der Vermittlung ausgerichtet.

Integrationsrelevante Auswirkungen beziehen sich auf die Integration in ein Engagement, in ein soziales Umfeld und in Arbeit. Gemessen wurde die Verbleibsquote im Engagement nach Abschluss des Projektes, darüber hinaus jedoch nicht. Weiterhin wurde erhoben, wer nach dem Projekt in welches Arbeitsverhältnis integriert wurde.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Ein begleiteter Einstieg ins Engagement ist grundsätzlich eine denkbare Form, erwerbslose Personen zu einem eigenen Engagement zu motivieren, die wegen ihrer Restriktionen (finanziell, sozial, psychisch) auf Unterstützung angewiesen sind.

Als erfolgreich ist die große Motivation der Projektteilnehmer zu werten.

Es ist dabei erforderlich, dass das Projekt einen hohen Gestaltungsspielraum (Auswahl der Tätigkeit, Qualifizierung) bietet. Die Finanzierung sollte sich daher unbedingt auf die Integration in ein Engagement und auf die damit verbundenen Nebeneffekte richten. Der Einsatz von öffentlichen Geldern legitimiert es dabei durchaus, bestimmte Erwartungen an die Engagierten zu richten.

Insofern ist zu kritisieren, dass Engagement als Brücke in den Arbeitsmarkt seitens der Geberinstitution im Verlauf des Projektes instrumentalisiert wurde. Es ist wichtig, die Trennschärfe zwischen Engagement und Arbeit aufrechtzuerhalten. Die nicht zu vereinbarenden Engagement- und Arbeitsperspektiven wurden in diesem Fall gegenüber den Teilnehmern von der Freiwilligen-Agentur aufgefangen. Insgesamt stellt jedoch die Logik der deutschen Arbeitsförderungssysteme im Kontext der Engagementförderung ein Problem dar.

Die Chance liegt in der Vielseitigkeit der Netzwerkpartner und ihren verschiedenen Ansätzen, denn nur so können den langzeitarbeitslosen Männern und Frauen ein breites Spektrum an Aktivierungs- und Integrationsmöglichkeiten angeboten werden. In der Kombination von Profiling, Coaching/Beratung, Qualifizierung, Praktikum, verschiedenen Fördermöglichkeiten und ehrenamtlicher Tätigkeit kann eine breite Masse von Hilfebedürftigen angesprochen und aktiviert werden, um das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Eine nicht weniger wichtige Rolle spielt der flexible und unbürokratische Wechsel zwischen den Teilprojekten. Wenn sich nach einer gewissen Zeit keine positiven Veränderungen bei den Teilnehmern abzeichnen, wird innerhalb des Projektes „Jahresringe“ ein erfolgversprechenderer bzw. passenderer Ansatz gesucht. Dies setzt allerdings die Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten voraus.

Der Erfolg der Zusammenarbeit im Kooperationsverbund ist davon abhängig, inwieweit es den verschiedenen Partnern gelingt, auch in Zukunft für das gemeinsame Ziel zusammenzuarbeiten und das Spannungsverhältnis zwischen Kooperationsfähigkeit und Konkurrenzdenken aufzulösen. Die Arbeit im Kooperationsverbund der letzten Phase hat gezeigt, dass der Spielraum für Kooperationen enger geworden ist. Der „Kampf“ um Teilnehmer- und Vermittlungszahlen war deutlich spürbar.

## Kulturbotschafter

### Kontaktdaten

Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	Centrum für bürgerschaftliches Engagement e.V.
Interviewpartner: Position:	Herr Dr. Jörg Ernst Projektleitung
Adresse:	Wallstr. 7, 45468 Mülheim an der Ruhr
Tel.:	0208 97068-12
Fax:	0208 97068-19
E-Mail: Internet:	Joerg.ernst@cbe-mh.de <a href="http://www.cbe-mh.de/Kulturbotschafter.64.0.html">http://www.cbe-mh.de/Kulturbotschafter.64.0.html</a>

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Jugendliche mit Migrationshintergrund setzen sich als Kulturbotschafter für ausgewählte Kultureinrichtungen ein und stellen diese anderen Jugendlichen und neuen Bürgern vor. Das Projekt leistet Impulse und Unterstützung für ein gelingendes Zusammenleben von Migranten und Aufnahmegesellschaft.
Reichweite:	Kommune (in drei verschiedenen Städten)
Träger:	Centrum für bürgerschaftliches Engagement e.V. (CBE) <sup>102</sup>
Geberinstitution:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Kooperationspartner:	Ehrenamt Agentur Essen e.V. Freiwilligenagentur der Stadt Oberhausen Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien Jugendämter, Jugendeinrichtungen Unternehmen, Kultureinrichtungen, Kulturämter Jugendmigrationsdienste Friedrich-Ebert-Stiftung
Laufzeit:	31.07.2007 bis 31.07.2010 <sup>103</sup>
Themenbereich:	Integration
Zielgruppe(n):	Jugendliche aus Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen, überwiegend mit Migrationshintergrund, im Alter zwischen 13 und 20 Jahren
Anzahl:	Über 100 Jugendliche
Projektbudget:	Gesamtförderung: 288.000 Euro, davon: 240.000 Euro Bundesfördermittel und 44.000 Euro Eigenmittel
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Kein Rahmenprogramm (laufend)

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Die Anzahl an Menschen mit Migrationshintergrund im Ruhrgebiet wird mit der Zeit immer mehr ansteigen. Eine wichtige Aufgabe besteht folglich darin, ein gelingendes Zusammenleben von Migranten und Aufnahmegesellschaft zu ermöglichen. Das Projekt „Netzwerk Ruhrgebiet für bürgerschaftliches Engagement“ knüpft daran an, indem durch bürgerschaftliches Engagement und Kultur die Integration gerade im Bereich der Jugendlichen gefördert werden soll. Daneben bietet Essen als Kulturhauptstadt 2010 viele Möglichkeiten, Kultur als Mittel für integrationsbezogene Aktivitäten einzusetzen. Das Projekt wird in Mülheim, Essen und Oberhausen in einem Gemeinschaftsprojekt des Centrums für bürgerschaftliches Engagement e.V. (in Mülheim), der Ehrenamt Agentur Essen e.V. und der Freiwilligenagentur Oberhausen durchgeführt. Die interkommunale Kooperation läuft im Rahmen der Schirmherrschaft des Netzwerks Ruhrgebiet für bürgerschaftliches Engagement. Die Steuerung des Projektes wird vom Centrum für bürgerschaftliches Engagement e.V. ausgeführt. Darüber hinaus spricht der Träger die Projektabläufe mit der Ehrenamt Agentur in Essen ab.

## 2 Ziele des Projektes

Hauptziel des Projektes ist, die Integration der Jugendlichen mit ihrer Stadt und deren kulturellen Angeboten zu verstärken. Dies soll durch bürgerschaftliches Engagement erreicht werden, indem Jugendliche integrationsrelevante Aktivitäten ausüben, beispielsweise ihre Stadt besser kennenlernen und eigenständige Projekte und Präsentationen über kulturelle Angebote konzipieren und durchführen.

Ein weiteres Ziel im Projekt ist die Aussichten der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz oder auf dem Arbeitsmarkt allgemein zu erhöhen. Sie sollen mit dem Projekt nicht nur ihre persönlichen Kompetenzen erweitern und berufsrelevante Kenntnisse erlernen, sondern auch Kontakte zu Institutionen und Kooperationspartnern herstellen.

Ungefähr die Hälfte der Jugendlichen im Projekt hat bereits Erfahrung mit bürgerschaftlichem Engagement sammeln können, da die Jugendlichen sich bei Migrantenselbstorganisationen, Sportvereinen oder privat engagieren. Bei dieser Zielgruppe zielt das Projekt auf einen Verbleib in der Freiwilligkeit, indem den Teilnehmern auch bürgerschaftliches Engagement im kulturellen Bereich nähergebracht wird.<sup>104</sup> Ein großer Teil der Teilnehmer soll jedoch neu für ein Engagement gewonnen werden und hat keine Vorerfahrung mit bürgerschaftlichem Engagement. Diese Jugendlichen sollen im Projekt interessante Engagementbereiche und Gestaltungsmöglichkeiten der Freiwilligenagenturen kennenlernen und möglicherweise dadurch für ein Engagement motiviert werden.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Im Rahmen des Projektkonzeptes setzen sich die Teilnehmer mit kulturellen Einrichtungen und Angeboten ihrer Stadt auseinander. Sie agieren als eine Art Kulturbotschafter, indem

---

<sup>102</sup> Der Träger verfügt über das Qualitätssiegel für Freiwilligenagenturen der bagfa e.V.

<sup>103</sup> Bundesmittelförderung

<sup>104</sup> Interessant ist hier, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund oft engagiert sind, obwohl sie im gängigen Verständnis zu einer dort unterrepräsentierten Gruppe zählen. Die Interviewpartnerin hat betont, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund oft auch privat engagieren, zum Beispiel regelmäßig als Dolmetscher im Krankenhaus einer Projektteilnehmerin.

sie zum einen anderen Bürgern ausgewählte Kultureinrichtungen vorstellen und zum anderen dadurch zu Multiplikatoren für eine Kultur des Miteinanders werden. In diesem Rahmen erhalten die Jugendlichen auch Unterstützung von Ehrenamtlichen, Kulturschaffenden und Unternehmen in der Kommunikations- und Kulturmarketingbranche.

Zu Beginn des Projektes organisiert der Träger für die Jugendlichen eine „Roadshow“, die als eine Art Einführung für regionale Kulturhäuser und Kultureinrichtungen betrachtet werden kann. Die Roadshow findet an ein bis zwei Terminen in der Woche statt und dauert zwei bis drei Wochen. Die Jugendlichen sollen dabei verschiedene Eindrücke zur Kultur bekommen und sich in ihr orientieren können. Dazu bekommen sie besondere Führungen und dürfen oft hinter die Kulissen blicken, sie sehen sich Theatervorstellungen an und besuchen Künstlerateliers, aber auch Fotoausstellungen und Musik sind Bereiche, die die Jugendlichen interessieren. Nachdem sie als angehende Kulturbotschafter das kulturelle Angebot in ihrer Stadt entdeckt haben, sammeln die Jugendlichen in Teams von zwei bis drei Personen selbst Informationen über ausgewählte Kulturstätten und entwerfen dafür Präsentationen zu einem Objekt ihrer Wahl. Die Präsentationen stellen sie anschließend anderen Jugendlichen vor. Während der Entwicklung ihrer eigenen Projekte werden die Freiwilligen von einer der hauptamtlichen Mitarbeiter des Trägers begleitet. Diese setzt sich mit ihnen auseinander und unterstützt sie dabei, ihre eigenen Ideen zu entwickeln. Ein Beispiel für ein derartiges Projekt ist eine Ausstellung, die eine Gruppe Engagierter im Rahmen des Projektes selbst organisiert und dabei ihre eigenen Fotoaufnahmen der regionalen Musiklandschaft präsentiert hat.

Die Jugendlichen sind im Projekt unterschiedlich intensiv beteiligt. Einige nehmen regelmäßig teil und andere machen bei wenigen oder nur bestimmten Teilprojekten mit. Was ursprünglich im Projekt als ein einjähriger regelmäßiger freiwilliger Einsatz geplant worden ist, hat zunächst mit dieser Regelung nach Angaben des Trägers nicht funktioniert, da es von Seiten der Jugendlichen generelle Bedenken gegenüber einer solchen verbindlichen und verpflichtenden Teilnahme gegeben hat. Die Jugendlichen können in diesem Sinne nicht abschätzen, was auf sie zukommen würde, so dass in der Folge das Projekt als ein flexibleres und freies Engagement angeboten wurde. Somit kann die Bereitschaft, länger im Engagement zu bleiben, auch erhöht werden.

Im Laufe des Projektes hat sich jedoch nach Angaben des Trägers die Mehrheit der Jugendlichen länger als ein Jahr daran beteiligt. Die Teilnehmer bekommen im Rahmen ihres Engagements mehrere Termine, die zwei- oder dreitägig sind und über das Jahr verteilt sind. Im Projekt wird zu diesen Terminen eine regelmäßige Qualifizierung angeboten. Die Qualifizierungsart der Engagierten im Projekt umfasst eine Wissensvermittlung während der verschiedenen Hospitationsbesuche der Jugendlichen bei den Kultureinrichtungen. Weiterhin wird den Jugendlichen eine Qualifizierung in Form von persönlicher Begleitung und verschiedenen Seminaren und Workshops angeboten.

Die Engagementform der Jugendlichen im Projekt ist unterschiedlich. Sie nehmen mehrere Hospitationstermine wahr, bereiten eigene Präsentationen vor, nehmen an den Qualifizierungsseminaren teil und führen mehrere Präsentationen selbst durch. Im Projekt sind sie oft für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig oder setzen sich in den Kultureinrichtungen ein und bieten dort beispielsweise Führungen an. Die Kulturbotschafter engagieren sich auch, indem sie Texte für Internetforen schreiben und das Projektinternetportal pflegen, sie organisieren Ausstellungen und Veranstaltungen fast ausschließlich selbst. Für die Begleitung der Engagierten sind die hauptamtlichen Mitarbeiter zuständig. Sie unterstützen die Jugendlichen bei ihrer individuellen Ziel- und Interessensfindung und führen Reflexionen mit ihnen durch. Die hauptamtlichen Begleiter organisieren in diesem Sinne regelmäßige Großgruppentreffen mit allen Jugendlichen und bei Bedarf

werden darüber hinaus bei einzelnen Projekten individuelle Termine vereinbart. Im Projekt sind drei hauptamtliche Mitarbeiter und eine weitere, auf Honorarbasis tätige Projektmitarbeiter tätig. Dabei wird aus der Projektförderung insgesamt eine hauptamtliche Stelle finanziert. Die drei Hauptamtlichen sind für die verschiedenen Projekte Mülheim (Gesamtkoordination), Essen und Oberhausen zuständig (wobei die Interviewpartner sich ca. 8 Stunden pro Woche um die Begleitung der Engagierten kümmern).

### **Die Kulturbotschafter**

Im Laufe der dreijährigen Projektdauer haben über 100 Jugendliche mit Migrationshintergrund im Alter von 14 bis 25 Jahren teilgenommen und sich als Kulturbotschafter engagiert. Als solche erhalten sie während ihrer freiwilligen Aktivitäten nicht nur Kontakte und Praktika in diesem Bereich, sondern auch Einblicke in die verschiedenen Kulturstätten. Die Kulturbotschafter werden in speziellen Workshops zu Themen wie Projektmanagement, Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit und Kulturmarketing, aber auch durch eine fachliche Begleitung vorbereitet, um ihre eigenen Ideen zu Werbungskonzepten für ausgewählte Kulturstätten selbstständig entwickeln zu können. Beispiele für solche Werbungskonzepte sind Aktionen, Ausstellungen, Internetseiten, auf denen die Jugendlichen auch selbst ihre Werbeprojekte präsentieren.

### **Die Ehrenamtlichen**

Im Projekt sind ungefähr fünf bis zehn erwachsene Ehrenamtliche, die die Jugendlichen begleiten. Sie beraten sie im Bereich des Projektmanagements und der Präsentation von Kulturobjekten. Zudem unterstützen sie die Jugendlichen beim Aufbau von Kontakten zu projektrelevanten Personen und Stellen. Sie unterstützen beispielsweise die Jugendlichen inhaltlich bei der Gestaltung von Flyern, die die Jugendlichen entwickeln. Die ehrenamtlichen Erwachsenen kommen durch eine Freiwilligenvermittlung in das Projekt, aber auch über Kontakte zu Kulturinstitutionen. Diese bringen daher oft Erfahrung zu Kulturthemen mit.

### **Die Kultureinrichtungen**

Lokale Kultureinrichtungen geben den Kulturbotschaftern Einblicke in die dortigen Arbeitsabläufe. Das sind vor allem Orte der Industriekultur, historische Stätten, Theater, Museen und Bibliotheken, aber auch Kunst im öffentlichen Raum wie Medieneinrichtungen und Film-; Musik- und Tanzeinrichtungen. Diese bieten den Jugendlichen ein direktes Gespräch, Anregungen für Angebote und Kommunikationswege an.

### **Die Unternehmen**

Die Unterstützung der Unternehmen beinhaltet Wissensvermittlung zu Themen des Kulturmarketings, der Öffentlichkeitsarbeit und des Projektmanagements. Zudem bieten einige der Unternehmen den Jugendlichen auch Praktikumsplätze an.

Eine Weiterführung des Projektes ist gegenwärtig für Mülheim und Oberhausen und auch für Essen geplant. In Mülheim ist eine Förderung durch Stiftungsmittel gesichert, in Oberhausen wird die Projektarbeit an Themenbereiche der Jugendkunstschule vor Ort angeknüpft. Für die Weiterführung in Mülheim plant der Träger eine weitere Gewinnung von erwachsenen Engagierten, welche im Rahmen des Projektes nicht nur die Jugendlichen begleiten, sondern diese auch in handwerklichen Techniken ausbilden und ihnen weitere Kompetenzen vermitteln können. Der Träger versucht dabei, den Fokus auf benachteiligte Jugendliche zu setzen und durch dieses Qualifizierungskonzept die Vermittlung von fachspezifischen Schlüsselkompetenzen zu ermöglichen.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Die Zielgruppe des Projektes bilden Jugendliche und junge Erwachsene, vorwiegend mit Migrationshintergrund, die im Alter zwischen 14 und 25 Jahren sind und in Mülheim an der Ruhr, Essen oder Oberhausen leben. Voraussetzung für eine Teilnahme am Projekt ist das Interesse am Engagement im kulturellen Bereich.

Die Engagierten werden durch aktive Öffentlichkeitsarbeit in Schulen, Jugendzentren, Jugendmigrationsdiensten und beim RAA<sup>105</sup> geworben. Weitere zielgruppenadäquate Werbemittel, die zur Akquise verwendet werden, sind Internetportale, in denen Jugendliche aktiv sind, wie beispielsweise Schüler-VZ und WEB.2.0. Eine weitere Methode ist der Multiplikatoreneffekt, wobei Engagierte das Projekt ihren Freunden vorstellen und diese selbst werben.

Das Hauptmotiv der Jugendlichen ist das gesteigerte Interesse an Kultur und der Wunsch, sich durch ein Engagement in diesem Bereich weiteres Wissen anzueignen. Die Freiwilligen möchten oft auch ihre eigenen Fähigkeiten erproben. Darüber hinaus fühlen sich die Jugendlichen in dem Engagement motiviert, wenn sie gemeinschaftlich mit anderen etwas bewerkstelligen können.

### 4.2 Qualifizierung

Als Unterstützung für ihre eigene Projektentwicklung nehmen die Kulturbotschafter neben der Begleitung durch hauptamtliche Mitarbeiter auch an verschiedenen Workshops und Seminaren zur Qualifizierung teil. In einem eintägigen Rechercheseminar lernen die Jugendlichen, wie sie Information sammeln können, für die sie sich interessieren. In einem zweitägigen Workshop zum Thema *Fotojournalismus* lernen sie Techniken zur Fotoaufnahme sowie zur Bearbeitung von Bildern und deren Präsentation kennen. Das Rechercheseminar und der Workshop zu Fotojournalismus sind bei den Jugendlichen am beliebtesten. Daneben sind auch andere Seminare zu weiteren Themen aus dem Kulturbereich geboten, wie beispielsweise zu *Journalismus* und zu *Video-seminaren*. Dort erfahren die Jugendlichen, wie sie mit einer Videokamera umgehen können, und erlernen Interviewtechniken. Das Thema des Seminars wird an die Medienvorlieben der Jugendlichen angepasst. Workshops zum Thema *Theater* und *moderne Dichtkunst (Poetry Slam)* sind im Projekt auch angeboten worden. Weitere Qualifizierungsthemen, die bereits vom Träger eingeplant sind, sind ein *Kulturmanagementseminar* und ein *Songworkshop*. Die Freiwilligen bestimmen selbst, in welchen Themen sie qualifiziert werden wollen, und erhalten für ihre Teilnahme Bescheinigungen und Zertifikate vom Träger. Für die Durchführung der Seminare und Workshops zu fachlichspezifischen Themen werden externe Dozenten vom Träger beauftragt. Die Qualifizierung ist für die Jugendlichen freiwillig, so dass diese je nach Interesse an den verschiedenen Seminaren und Workshops teilnehmen können. Wenn allerdings aufgrund geringer Nachfrage ein Qualifizierungsseminar nicht angeboten werden kann, hat der Träger die Möglichkeit, auf die vorhandenen Kooperationsstrukturen zurückzugreifen und den Engagierten dennoch die gewünschte Qualifizierung zu organisieren. Ein Beispiel hierfür ist ein

<sup>105</sup> Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien

kooperierendes Theater vor Ort, an dem einige Freiwillige die Möglichkeit erhalten, an einem *Theaterworkshop* teilzunehmen. (Ein weiteres Beispiel ist auch die Eichbaumoper, an der einige der Kulturbotschafter an einem *Gesangsworkshop* teilnehmen durften.)

Im Rahmen dieses Qualifizierungsangebots werden die Freiwilligen hauptsächlich für das Engagement qualifiziert, da die Seminar- und Workshopthemen die Jugendlichen auf die Entwicklung ihrer eigenen Projekte vorbereiten sollen. Die Jugendlichen werden aber in ihrem Engagement auch durch das Engagement qualifiziert, da im Projekt die Stärkung des Selbstbewusstseins sowie soziale und organisatorische Kompetenzen erworben werden.

Das Qualifizierungskonzept und somit die in den einzelnen Seminaren und Workshops zu vermittelnden Themen richten sich nach dem individuellen Bedarf und Interesse der Zielgruppe. Innerhalb dieser individuellen Qualifizierungsorientierung werden die Seminare gruppenspezifisch angeboten, so dass alle Engagierten daran teilnehmen können.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Im Projekt versucht der Träger eine dauerhafte Pflege der Anerkennungskultur zu schaffen, indem die hauptamtlichen Begleiter sich bei den Jugendlichen für ihren Engagementsinsatz bedanken und diesen stets hervorheben. Zudem bekommen die Freiwilligen Freikarten für verschiedene Aktionen. Der Träger geht aber auch auf die Wünsche der Engagierten ein und versucht für diese beispielsweise Kontakte zu Leuten und zu Einrichtungen aus dem Kulturbereich herzustellen. Darüber hinaus wird auch oft ein gemeinsames Pizza-Essen organisiert.

Die Engagierten erhalten zum einen Nachweise für die Teilnahme an den einzelnen Qualifizierungen und zum anderen bekommen sie eine Zertifizierung am Ende des Projektes. Die Nachweise für eine Teilnahme am Projekt bekommen nicht nur die Teilnehmer des Projektes, sondern auch die erwachsenen Engagierten.

Alle Jugendlichen sind unfall- und haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Im Laufe des Projektes lernen die Jugendlichen verschiedene Kooperationspartner und deren Arbeitsabläufe kennen. Daraus ergibt sich oft die Möglichkeit von Praktika für die Jugendlichen. Aufgrund ihrer Teilnahme am Projekt haben die Freiwilligen darüber hinaus die Möglichkeit, Empfehlungsschreiben für Ausbildung, Beruf oder Studium zu bekommen. Ein Beispiel hierfür ist ein Kulturbotschafter, welcher durch sein Engagement im Projekt gute Empfehlungen bekommen und dadurch beim Fernsehen eine Praktikumsstelle erhalten hat. Einige der Teilnehmer entdecken auch den Kulturbereich als attraktive Berufsrichtung.

## 6 Evaluierung des Projektes

Es gibt keine wissenschaftliche Begleitung zu dem Projekt. Die einzelnen Teilprojekte werden jedoch vom Träger dokumentiert und in einer Projektbroschüre dargestellt.

Erfolgreich ist, dass das Projekt als Bundessieger im Integrationswettbewerb 2009 der Stiftung Bürger für Bürger ausgezeichnet worden ist.

In diesem Projekt hat sich schnell herausgestellt, dass eine feste Struktur und zeitliche Vorgaben für die Gewinnung der Jugendlichen und deren langfristige Teilnahme am Projekt kontraproduktiv sind; da die Jugendlichen einerseits in der Schule und andererseits oft in Vereinen an feste Strukturen gebunden sind. Das Projekt hat somit eine gewisse Flexibilität gewährleisten müssen und den Freiwilligen mehr Freiheiten geben, um sie langfristig im Projekt behalten zu können. Was ursprünglich ein verbindliches Engagement sein sollte, ist vom Träger daraufhin in ein flexibleres Konzept umgewandelt worden.

Ein Vorhaben des Projektes ist es, die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu unterstützen, indem diese sich mit der Kultur der eigenen Stadt, Umgebung und Lebenskultur vertraut machen und auch in Kontakt mit anderen jungen Menschen und Akteuren der Stadt treten. Die Jugendlichen können durch dieses Konzept nicht nur aktiv werden, sondern auch ihre Umgebung als etwas Positives auffassen lernen.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

In Projekten, die Jugendliche zur Zielgruppe haben, ist es besonders wichtig, Vertrauen zu schaffen. Vertrauen ist nach Ansicht des Interviewpartners bei Jugendlichen der Ausgangspunkt für alles Weitere, was im Projekt an Aufgaben bevorsteht. Ein weiterer Aspekt bei jungen Menschen, die gerade auch im Engagement wenig oder keine Erfahrung haben, ist, auf ihre persönlichen Stärken einzugehen und ihre Interessen zu beachten. Bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund decken sich die Interessen oft. Nach Meinung des Interviewpartners hat jedes Projekt Potenzial, sehr erfolgreich zu sein, sobald man die Stärken und die Interessen der Jugendlichen im Blick behält. Einer der Erfolge des Projektes ist die Gewinnung der richtigen Zielgruppe. Am Projekt haben sich Jugendliche mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund, mit unterschiedlichem Bildungsstand und Alter beteiligt und nicht nur gemeinsam ihre Stadtkultur kennengelernt, sondern auch gemeinsam einzelne Projekte entwickelt. Die Jugendlichen sind somit in ihrem Engagement dem Leitsatz des Projektes „Kultur entdecken, Gemeinschaft lernen“ gerecht geworden.

Das Konzept bietet den Jugendlichen zudem die Möglichkeit, ihre eigenen Fähigkeiten einzusetzen, indem sie zu Mitgestaltern werden. Durch das vielseitige Qualifizierungsangebot im Projekt können die Jugendlichen aber auch ihre Kompetenzen und Fähigkeiten erweitern.

Zu Beginn des Projektes, so der Interviewpartner, ist nicht ganz klar gewesen, welche Herangehensweise für diese Zielgruppe die richtige ist, was sich jedoch im Laufe des Projektes schnell ergeben hat. Die Akquirierung der ehrenamtlichen Erwachsenen, die Erfahrung im Kulturbereich mitbringen und bereit gewesen sind, sich mit Jugendlichen in ihrer Freizeit auseinanderzusetzen, ist zu Beginn ebenso schwierig gewesen. Die Gründe dafür können in den Zeiten und Themen gefunden werden, welche Jugendliche und Erwachsene nicht immer miteinander teilen.

Nach Meinung des Interviewpartners ist es wichtig, eine Vielzahl an interessanten Engagementmöglichkeiten zu schaffen, um Engagement dauerhaft fördern zu können. Bei der Zielgruppe der Jugendlichen ist anhand der Erfahrung aus diesem Projekt klar geworden, dass es stets förderlich ist, der Zielgruppe ausreichend Freiräume bereitzustellen, da sie ansonsten oft in starre Strukturen wie z. B. die der Schule eingebunden sind und mehr Spaß und Kreativität an einem Engagement mit weiten Gestaltungsräumen haben. Dadurch kann auch die Nachhaltigkeit eines Engagements ermöglicht werden. Für die Nachhaltigkeit des Projektes ist darüber hinaus eine gute Vernetzung der Teilnehmer immens wichtig. Eine feste Gemeinschaft der Freiwilligen, welche sich in ihrer Gruppe immer wieder miteinander vernetzen, ist eine gute Basis für weitere Nachhaltigkeit in Projekten mit Jugendlichen.

## Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS)
Interviewpartner: Position:	Frau Irene Krug Projektleitung
Adresse:	Michaelkirchstr. 17/18, 10179 Berlin
Tel.:	030 2849389-24
Fax:	030 2849389-29
E-Mail: Internet:	irene.krug@iss-ffm.de, <a href="http://www.iss-ffm.de/hauptstadtbuero-berlin/migrantenorganisationen-als-traeger-von-freiwilligendiensten.html">http://www.iss-ffm.de/hauptstadtbuero-berlin/migrantenorganisationen-als-traeger-von-freiwilligendiensten.html</a> , <a href="http://www.mo-freiwilligendienste.de/">http://www.mo-freiwilligendienste.de/</a>

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Qualifizierung und Begleitung von Migrantenorganisationen zu Trägern des Freiwilligen Sozialen Jahres/Freiwilligen Ökologischen Jahres
Reichweite:	Bundesland
Träger:	Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS) <sup>106</sup>
Geberinstitution:	BMFSFJ/Land Berlin
Kooperationspartner:	Türkische Gemeinde Deutschland (TGD) <sup>107</sup> ; die erste Migrantenorganisation, die als zugelassener Träger in Deutschland das FSJ durchführt und koordiniert. Club Dialog e.V. (Berlin) <sup>108</sup> ; diese Organisation befindet sich seit dem 1. Dezember 2009 im Prozess, als Träger des FSJ qualifiziert zu werden. südost Europa Kultur e.V. <sup>109</sup> ; diese Organisation befindet sich seit dem 1. Dezember 2009 im Prozess, als Träger des FSJ qualifiziert zu werden.
Laufzeit:	01.08.2008 bis 31.07.2011
Themenbereich:	Organisationsentwicklung (OE) von Migrantenselbstorganisationen (MO)
Zielgruppe(n):	Migrantenorganisationen als Träger von FWD Jugendliche mit Migrationshintergrund als FSJler/FÖJler
Anzahl:	Im Jahr 2010 werden drei MOs qualifiziert: Türkische Gemeinde Deutschland, Club Dialog und südost Europa Kultur e.V. Die Anzahl an FSJlern, die eine MO aufnehmen kann, hängt von den Finanzierungsmodellen der Träger ab. Die TGD hat zurzeit im ersten Jahr (2010) 32 jugendliche Teilnehmer, das zweite Jahr ist am 1.9.2010 angelaufen.
Projektbudget:	Keine Zahlenangaben möglich. Die MOs erhalten eine Anschubfinanzierung (entspricht ca. einer halben Personalstelle inklusive dazugehörigen Sachkosten). Die Träger sollen schnellstmöglich in die normale Regelfinanzierung von Trägern des FSJ überführt werden.
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Das Projekt läuft im Rahmen der Initiative „ZivilEngagement“ des BMFSFJ (laufend)

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind in den Jugendfreiwilligendiensten wie dem „Freiwilligen Sozialen Jahr“ (FSJ) oder dem „Freiwilligen Ökologischen Jahr“ (FÖJ) deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Freiwilligendiensten liegt laut Interviewpartnerin bei ungefähr 5 bis 7 % in den vergangenen Jahren. Die Gruppe der jungen Erwachsenen zwischen 15 und 27 Jahren wird beispielsweise in Berlin mit 40 % von Menschen mit Migrationshintergrund vertreten. In Projekten der Freiwilligendienste stellen die Jugendlichen mit Migrationshintergrund jedoch nur 10 bis 15 % dar. Die Partizipation der Migrantenjugendlichen kann deutlich besser gelingen, wenn Migrantenorganisationen sich selbst als Träger von Jugendfreiwilligendiensten etablieren.

Bisher gab es im Bereich der Jugendfreiwilligendienste deutschlandweit noch keine Migrantenorganisation mit Trägerzulassung und -funktion. Vor diesem Hintergrund ist am 1. Dezember 2008 ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Land Berlin gemeinsam gefördertes dreijähriges Projekt „Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten“ gestartet worden mit dem Ziel, den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei den Freiwilligendiensten zu steigern und eventuell bestehende Hemmschwellen beim Zugang zu senken. Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass die Jugendlichen bei Migrantenorganisationen als Träger der Dienste einen leichteren Zugang finden. In diesem Sinne zielt das Projekt auf die Qualifizierung von Migrantenorganisationen zu anerkannten Trägern des FSJ / FÖJ. Aufgabe des Projektträgers ISS ist die Befähigung, Unterstützung, Beratung und Begleitung von Migrantenorganisationen zu einer selbstständigen und gleichberechtigten (neben deutschen Trägern) Trägerschaft unter der staatlichen Regelförderung des FSJ.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt zielt primär darauf, Migrantenorganisationen selbst in die Lage zu versetzen, Träger von Freiwilligendiensten zu werden, eigenständig zu handeln und ohne weitere Bezuschussung in die Regelförderung des Bundes überführt zu werden. Entscheidend ist dabei, dass die Finanzmittel für Freiwilligendienste auf Trägerebene und nicht auf Ebene der Einsatzstellen vom Bund zur Verfügung gestellt werden, weshalb Migrantenorganisationen als zugelassene Träger selbst über Mittel verfügen sollen, um Projekte aufzubauen. Ein weiteres Ziel schließlich ist, diesen begleiteten und unterstützten Prozess bei interessierten Organisationen auch bundesweit auszuweiten. Damit wird auch eine Unterstützung interkultureller Öffnungsprozesse auf der individuellen und der institutionellen Ebene angestrebt. Die Vermittlung des Know-hows wird in Form eines Handbuchs, das einen Leitfaden zur Qualifizierung zum Träger eines FWD umfasst, durchgeführt.

Während bei den beteiligten MOs eine gewisse Erfahrung im Engagement eine Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt darstellt, zielt die Akquirierung der Freiwilligen auf Jugendliche, die in der Regel noch keine Engagementerfahrungen haben.

106 Der Bereich, der sich bei der ISS mit bürgerschaftlichem Engagement und Freiwilligendiensten befasst, hat in Berlin eine Niederlassung.

107 Die TGD ist die erste Migrantenorganisation, die als Träger des FSJ in Deutschland zugelassen ist und als FSJ-Träger dieses Projekt durchführt. Die TGD sammelt erste Erfahrungen, Erkenntnisse im Sinne eines Know-how-Transfers und stellt diese anderen Migrantenorganisationen zu Verfügung. Da sie sich noch in der Aufbauphase befindet, wird sie dabei von der ISS beraten und betreut.

108 Mit und für Menschen aus russischsprachigen Ländern und Spätaussiedler

109 Mit und für Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Der Ablauf des Projektes beginnt mit der Akquise der Migrantenorganisation als Träger, gefolgt von der Gewinnung der Einsatzstellen und der jugendlichen Freiwilligen. Das FSJ wird vertraglich zwischen Träger, Einsatzstelle und dem Freiwilligen verbindlich geschlossen. Die Organisation muss sich an die vom Gesetzgeber vorgegebenen 12 Monate einer Teilnahme pro FSJ und der Durchführung von mindestens 25 Seminartagen für die Freiwilligen halten. Diese Seminare orientieren sich inhaltlich an den im Einsatz erforderlichen Themen und an einer Reflexion über die Tätigkeit. Für den Einsatzbereich der Pflege beispielsweise oder für den Einsatz in der Kinder- und Jugendarbeit benötigen die Jugendlichen ein entsprechendes Vorwissen und eine gute Vorbereitung. Daneben werden sie über die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten informiert, lernen die Einrichtungen kennen und können an Exkursionen teilnehmen. Für die Durchführung der Schulungen ist der Träger zuständig und übernimmt die pädagogische Betreuung der Jugendlichen, welche kontinuierlich und individuell erfolgen muss.

Migrantenorganisationen benötigen Informations- und Kompetenztransfer, feste Strukturen, Begleitung und Partner, um Träger von Jugendfreiwilligendiensten zu werden. Bei all diesen Prozessen werden die potenziellen Träger vom ISS begleitet. Das Projekt beginnt zunächst mit dem Prozess der formalen Anerkennung der MOs als Träger des FSJ – wie dies bei der Türkischen Gemeinde Deutschland bereits geschehen ist – und wird von dort aus gemeinsam mit dem ISS in einem Arbeitsprozess weiterentwickelt. Besonders der Antrag auf formale Anerkennung ist nach Aussage der Interviewpartnerin ein schwieriger Prozess. Da man als anerkannter Träger laut Bundesgesetz einen hohen Handlungsspielraum erhält, sind auch die zu erfüllenden Auflagen hoch gesteckt, weshalb die neuen Träger auf Unterstützung bei diesem Prozess angewiesen sind. Neben Konzeptionen erfordern diese die Erarbeitung der verschiedensten Dokumente. Die Betreuung der Träger umfasst die Unterstützung bei den Bewerbungsverfahren, bei der Akquise von Einrichtungen und bei Problemen mit den Einrichtungen oder mit den Freiwilligen.

Der Einsatz von hauptamtlichen und pädagogischen Betreuern ist bei den beteiligten Migrantenorganisationen vorausgesetzt. In den jeweiligen Einsatzstellen sind darüber hinaus hauptamtliche freiwillige Betreuer vonnöten, um als Interviewpartner für die Jugendlichen vor Ort zu sein und diese in ihre Tätigkeiten einzuführen.

Besonders der Aspekt der Nachhaltigkeit ist in diesem Projekt berücksichtigt worden, indem die zu Trägern qualifizierten MOs am Ende der Projektförderung eigenständig bundesgeförderte Träger innerhalb der Bundesregelförderung des FSJ sind. Daneben sollen die komplexen Schritte hin zu einem Träger sowie die gemachten Erfahrungen in ein Handbuch münden, das als Anleitung für interessierte und zukünftige Trägerorganisationen dienen kann.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Bei der Auswahl der zu Trägern zu qualifizierenden Migrantenorganisationen ist der Fokus auf eine gewisse Größe, vorhandene Strukturen sowie das Vorhandensein von hauptamtlichem und geschultem Personal und Erfahrungen in Projektarbeit und Finanzstruktur gelegt worden. Diese Voraussetzungen sind grundlegend für die Übernahme bzw. Anerkennung einer Trägerschaft des FSJ / FÖJ für Organisationen.

Mit Artikeln und Werbung vor allem in türkischen Medien ist Öffentlichkeitsarbeit über das Projekt erfolgt. Dies hat nach Aussage der Interviewpartnerin den Zugang erleichtert. Ebenso haben die ISS und auch die Türkische Gemeinde Deutschland als erster zu qualifizierender Träger bei öffentlich veranstalteten Festen geworben und entsprechende Medien eingeladen. Eine direkte Ansprache ist laut Interviewpartnerin immer erfolgreicher.

Ein weiterer Vorteil einer Migrantenorganisation als Träger von Freiwilligendiensten ist die kulturelle Vielfalt, wobei der Aspekt einer kulturellen Diversität in die Freiwilligendienste neu eingebracht wird, so dass gegenüber den klassischen Wohlfahrtsverbänden anders agiert werden kann. Dies spricht neben türkischen beispielsweise auch deutsche Jugendliche und Jugendliche verschiedener anderer Nationalitäten an, die sich von den bereits bekannten, großen Trägern und ihren Angeboten nicht angesprochen fühlen.

Die Migrantenorganisationen akquirieren neben deutschen Einsatzstellen auch solche innerhalb ihrer eigenen „Gemeinde“. Dies hat den Vorteil, dass zum Beispiel Jugendliche in Kitas in Gegenden eingesetzt werden, in denen viele Menschen mit einem ähnlichen Migrationshintergrund leben, so dass eine Verständigung erleichtert wird. Dies führt laut Interviewpartnerin zu einer Bereicherung des Angebots. Nach persönlicher Einschätzung der Interviewpartnerin werden Jugendliche mit Migrationshintergrund auf diesem Wege besser erreicht. Allerdings betont sie, dass es keine Allgemeingültigkeiten bei Migranten gebe, sondern dass die vielen unterschiedlichen Nationalitäten mit ihren speziellen Voraussetzungen berücksichtigt werden müssen. Das Anwerben sei indes nicht problematisch und folge dem Motto, die Menschen „dort abzuholen, wo sie gerade stehen“. In der Folge wirbt dieses Projekt in Cafés, in Freizeitzentren, bei offiziellen Veranstaltungen der MOs in Schulen, auf Messen und Stadtteilfesten.

Die Motive der Migrantenorganisationen, sich als Träger der Freiwilligendienste zu etablieren, sind aus Erfahrung der Interviewpartnerin bei jeder MO eigene und traditionell bedingte. Die Türkische Gemeinde Deutschland hat zum Beispiel festgestellt, dass die Jugendlichen in der Regel schlechtere Schulabschlüsse haben als deutsche Jugendliche und nicht integriert sind, obwohl sie die zweite oder dritte Generation in Deutschland sind. Ferner bestehen Probleme bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen und Studienplätzen etc. In Berlin gibt es beispielsweise sehr viele türkische Familien, die von Hartz IV leben und deren Kinder für sich kaum Perspektiven sehen. Die TGD hat daraufhin das Interesse entwickelt, für ihre Jugendlichen „neue Wege zu gehen“ und eine Umkehr von dieser Entwicklung einzuleiten. Ein Freiwilligendienst wird dabei als eine sinnvolle Möglichkeit betrachtet, um den Jugendlichen Angebote zu unterbreiten, bei denen sie selbst mitwirken können.

Die Mitglieder der russischen Organisation Club Dialog, Berlin, kämpfen darum, dass ihre in Russland gemachten Ausbildungs- und Studienabschlüsse in Deutschland anerkannt werden. Hier liegt das Interesse stark bei Qualifizierungs- und

Weiterbildungsmaßnahmen in den Organisationen. FSJ ist für die Organisation eine Möglichkeit, ihren Jugendlichen etwas anzubieten, was ihnen die Zugänge zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erleichtern kann.

Ebenso wie die russischen Jugendlichen sind zahlreiche freiwillige Jugendliche davon motiviert, mittels eines FSJ ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch wenn es noch keine empirischen Belege dafür gibt, inwieweit im FWD erworbene Kompetenzen eine Bedeutung bei der Berufsfindung haben, stellt die Sammlung von Erfahrungen in einem bestimmten Berufsfeld eine weitere Motivation der Jugendlichen für die Aufnahme eines Engagements dar. Insbesondere türkische junge Frauen interessierten sich nach Aussage der Interviewpartnerin für Tätigkeiten im Pflege- und Gesundheitsbereich, um gerade dort auch zukünftige Kooperationen knüpfen zu können.

## 4.2 Qualifizierung

Das Qualifizierungsangebot richtet sich in erster Linie an Migrantenorganisationen, die sich interkulturell öffnen, indem sie junge Menschen unterschiedlicher Herkunft und auch deutsche Jugendliche ansprechen und mit anderen Migrantenorganisationen und den traditionellen deutschen Trägern zusammenarbeiten. Die Qualifizierungsmaßnahme der MOs funktioniert als begleitendes „learning by doing“, bei der die Organisationen ihre Konzeptionen selbst erarbeiten und dabei von der ISS unterstützt werden. Im Februar 2010 sind für Organisationen Club Dialog e. V. und südost Europa Kultur e. V. Prozesse eingeleitet worden mit dem Ziel, bereits zum 01. September 2010 mit einer Jugendgruppe starten zu können. Diese Prozesse umfassen neben der Akquirierung der ersten Einsatzstellen auch die Gewinnung der Freiwilligen und Partner sowie die Erstellung zahlreicher Dokumente und Materialien, die für die Durchführung notwendig sind. Die Organisationen benötigen als Träger des FSJ eine Anerkennung als solche von den jeweiligen Sozialministerien der Bundesländer, in dem der Träger tätig ist und seinen Hauptsitz hat. Die Anerkennung erfolgt bei den Landesbehörden. Es gilt nachzuweisen, dass der Träger die entsprechenden personellen und finanziellen Kapazitäten hat. Ferner müssen Strukturen vorhanden sein und eine zentrale Stelle für das FSJ gefunden werden, um entsprechend mit den jeweiligen Einsatzstellen, die man gewonnen hat, auch zusammenarbeiten zu können. Dieser Standpunkt spielt eine Rolle, um auch während des Jahres eine entsprechende Zusammenarbeit aufrechterhalten zu können und die Einsatzstellen durch Erfahrungsaustausch und durch Veranstaltungen zu qualifizieren. Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Träger und Einsatzstelle wird geschlossen. Nach Erfahrung der Interviewpartnerin sind die Strukturen der MO durchaus zielführend, funktionieren jedoch auf eine ganz andere Weise als deutsche Organisationen.

Neben der Qualifizierung der Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten im Sinne einer Organisationsentwicklung wird Qualifikation in dem Projekt auch als Bildung für das Engagement gefasst. Zielgruppe sind hierbei die jugendlichen Freiwilligen, die im Rahmen von Seminaren die Möglichkeit einer fachlichen Qualifizierung erhalten. Ein Beispiel hierfür ist ein Erste-Hilfe-Lehrgang, der mit einem Zertifikat abgeschlossen werden kann. Derartige Fortbildungen spielen nach Meinung der Interviewpartnerin eine bedeutende Rolle für die Jugendlichen, die in den Kindereinrichtungen arbeiten, oder in einem Pflegebereich, da dort bestimmte Grundkenntnisse vorhanden sein müssen. Neben der Vermittlung fachlicher Themen wird ein Bewerbungstraining durchgeführt, weil das FSJ unter anderem dazu dienen soll, den Jugendlichen auch den Berufseinstieg oder den Einstieg in eine spätere Ausbildung zu erleichtern.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Neben einer individuellen Anerkennung des Engagements, sind die Unfall- und Haftpflichtversicherung für die Freiwilligen und auch andere Formen gesellschaftlicher Anerkennung des Engagements unverzichtbar. In der Folge hat die formelle Anerkennung der Migrantenorganisationen als Träger eines Freiwilligendienstes eine große Bedeutung. Zudem gewinnen die Migrantenorganisationen durch die Trägerschaft auch einen weiteren Handlungsspielraum. Die formelle Anerkennung von Trägern ist Ländersache und wird daher unterschiedlich geregelt. In einigen Ländern erfolgt eine unbefristete Anerkennung, in anderen wird die Trägerschaft auf ein oder drei Jahre befristet und muss erneut beantragt werden. In allen Ländern müssen die Organisationen entsprechende Strukturen vorweisen, die das Vorhandensein hauptamtlichen und pädagogischen Personals sowie einer Verwaltungsstelle und der Buchhaltung umfassen.

Das ISS betreut im Rahmen des Projektes die Träger auch nach der formellen Anerkennung. Die Begleitung und Betreuung ist dabei unterschiedlich ausgerichtet: Zum einen geht es um die Begleitung der Träger bei der Betreuung der Jugendlichen, beginnend mit dem Bewerbungsverfahren bis hin zur Verabschiedung der Freiwilligen, das auch als pädagogisches Rahmenkonzept bezeichnet werden kann. Neben den Herausforderungen bei der Gewinnung von Einrichtungen und Freiwilligen müssen diese auch während der Laufzeit des Engagements gehalten werden. Zum anderen geht es um eine konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes, wobei derzeit ein Handbuch erstellt wird, in dem die Erfahrungen der Prozesswerdung der TGD zum Träger festgehalten werden.

In Bezug auf die individuelle Anerkennung erhalten die Freiwilligen entsprechende Zertifikate über ihre erbrachte Leistung im Rahmen ihres Freiwilligendienstes. Zudem unterliegen sie den Richtlinien des FSJ / FÖJ, so dass sie bei ihrer Tätigkeit unfall- und haftpflichtversichert sind.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Die erste Generation der jugendlichen Freiwilligen setzt sich größtenteils aus türkischen und aus deutschen Jugendlichen zusammen. Insbesondere die deutschen Jugendlichen haben großes Interesse daran gezeigt, ihr FSJ nicht nur in einem klassischen, traditionellen Verband durchzuführen. Auch die Diversität an Einsatzstellen, die geboten wird, wie z. B. KITAS mit einem großen Prozentsatz an Migrantenkindern, erhöht in den Augen der Jugendlichen die Attraktivität einer Aufnahme des FSJ.

## 6 Evaluierung des Projektes

Ein von der Projektleitung parallel zum Projekt entwickeltes Handbuch soll als zukünftiger Leitfaden für die Qualifizierung von MOs zu Trägern der FWD dienen. Wissenschaftliche Begleituntersuchungen zum Projekt bestehen nicht.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Die Einbeziehung der Gruppe der jugendlichen Migranten in Freiwilligendienste ist von hoher Aktualität und Wichtigkeit. Hierzu reicht es nach Meinung der Interviewpartnerin allerdings nicht aus, dass Träger ihre Strukturen für Jugendliche mit Migrationshintergrund öffnen und so ihre Unterrepräsentativität ausgleichen. Denn trotz aller Öffnungsbemühungen seit 2000, in der die Zahlen bei den klassischen Verbänden zwar angestiegen sind, werden dennoch gerade die bildungsfernen Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht erreicht.

Erfolg zeigt das Projekt dahingehend, dass es im Gegensatz zu den traditionellen Trägern der Freiwilligendienste in der Lage zu sein scheint, die Hemmschwelle für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu senken. Die Annahme, dass die Migrantenorganisationen hier die leichteren Zugänge haben, hat sich nach Meinung der Interviewpartnerin bestätigt. Allerdings konnte festgestellt werden, dass sich die Zielgruppe der jugendlichen Migranten in vielerlei Hinsicht kaum von den deutschen Jugendlichen im FSJ / FÖJ unterscheiden.

Ein Vorteil im Jugendfreiwilligendienst sind die geringen Vorgaben im Sozialbereich und die relative Kostenneutralität für die Träger. Damit einher gehen aber auch Herausforderungen, da diese Vorteile erst ab einer gewissen Größenordnung einsetzen und sich aus dem ganzen Projekt heraus entwickeln müssen.

Jugendliche mit Migrationshintergrund interessieren sich im Vergleich zu deutschen Jugendlichen bislang seltener für ein FSJ / FÖJ. Dies mag verschiedene Gründe haben. In diesem Projekt, so die Interviewpartnerin, ist der entscheidende Faktor, dass mit der Qualifizierung der MO diese selbst als Akteur an dem Prozess mitwirken kann. Migrantenorganisationen wird der Weg zu den Fördermitteln geebnet und somit auch ihr Einfluss vergrößert. Für die Jugendlichen stellt dies eine Bereicherung des vorhandenen Angebots dar und ist für viele auch eine erstmalige Möglichkeit, ein Freiwilliges Soziales Jahr zu leisten.

Im Unterschied zu den klassischen Trägern weisen MOs keine ausgeprägten Strukturen auf und es fehlt ihnen an langjähriger Erfahrung. Die Bereitstellung von Erfahrungswissen durch das ISS-Projekt stärkt die MOs in ihrer Positionierung und Konkurrenz mit den großen deutschen Wohlfahrtsverbänden. Darüber hinaus unterscheidet speziell der multiethnische Ansatz der MOs, ihre Fähigkeit, unterschiedliche Nationalitäten anzusprechen zu können, sie von den klassischen Trägern. Beide Träger teilen die Schwierigkeit, Freiwillige zu gewinnen und sich als Träger zu etablieren. Für die Gewinnung von Migrantenjugendlichen ergeben sich dabei spezifische Herausforderungen, da zum Beispiel die Einbeziehung der Familie eine viel größere Bedeutung bei Migranten hat als bei deutschen Jugendlichen. Bei türkischen Jugendlichen hat die Familie einen viel größeren Einfluss auf die Auswahl der Ausbildung und des Berufswegs ihrer Kinder. Die TGD begegnet dieser Herausforderung, indem sie zahlreiche Informationsstellen für die Eltern und die ganzen Familien eingerichtet hat, um sie von einer Zeit im Freiwilligendienst zu überzeugen.

## Netzwerk für Lebenserfahrung

### Kontaktdaten

Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative / des Projektes:	Arbeitslosenverband Deutschland (ALV), Landesverband Brandenburg e.V.
Interviewpartner: Position:	Frau Martina Koguc Projektleitung
Adresse:	Klosterdorfer Chaussee 15, 15344 Strausberg
Tel.:	03341 3901480
Fax:	03341 217465
E-Mail: Internet:	martina.koguc@netzwerk-lebenserfahrung.de michaela.schwarz@cjd-ruedersdorf.de www.netzwerk-lebenserfahrung.de /

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Vermittlung und Begleitung in ein Engagement (verschiedene Felder)
Reichweite:	Kommune
Träger:	Arbeitslosenverband Deutschland (ALV), Landesverband Brandenburg e.V. Christliches Jugenddorfwerk Märkisch-Oderland
Geberinstitution:	BMFSFJ
Kooperationspartner:	Christliches Jugenddorfwerk Märkisch-Oderland (CJD MOL)
Laufzeit:	01.01.2009 bis 31.12.2011
Themenbereich:	Vermittlung Engagement
Zielgruppe(n):	Alle; erwerbslose Personen durch Arbeitslosenverband Brandenburg
Anzahl:	Rund 20 Engagierte (fast alle erwerbslos), 2 hauptamtliche und 2 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen (Arbeitslosenverband und Christliches Jugenddorfwerk)
Projektbudget:	Keine Angabe
Übergeordnetes Rahmen- programm (Status):	Freiwilligendienste aller Generationen (laufend)

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Weite Teile des Landkreises Märkisch-Oderland, in dem das Projekt tätig ist, sind dünn besiedelt, strukturschwach, bieten wenige Arbeitsplätze und haben einen hohen Anteil an Bedarfsgemeinschaften. Gleichzeitig empfangen hier viele Kinder soziale Transferleistungen. Kinder, deren Eltern Hartz IV empfangen, sind davon später wiederum selbst oft betroffen. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich eine Diskussion darüber, was man den negativen Begleiterscheinungen dieser Situation entgegensetzen könnte, um zahlreichen der dort lebenden Menschen zukunftsorientierte Wege aufzuzeigen.

## 2 Ziele des Projektes

In erster Linie geht es darum, die Teilnehmer durch die Möglichkeit zum Engagement beim Übergang von einer eher passiven in eine aktive Lebenshaltung zu unterstützen. Dabei übernimmt das Projekt eine Brückenfunktion, die darauf ausgerichtet ist, zu einer Aktivierung der individuellen Veränderungsbereitschaft der Teilnehmer und zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins beizutragen.

Durch den Aufbau einer neuen Engagementkultur für alle Generationen sollen Ausgrenzungsprozesse und Isolationsfallen aufgehoben werden.

In einem ersten Schritt sollen potenzielle Teilnehmer zu einem Engagement im Sinne der Neugewinnung animiert werden. Der Verein will im Weiteren zur Motivierung der Teilnehmer beitragen, indem er eine Art Vorbildfunktion übernimmt und begleitend und unterstützend tätig ist. Demgemäß ist es das Anliegen des Projektes, die Teilnehmer durch Qualifikationsmöglichkeiten und Anerkennung dazu zu ermutigen, sich auch längerfristig zu engagieren. Dabei wird offengehalten, in welchen Feldern und an welchen Orten sich die Engagierten in Zukunft engagieren wollen.

Das Integrationsverständnis bezieht sich im Projekt auf die Gestaltung des alltäglichen Lebens. Im Sinne des Projektanliegens, Menschen für eine aktive Lebensgestaltung zu motivieren, meint Integration, im Einklang mit sich und seiner nahen Umwelt leben zu können.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Im Projekt ist die Umsetzung verschiedener Themen anvisiert. In der Umsetzung befindet sich bereits die Bereiche Schule/Kita (durch beide Träger), Sprache (CJD), Alltag – Familien- und Lebenslagenassistenz (durch beide Träger) und Gesunde Ernährung (ALV). In Planung durch den Arbeitslosenverband sind weiterhin die Bereiche Integration und Teilhabe sowie Bildungschancen.

Das christliche Jugenddorf ist zudem mit der Umsetzung der Bereiche Förderunterricht, Senioren sowie Integration und Migration betraut. Die Realisierung der Themen ist eng an die Interessen der Freiwilligen gebunden. Viele Teilnehmer wissen von Beginn an sehr genau, in welchem Feld sie tätig werden wollen.

Die Tätigkeiten der Freiwilligen unterscheiden sich nach den Bereichen. So geht es im Feld Sprache um Nachhilfe und Sprachförderung; im Bereich Gesunde Ernährung kochen die Freiwilligen gemeinsam mit Kindern, um sie an eine gesunde Ernährung praktisch heranzuführen; im Feld Schule/Kita werden Aushilfstätigkeiten übernommen.

Die Projektleitung wird ehrenamtlich ausgeführt. Das damit verbundene Arbeitsspektrum reicht von der Gewinnung über die Begleitung der Freiwilligen bis hin zur Entwicklung der Einsatzfelder sowie die Akquirierung der Qualifizierungsmaßnahmen. Die Projektkoordination obliegt einer hauptamtlichen Kraft.

Obwohl das Projekt noch relativ am Anfang steht, gibt es schon Pläne zu seiner Weiterführung, die allerdings noch nicht systematisch ausformuliert wurden. Dennoch hat die Suche nach potenziellen Sponsoren für die zukünftige Finanzierung der Koordinierungsstelle bereits begonnen.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Für die Freiwilligen gibt es keine Voraussetzungen; im Projekt wird viel Wert darauf gelegt, dass es offen für alle ist.

Als förderliche Kompetenzen zählen allein ein gewisses Maß an Lebenserfahrung sowie Überzeugung für das Engagement mitzubringen und daran Freude zu finden.

Die Freiwilligen kommen bis jetzt über zwei Wege in das Projekt: Zum einen werden sie durch die Öffentlichkeitsarbeit des Vereins auf das Projekt aufmerksam (Flyer, Zeitungsartikel, Homepage im Internet), zum anderen werden Freiwillige gewonnen, die sich vom Arbeitslosenverband zunächst in anderen Dingen haben beraten lassen. Die ARGE fungiert wiederum nicht als Mittler. Es wird vermutet, dass die Freiwilligendienste vom Jobcenter nicht sehr angesehen sind bzw. das Verständnis von Arbeit und Engagement hier klar voneinander abgegrenzt ist.

Die Motive der Teilnehmer für eine Engagemtaufnahme beziehen sich darauf, tätig werden zu wollen und nicht immer zu Hause sein zu müssen. Auf diesem Weg wollen die Teilnehmer an Kompetenzen und Erfahrungen dazugewinnen sowie ihrem Bedürfnis nachgehen, aus der eigenen Lebenserfahrung heraus helfen zu wollen.

### 4.2 Qualifizierung

Es gibt keine Einführungsqualifizierung für die Freiwilligen.

Bei den begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen wird darauf geachtet, dass diese zu den Bedarfen und Profilen der Freiwilligen passen. Besondere Nachfragen nach Qualifizierungsmaßnahmen werden gerne entgegengenommen. Auf diesem Weg werden Angebote zu großen Teilen über die Akademie für Ehrenamtlichkeit Berlin, über das Bildungswerk des Arbeitslosenverbandes, über die Akademie 2. Lebenshälfte, Potsdam, und den Bildungsbereich von ver.di eingeholt und mit den Freiwilligen besprochen. Bei Projektbeginn gab es eine Schulung zu den Grundlagen des Ehrenamts und des Versicherungsschutzes; darüber hinaus wurden die Freiwilligen im Bereich Kindesrecht / Elternrecht, im Umgang mit schwierigen Freiwilligen, mit Aggression und Gewalt sowie zum Thema „Gesunde Kinder / gesunde Gesellschaft“ geschult und im Rahmen eines Ersthelferkurses qualifiziert.

In Planung ist eine Schulung zum Konfliktmanagement und zum Thema „Nähe und Distanz“, bei der die Freiwilligen lernen sollen, sich nicht unnötig mit den Problemen derer zu belasten, um die sie sich kümmern. Diese Schulung wird künftig alle halbe Jahre angeboten werden.

Alle Qualifizierungsangebote dauern zwischen ein und zwei Tage, wobei jede/r Freiwillige einen Anspruch auf 60 Stunden an Qualifizierung pro Jahr geltend machen kann. Das Qualifizierungsverständnis im Projekt ist sehr offen; es geht vor allem darum, dass die Freiwilligen von den Schulungen einen persönlichen Nutzen haben, indem die individuellen Kompetenzen gestärkt und neue hinzugewonnen werden. Ob sie den Kompetenzgewinn im Projekt einsetzen können oder an anderer Stelle von ihm profitieren, ist dabei nicht relevant. Da sich bei vielen Freiwilligen jedoch schon jetzt ein Interesse an sozialen Berufen zeigt, können die Qualifizierungsmaßnahmen auch gezielt dem Ausbau hier gefragter Fähigkeiten dienen.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Freiwilligen erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe von monatlich 50 bis 100 Euro, abhängig von ihrem materiellen Aufwand (Benzin-, Fahrt-, Materialkosten etc.). Um die Aufwandsentschädigungen und die Qualifizierungen finanzieren zu können, erhält der CJD MOL zusätzliche Unterstützung von der Hardenberg-Stiftung, der Kaiserin-Augusta-Stiftung und dem Landkreis Märkisch-Oderland.

Zu den nichtmonetären Anerkennungsmaßnahmen zählen im Projekt die Durchführung eines alle zwei Monate stattfindenden Stammtischs, bei dem es für alle zu essen und zu trinken gibt und an dem sich die Freiwilligen austauschen können. Zudem gibt es gemeinsame Bowling-Veranstaltungen und kleine Aufmerksamkeiten wie Blumen für die Freiwilligen.

Für die Teilnahme an den Schulungen erhalten die Freiwilligen ein Zertifikat. Darüber hinaus erstellt der Verein in regelmäßigen Zeitabständen Engagementnachweise für die Freiwilligen, auf denen ihr Engagement und ihre Fähigkeiten dokumentiert werden.

Die Freiwilligen sind über das Bundesmodellprogramm und den Arbeitslosenverband unfall- und haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Viele Teilnehmer haben bereits Vorstellungen dazu entwickelt, im Bereich der sozialen Dienste später auch professionell tätig werden zu wollen. Durch ihre Anbindung an den Arbeitslosenverband konnten sie bis jetzt auch von den Informationen zu Maßnahmen des Jobcenters profitieren.

Eine Teilnehmerin erhielt über ihr Engagement und ihre Kontakte zu einer Kita ein Jobangebot.

Bis jetzt zeigt sich, dass die meisten Teilnehmer von dem Projekt überzeugt worden und gerne für sich und andere aktiv geworden sind.

## 6 Evaluierung des Projektes

Da das Projekt noch nicht so lange läuft, liegen noch keine Dokumentationen vor. Perspektivisch werden jedoch Zwischen- und Sachberichte zum Projekt angefertigt.

Nach nur einem Jahr konnte durch das Projekt vielen Personen, die sich für ein Engagement entschieden haben, ganz konkret geholfen werden (z. B. durch Wohnungsbeschaffung). Es ist zu beobachten, dass einzelne Teilnehmer ihr Leben wieder „im Griff haben“.

Die bisher einzige, dafür aber sehr zentrale Schwierigkeit besteht darin, Freiwillige zu finden. Die Gewinnung von Teilnehmern gestaltet sich auch insofern kompliziert, als das Projekt im Landkreis noch nicht hinreichend bekannt geworden ist.

Zu einem wirklichen Abbruch des Engagements ist es noch nicht gekommen. Allerdings haben sich zwei Personen nach der Beratung gegen eine Teilnahme entschieden, weil ihnen das Angebot nicht zusagte.

In der Aufbauphase waren die Ergebnisse nicht sofort ersichtlich und es dauerte den Teilnehmern zu lange, bis sie konkret im Einsatzfeld arbeiten können.

Dadurch, dass die Teilnehmer mit Hilfe des Engagements wieder aktiv geworden sind, ist bei ihnen eine stärkere Neugierde für ihr nahes Umfeld und für die darin verborgenen Möglichkeiten (z. B. Kontakte zum Jobcenter) entstanden. Es konnte sich also die persönliche Integrationsfähigkeit der Freiwilligen positiv entwickeln. Gemessen wird dieser Faktor nicht.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

In der Motivierung von erwerbslosen Personen zum Engagement wird keine Besonderheit gesehen. Arbeitssuchende können ebenso wie andere Personen für ein Engagement begeistert werden, solange die nötige Motivation dafür vorhanden ist. Als einziges Unterscheidungskriterium wird der Zeitaspekt genannt, da die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit für erwerbslose Personen zeitlich gesehen in der Regel besser mit anderen Lebensbereichen zu vereinbaren ist.

Begründet durch die noch relativ kurze Laufzeit des Projektes lassen sich bestimmte Erfolge und Nichterfolge zu diesem Zeitpunkt weniger gut einschätzen. Als Erfolg kann aber gewertet werden, dass alle Engagierten bis jetzt im Projekt verblieben sind und es in zwei Fällen schon zu einer Verlängerung des anfangs auf ein halbes Jahr festgelegten Engagements kam. Dies zeigt eine stabile und positive Bindung an das Engagement.

Als defizitär ist der Posten der ehrenamtlichen Projektleiterin einzustufen. Da diese selbst erwerbslos ist, zeichnen sich hier Konfliktlinien ab, wenn die freiwillige Tätigkeit vor dem Jobcenter gerechtfertigt werden muss und der individuellen Situation der Projektleitung keine Beachtung geschenkt wird. Die Aufwertung des Engagements einerseits, die mit dem Projekt als Ganzes intendiert wird, und die geringe Beachtung der persönlichen Voraussetzungen der Projektleitung andererseits sind offensichtlich nur schwer miteinander in Einklang zu bringen – und dies vor allem auch unter dem Gesichtspunkt der verantwortungsvollen Aufgaben, die von der Projektleitung übernommen werden.

Zudem ist davon auszugehen, dass im Rahmen einer dreijährigen Laufzeit das erste Jahr als Probejahr angesehen werden muss. Für die konkrete Umsetzung und Verstetigung der Projektziele bleiben somit nur noch zwei Jahre. Um bestimmte Effekte im Sinne der Engagementförderung erreichen zu können, ist dieser Zeitrahmen sehr knapp bemessen. Um Projekte wie das Netzwerk für Lebenserfahrung längerfristig zu erhalten, sind eine finanzielle Absicherung, die Möglichkeit zur Zahlung von Aufwandsentschädigungen sowie die Option zur Qualifizierung im Sinne des lebenslangen Lernens erforderlich.

## Nicht nur Brot allein – Alt hilft Jung / Jung hilft Alt

### Kontaktdaten

Name des Vereins / der Organisation / Initiative / des Projektes:	Diakonisches Werk Rheingau-Taunus, Dekanatsstelle Bad Schwalbach
Interviewpartner: Position:	Herr Uwe Deiters, Leitung Projekt in Idstein Frau Claudia Kohlhaas, Leitung Diakonisches Werk Rheingau-Taunus
Adresse:	Gartenfeldstraße 15, 65307 Bad Schwalbach
Tel.: Fax:	06124 7082-28 und 06126 95195-10
E-Mail: Internet:	uwe.deiters@dwhn.de bzw. claudia.kohlhaas@dwhn.de <a href="http://www.freiwilligendienste-aller-generationen.de/nicht-nur-brot-allein-alt-hilft-jung-jung-hilft-alt.html">http://www.freiwilligendienste-aller-generationen.de/nicht-nur-brot-allein-alt-hilft-jung-jung-hilft-alt.html</a>

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Förderung und Unterstützung für Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Problemlagen wie solche, die von Armut betroffen sind
Reichweite:	Kommune <sup>10</sup>
Träger:	Diakonisches Werk Rheingau-Taunus, Dekanatsstelle Bad Schwalbach
Geberinstitution:	BMFSFJ
Kooperationspartner:	Kommune / Stadt Idstein Ev. Dekanat Idstein
Laufzeit:	01.01.2009 bis 31.12.2011
Themenbereich:	Bürgerengagement
Zielgruppe(n):	Jugendliche und Ältere aus sozial schwachen Familien, ca. 60% mit Migrationshintergrund
Anzahl:	Insgesamt sind es 50 Ehrenamtliche und von diesen haben 10 Freiwillige einen verbindlichen Vertrag unterzeichnet. <sup>11</sup>
Projektbudget:	Insgesamt 50.000 Euro pro Jahr: für den Zeitraum 2009–2011 <sup>12</sup>
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Leuchtturmprojekte im Rahmen des übergeordneten Programms „Engagement schlägt Brücken – Freiwilligendienste aller Generationen“ des BMFSFJ (laufend)

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Das Diakonische Werk Rheingau-Taunus betreibt an drei Orten (Bad Schwalbach, Taunusstein und Idstein) soziale Tafeln, in denen ca. 180 Familien betreut werden, sowohl deutsche als auch solche, die einen russischen und türkischen Hintergrund haben, sehr häufig Hartz IV beziehen und zugleich finanzielle Schwierigkeiten und soziale Probleme haben. Das Projekt ist aus der Idee entstanden, nicht nur kostenlose Lebensmittel auszugeben, sondern auch andere Unterstützungsangebote wie den gegenseitigen Austausch oder andere Formen der gesellschaftlichen Integration anzubieten. Die Zielgruppe besteht zu ca. 60 bis 70% aus Menschen mit Migrationshintergrund aller Altersgruppen. Die Teilnehmer haben überwiegend ein niedriges Bildungsniveau und kommen aus sozial schwachen Familien.

## 2 Ziele des Projektes

Das übergeordnete Projektziel ist die Gewinnung der oben genannten Zielgruppe für ein freiwilliges Engagement.

Das Hauptziel des Trägers ist zudem, benachteiligte Menschen mittels eines freiwilligen Engagements in die Gesellschaft zu integrieren und ihnen somit bessere Chancen zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel des Trägers ist eine möglichst hohe Anzahl an Freiwilligen zu gewinnen, die sich im Rahmen eines Vertrages für mindestens 6 Monate und mindestens 8 Stunden in der Woche verpflichtend engagieren.

Das Projekt gliedert sich in einzelne Unterprojekte, die über das übergeordnete Projektziel hinaus eigene Ziele verfolgen. Im Teilprojekt „Lernpaten“ stehen Jugendliche mit Lernschwierigkeiten im Mittelpunkt, die beim Erwerb eines Schulabschlusses oder bei einer Bewerbung für einen Ausbildungsplatz durch Freiwillige begleitet werden.

Das Ziel des Teilprojektes „Waschcafé“ gliedert sich in drei Unterprojekte, „Finanzlotsen“ als eines davon berät verschuldete Personen / Familien oder Menschen mit finanziellen Schwierigkeiten und versucht Lösungsansätze zu schaffen. Im „Sprachcafé“ stehen die Menschen mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt und der Erwerb der deutschen Sprache. Das Ziel im „JoSch“-Projekt ist, jungen Menschen in der Schule den vernünftigen Umgang mit Geld beizubringen.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Das Projekt gliedert sich in das Teilprojekt „Lernpatenschaften“ und das Teilprojekt „Waschcafé“<sup>113</sup>.

**„Alt hilft Jung – Jung hilft Alt“:** Im Projekt „Lernpaten“ unterstützen und begleiten ehrenamtliche Teilnehmer Jugendliche mit Lernschwierigkeiten. Die Freiwilligen helfen den Jugendlichen beim Erwerb eines Schulabschlusses und oft auch bei der anschließenden Suche nach Ausbildungsplätzen. In diesem Teil des Projektes arbeiten zur gegenwärtigen

<sup>110</sup> In den drei Städten Bad Schwalbach, Taunusstein und Idstein

<sup>111</sup> Die Anzahl der Teilnehmer beträgt im Teilprojekt „Lernpaten“ 30, im Teilprojekt „Sprachcafé“ ungefähr 10 Personen, im Teilprojekt „Finanzlotsen“ 10 und im Teilprojekt „JoSch“ ungefähr 40 bis 50 Menschen.

<sup>112</sup> Die Mittel sind nicht für Personalkosten der Hauptamtlichen und Ausstattungsgegenstände verwendet worden, sondern zur Finanzierung der Arbeit der Freiwilligen, d. h. für Fortbildungen, Honoraraufwendungen oder für Aufwandsentschädigungen, Material und ein kleiner Teil für die Verwaltung (zwei Teilzeitstellen).

<sup>113</sup> Der hauptamtliche Mitarbeiter des Diakonischen Werkes ist für das „Waschcafé“ zuständig und die hauptamtliche Kraft der Kommune für die „Lernpaten“.

Projektzeit (Frühjahr 2010) 30 ehrenamtliche Personen an zwei verschiedenen Schulen in Idstein. Nach Schulunterricht bieten die Engagierten den Jugendlichen Fortbildungen, Coaching, Lerngruppen oder Einzelunterricht an, in denen Hilfestellungen bei Hausaufgaben, Hausarbeiten und Bewerbungsvorhaben geleistet werden.

**„Nicht nur Brot allein“:** Die Grundidee im Teilprojekt „Waschcafé“ ist, den Tafelkunden des Diakonischen Werkes in Idstein neben der Lebensmittelversorgung und während des Service-Angebots der Wäscherei einen Raum zum Austausch und zur Kommunikation zu bieten. Das Angebot des offenen Treffs hat sich aus verschiedenen Gründen nicht bewährt gehabt, so dass in der Folge die Idee zu einem Waschsalon mit wöchentlichen Sprechstunden verändert worden ist und drei neue Unterprojekte entwickelt worden sind. Die im Folgenden beschriebenen Projekte laufen seit Mitte des Jahres 2009 weiter unter dem Namen „Waschcafé“ und haben sich bereits nach kurzer Zeit bewährt.

**„Finanzlotsen“:** In diesem Unterprojekt beteiligen sich 6 Freiwillige, welche zum Teil aus dem Banken- und Finanzbereich kommen. Die Finanzlotsen sind zwischen 55 und 65 Jahre alt, teilweise in Frührente oder erwerbslos. Sie helfen bei der Aufstellung einer Vorschuldensregulierung und betreuen die Betroffenen im Vorfeld eines Insolvenzverfahrens. Für die Finanzlotsen werden Treffen und Fortbildungen organisiert, zusätzlich findet ein regelmäßiger Austausch zwischen den hauptamtlichen Mitarbeitern und den ehrenamtlichen Teilnehmern statt, bei welchem der Träger zugleich einen Überblick über die von den Finanzlotsen betreuten Fälle erhält.

**„Sprachcafé“:** Das Café bietet Menschen mit Migrationshintergrund (aus der Türkei, dem Irak, Ägypten, Italien) die Möglichkeit, die Grundlagen der deutschen Sprache zu erlernen. Darüber hinaus werden praktische Alltagsthemen besprochen. Der offene Charakter des Cafés erweist sich als geeignet und spricht eine große Anzahl an sehr interessierten Teilnehmern an.

**„JoSch“** ist das dritte Teilprojekt und steht unter dem Motto einer Jugend ohne Schulden. Dieses Konzept wurde in der Dekanatsstelle (einer Außenstelle) des Diakonischen Werkes in Offenbach-Dreieich entwickelt und läuft dort seit vier Jahren sehr erfolgreich. Die 5 Freiwilligen haben eine 6-monatige Schulung absolviert, bei welcher sie vor Ort in Offenbach-Dreieich das Projekt kennengelernt und dort in Schulen hospitiert haben. Das Schulungskonzept umfasst 5 Module (z. B. „Hast du nichts – bist du nichts“, ein Modul, bei welchem den Jugendlichen ein gesunder Umgang mit Konsum erklärt wird, oder das Modul „Ratenkredit“ sowie das Modul „Schuldenfalle Handy und Internet“.) Die Engagierten bieten an zwei Schulen in Idstein seit April 2010 dieselben Module an. Das Projekt wird sowohl von Seiten der Zielgruppe der Jugendlichen als auch von den Engagierten sehr positiv wahrgenommen und gewinnt entsprechend an Zuwachs.

Die Austauschtreffen und die Steuerungsgruppentreffen sind ein weiterer wichtiger Bestandteil des Projektes. Die Austauschtreffen finden zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen statt und werden in allen Bereichen begleitend und regelmäßig durchgeführt. Sie tragen zur Reflexion seitens der Freiwilligen bei und verschaffen dem Träger einen Überblick über den Ablauf der Projekte. Das regelmäßige Treffen der Steuerungsgruppe (bestehend aus den zwei Teilbereichsleitern sowie der Hauptgeschäftsführerin des Diakonischen Werkes) dient der strategischen Projektplanung sowie dem Austausch zwischen den zwei Teilprojekten „Lernpaten“ und „Waschcafé“. In beiden Teilprojekten sind zwei geringfügig Beschäftigte angestellt, die einen Teil der Koordinations- und Verwaltungsarbeit erledigen.

Eine Weiterführung des Projektes ist in diesem Projektstadium noch nicht geplant. Sie kann jedoch ohne eine weitere externe Förderung nicht realisiert werden. Sowohl der Träger als auch die Stadt Idstein können keine nachhaltige Finanzierung in dieser Höhe für eine Fortsetzung aufbringen.

In dem Projekt ist ein Großteil der Freiwilligen jedoch nicht vertraglich gebunden, was bedeutet, dass sie auch keine Aufwandsentschädigung erhalten. In der Folge könnten die Teilprojekte „Lernpaten“ und auch „JoSch“ ohne eine weitere externe Finanzierung fortgeführt werden.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Es gibt keine expliziten Voraussetzungen oder Kompetenzen, die für den Einsatz im Projekt von den Freiwilligen erfordert werden. Die interessierten Freiwilligen informieren sich in einem persönlichen Gespräch mit dem hauptamtlich Zuständigen. Dabei wird überprüft, ob und inwiefern die Interessen der Freiwilligen mit dem Angebot in dem Leuchtturmprojekt miteinander vereinbar sind.

Ein Teil der Engagierten konnte durch das Engagement bei der Tafel des Diakonischen Werkes gewonnen werden. Ein großer Teil der Freiwilligen ist zum einen durch Pressearbeit, zum anderen durch Mund-zu-Mund-Propaganda auf das Projekt aufmerksam gemacht worden.

Die Freiwilligen befinden sich in einer Phase, in der sie nicht mehr nebenbei arbeiten, und sind darauf bedacht, durch ihr Engagement noch etwas zu erleben und gleichzeitig etwas Sinnvolles zu schaffen, aber auch ihre persönlichen beruflichen Erfahrungen weiterzugeben.

### 4.2 Qualifizierung

Im Rahmen des Programms „Freiwilligendienste aller Generationen“ sind in allen Leuchtturmprojekten mindestens 60 Stunden an Weiter- und Fortbildungen sowie anderen Qualifizierungsangeboten pro Teilnehmer in den Richtlinien festgesetzt.

Im vorliegenden Konzept werden verschiedene Qualifizierungsarten für die freiwillig Engagierten angeboten. Zum einen gibt es kontinuierliche Fortbildungen zu speziellen Themen, zum anderen können Hospitationen (Unterrichtsbesuche) durchgeführt werden. Als eine weitere Qualifizierungsart wird auch die Bereitstellung von Materialien zur selbstgesteuerten Fortbildung verstanden, der Träger versorgt die Freiwilligen dabei mit aktuellen Lehrbüchern und Fachliteratur, welche inhaltlich relevant für den Einsatz in den Teilprojekten sind. Letztlich wird die konsequente Förderung des inhaltlichen Austausches und der Reflexion zwischen freiwillig Engagierten und hauptamtlichen Leitern auch als eine Art der Qualifizierung in dem Projekt und allgemein im freiwilligen Engagement verstanden.

Die Form der Qualifizierung im Projekt lässt sich als inhaltlich-arbeitsfeldbezogen bezeichnen, da die Themen unter Bezugnahme der Aufgabenstellung der einzelnen Teil- und Unterprojekte ausgesucht werden.

Die Engagierten bringen in dem Projekt ihre eigene Berufserfahrung und gewisse soziale Kompetenzen mit, die im Projekt einen hohen Stellenwert einnehmen. Im Gegenzug zu ihrem Engagement erhalten die Freiwilligen jedoch Anspruch auf zusätzliche Qualifizie-

rungen und kontinuierliche Betreuung und Begleitung. Die Qualifizierungs- und Fortbildungsthemen haben für die Teilprojekte verschiedene arbeitsfeldbezogene und fachspezifische Inhalte. Die Themen werden sowohl aus dem persönlichen individuellen Bedarf der Engagierten heraus bestimmt als auch an der Zielverfolgung des Konzepts orientiert.

Einzelne Fortbildungsangebote in den Teilprojekten gliedern sich wie folgt:

Im Teilprojekt „Lernpaten“ werden kontinuierlich durch externe Referenten die folgenden Fortbildungen angeboten:

- Bewerbungstraining
- Stimmtraining
- Ehrenamtliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Fachtagung „Intergenerationelles Lernen“
- Die 7 Stufen des Gehirns

Im Teilprojekt „Waschcafé“ werden je nach Unterprojekt bestimmte Qualifizierungsangebote durchgeführt wie:

- Im Unterprojekt „Sprachcafé“ die Teilnahme der Ehrenamtlichen an den oben angegebenen Fortbildungen
- Im Unterprojekt „Finanzlotsen“ eine Hospitation bei der Schuldnerberatung im Rheingau-Taunus, eine Fortbildung SGB-II-Sozialgesetzgebung sowie eine Fortbildung zum Thema Eingliederungshilfen für EU-Bürger
- Im Unterprojekt „JoSch – Jugend ohne Schulden“ werden Hospitationen im Projekt JoSch, Offenbach-Dreieich (ca. 15 Tage) angeboten sowie die Schulung „Wie referiere ich vor einer Schulklasse?“

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Freiwilligen, die sich vertraglich verpflichtet haben, erhalten pauschal eine Aufwandsentschädigung von 80 Euro im Monat, diese zählt für einen freiwilligen Einsatz von mindestens 8 Stunden die Woche und für die Dauer von 6 Monaten. Zusätzlich werden die Fortbildungen und die Fahrtkosten der Freiwilligen bezahlt. Die Engagierten, die sich nicht vertraglich im Projekt binden, erhalten wiederum keine Aufwandsentschädigung. Sie erhalten jedoch als Zeichen der Anerkennung des Trägers die Erstattung der Fahrtkosten und Parktickets für die geleistete Unterstützung.

Als Anerkennungsmaßnahmen werden auch die regelmäßigen Dienstbesprechungen (die für alle Gruppen durchgeführt werden) verstanden. Eine weitere Anerkennungsmaßnahme ist das viermal im Jahr durchgeführte Ehrenamtsfrühstück, bei dem sich Freiwillige und potenziell Engagierte kennenlernen können und die Projekte vorgestellt werden mit dem Ziel, neue Freiwillige zu gewinnen. Weiterhin sind für 2010 ein „Danke-schön-Tag“ sowie ein „Danke-schön-Ausflug“ geplant.

Die Unterprojekte laufen derzeit noch, es gibt insofern noch keine Freiwilligen, die ihr Engagement beendet haben. Nach erfolgreichem Abschluss des Projektes kann ein Nachweis in Form einer Teilnahmebescheinigung ausgestellt werden. Hierin wird die Beteiligung bestätigt und die Stundenzahl des Engagements sowie der Inhalt dokumentiert. Für die Fortbildungen und Hospitationen erhalten die Teilnehmer ein separates Zertifikat bzw. eine separate Teilnahmebestätigung.

Alle Freiwilligen werden von der Zentralstelle des Diakonischen Werkes in Frankfurt über die Berufsgenossenschaft haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Viele der Freiwilligen haben eine neue Art der Freude und der Befriedigung in dem freiwilligen Engagement gefunden. Insgesamt sind alle Teilnehmer, die sich freiwillig beteiligen, sehr engagiert dabei und empfinden nach Einschätzung des Interviewpartners diese Art der Beschäftigung auch als sehr sinnvoll.

Die Gruppe der freiwillig engagierten Teilnehmer zeichnet sich durch ein hohes Bildungsniveau aus. Ein großer Teil der Engagierten sammelt im Projekt seine ersten Erfahrungen mit freiwilligem Engagement, ein kleinerer Teil der Freiwilligen ist allerdings bei der Tafel des Diakonischen Werkes vor Ort tätig oder in anderen Vereinen engagiert.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Zentrum für zivilgesellschaftliche Studien (zze) hat eine interne Studie der Leuchtturmprojekte durchgeführt, die allerdings nicht veröffentlicht wird.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Grundsätzlich hat die Förderung durch den Bund dem Träger die Möglichkeit gegeben, das Projekt durchzuführen. So konnten auf der einen Seite Bedürftige darin unterstützt werden, ihre Chancen zu verbessern, und auf der anderen Seite Interessierten ein Raum zum Engagement gegeben werden.

Der hohe organisationale und administrative Aufwand innerhalb der Leuchtturmprojekte sowie entsprechende Vorgaben und Richtlinien werden als problematisch bewertet.

Auch das Projekt selbst ist gekennzeichnet durch einen hohen Verwaltungsaufwand und eine stark bürokratische Struktur. Die Vorgaben sind in der Praxis oft nicht umsetzbar. Damit wird die verbindliche Art des freiwilligen Einsatzes akzentuiert. Die bisherige Erfahrung der Träger hat deutlich gezeigt, dass viele Menschen bereit sind, sich ehrenamtlich zu engagieren, der verbindliche Charakter des Freiwilligendienstes wird oft zum Hindernis. Die Interessenten sind nicht in der Lage und auch nicht bereit, sich in dem vorgegebenen Zeitrahmen von 8 Stunden pro Woche für 6 Monate (inklusive Fortbildung) zu verpflichten. Sie möchten sich freiwillig engagieren, können sich aber aus familiären Gründen und Gründen der Freizeitgestaltung nicht zeitlich binden. Sie sind bereit, sich überproportional zu engagieren, das bedeutet, dass sie sich unregelmäßig oft und lange engagieren möchten, ohne in institutionalisierten Strukturen ihr Engagement zu vollziehen oder zumindest nicht in einem verpflichtenden Rahmen. Das stellt sich für den Träger als problematischer Punkt heraus, da sich die Akquirierung der Freiwilligen aus diesem Grund nur schwer gestalten lässt.

Im April 2009 wurden die zwei Aktionen „Waschcafé“ und „Lernpatenschaften“ eröffnet. Diese Projekte sind bis zum Sommer 2009 in dieser Konstellation gelaufen. Zwei weitere Konzepte, das „Erzählcafé“ und ein „Kochkurs“, sind als erweiterte Angebote im Rahmen des „Waschcafés“ geplant und angeboten worden. Das Konzept des „Waschcafés“ ist dann aber aufgrund mangelnder Resonanz bei den Zielgruppen gescheitert und durch drei neue Unterprojekte (siehe oben) neu konzipiert worden. Diese haben sich schnell als erfolgreich erwiesen, die Resonanz auf diese ist sowohl unter den Zielpersonen als auch unter den Freiwilligen aus Sicht des Trägers hervorragend.

Der Träger schätzt das Projekt als erfolgreich ein. Die verpflichtende Einbindung an das Engagement hat sich jedoch im Projekt als sehr problematisch erwiesen. Erst durch die zeitliche Anpassung an die zeitlichen Ressourcen der Engagierten konnte das Projekt erfolgreich anlaufen. Die Vermittlung der Idee von Engagement in einem verbindlichen Rahmen hat sich für die Träger und Projektleiter als sehr schwierig erwiesen. Der Träger hat sich folglich dazu entschieden, auch Freiwillige mit einzubeziehen, die sogar nur für eine Stunde bereit waren, sich zu engagieren.

## Pflegebegleiter-Praxis

Kontaktdaten	
Name:	Sozialakademie AWO SANO gGmbH (Region Ost)
Interviewpartner: Position:	Herr Horst Weipert Projektleitung
Adresse:	Am Bassin 9, 14467 Potsdam
Tel.:	0331 81706-39
Fax:	
E-Mail: Internet:	<a href="mailto:h.weipert@sozialakademie.net">h.weipert@sozialakademie.net</a> <a href="http://awo-sano.de">http://awo-sano.de</a>

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Begleitung pflegender Angehöriger durch qualifizierte Freiwillige
Reichweite:	Deutschland (Ost)
Träger:	Sozialakademie AWO SANO gGmbH (Region Ost), Seniorenbüro Hamburg e.V. (Nord), Diakonisches Werk Dortmund/Diakonische Dienste Dortmund gGmbH (West), Paritätisches Bildungswerk Stuttgart (Süd), Forschungsinstitut Geragogik, Witten
Geberinstitution:	1. Verband der Angestellten-Krankenkassen im Auftrag der Spitzenverbände der Pflegekassen, 2. BMFSFJ
Kooperationspartner:	Diverse Kommunen und gemeinnützige Organisationen
Laufzeit:	1.11.2003 bis 31.10.2008
Themenbereich:	Engagement, Pflege, Qualifizierung
Zielgruppe(n):	Zunächst unspezifisch, im Ergebnis: Berufstätige (32,4%), in Ausbildung (3,9%), nachberufliche Phase (23,4%), arbeits- bzw. suchend (23,1%), u.a. in der Region Ost: rd. 30% Arbeitssuchende
Anzahl:	2063 Pflegebegleiter mit Zertifikat, davon höchster Anteil in Region Ost: 683; 277 Projektinitiatoren, davon 213 tätig, in Region Ost bei 24 Standorten: rd. 17 freiwillige Projektinitiatoren. Mitarbeiter: hauptamtliche Projektinitiatoren, 2 Mitarbeiter in der Region Ost im Förderungsbereich (Regionalbüro)
Projektbudget:	Insgesamt rd. 3 Mio. Euro, davon rd. 1 Mio. Euro für wissenschaftliche Begleitung und 2 Mio. Euro auf vier Regionen verteilt. Im 3. Förderungsjahr (2006) zusätzlich ca. 150.000 Euro für Praxis in Region Ost (BMFSFJ)
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Teile des Projektes liefen unter den GÜF (abgeschlossen). Die Weiterführung des Projektes basiert auf einem Finanzierungskonzept, bei dem auch Gelder aus dem Bundesmodellprogramm „Freiwilligendienste aller Generationen“ und nach § 45d der Pflegegesetzgebung in Anspruch genommen werden.

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Das Projekt reagiert auf einen bundesweit nachgewiesenen eklatanten Bedarf an Unterstützung von Pflege im häuslichen Bereich. Menschen, die Angehörige zu Hause pflegen, befinden sich oft in extrem belastenden und schwierigen Situationen. Insbesondere die psychischen Anforderungen der Pflege führen, z. B. bei Demenzerkrankungen, häufig zu Überforderung, Hilflosigkeit und Unsicherheit der pflegenden Angehörigen. Insgesamt fehlt es hier an einem Angebot in Form einer kontinuierlichen Begleitung. Professionelle Beratung konnte diese Lücke bisher nicht schließen, da sie punktuell, stark institutionalisiert und über längere Zeiträume hinweg zu teuer ist. Dem daraus resultierenden Bedarf an niedrighschwelligem Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige sollte mit freiwillig engagierten Pflegebegleitern besprochen werden.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt zielt langfristig auf die Entwicklung und Implementierung eines qualifizierten bürgerschaftlichen Engagements durch freiwillige Pflegebegleiter in die Pflege (speziell in das Versorgungssystem der Demenzerkrankten) zur Stärkung pflegender Angehöriger.

Neben der Entwicklung dieses zusätzlichen Versorgungsnetzes gilt es, über eine breite Aufklärungskampagne in der Öffentlichkeit das Bewusstsein für die Solidarität mit den familiär Pflegenden zu stärken und eine entsprechende Engagementbereitschaft (Neugewinnung) zu wecken.

Die Qualität des auf Kontinuität angelegten bürgerschaftlichen Engagements (Verbleib) soll durch Qualifizierung und fachliche Begleitung der Pflegebegleiter gewährleistet sein. Die freiwilligen Pflegebegleiter sollen dazu in der Lage sein, die pflegenden Angehörigen zur kompetenten Sorge um die Erkrankten, zu Selbstpflege und zur sozialen Einbindung zu befähigen.

Integration gehört nicht zu den anfänglichen und einheitlichen Zielausrichtungen des Projektes. Aufgrund des hohen Anteils an erwerbslosen freiwilligen Pflegebegleitern erfolgte hier jedoch eine leichte Modifizierung. Daher geht man davon aus, dass eine beruflich orientierte Integrationsfähigkeit durch den Qualifizierungsinput und die Anbindung an Organisationen im Projekt erreicht werden kann.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Zentrales Thema des Projektes ist es, eine Unterstützung im Pflegebereich zu gewährleisten. Die Projektteilnehmer sind hinsichtlich ihrer Tätigkeiten in freiwillige Projektinitiatoren und freiwillige Pflegebegleiter zu unterscheiden.

Die Projektinitiatoren sind dafür zuständig, freiwillige Pflegebegleiterinitiativen zu initiieren und die Selbstorganisation samt Zielfindung einzuleiten. Sie sind für die Kooperation mit der Organisation / Kommune zuständig, an die die Initiative angebunden ist. Darüber hinaus sind sie für die Qualifizierung der Pflegebegleiter verantwortlich (Gestaltung von Vorbereitungskursen), beraten die freiwilligen Pflegebegleiter und finden und erproben passende Zugänge zu pflegenden Angehörigen.

Projektinitiatoren arbeiten in Tandems (hauptberuflich / freiwillig, hauptberuflich / hauptberuflich, freiwillig / freiwillig). Die Regel hier ist ein Hauptberufliche-Freiwillige-Tandem. In der Region Ost waren an 24 Standorten rund 17 freiwillige Projektinitiatoren tätig.

Das Tätigkeitsspektrum der Pflegebegleiter ist sehr umfassend. Zunächst entwickeln sie Zugänge zu den pflegenden Angehörigen, im Weiteren dominieren Tätigkeiten wie Zuhören, den Einsatz der pflegenden Angehörigen wertschätzen und diese nach Bedarf informieren. Darüber hinaus sind sie u. a. zuständig für die Organisation entlastender Dienste und Hilfsmittel (z. B. Anschaffen eines Rollstuhls) und helfen bei der Planung des Pflegealltags. Die Dauer der Tätigkeit kann sehr unterschiedlich sein und ist nicht zu reglementieren. Im Rahmen der Projektentwicklung sind die Pflegebegleiter zunehmend für die Selbstorganisation der Initiativen verantwortlich.

Zur Unterstützung der freiwilligen Projektinitiatoren waren in den Regionalbüros (Nord, Ost, Süd, West) je ein hauptverantwortlicher Treffpunktleiter und ein mitverantwortlicher Projektmitarbeiter tätig. Zur Unterstützung der freiwilligen Pflegebegleiter war in der Mehrzahl der Initiativen ein hauptamtlicher Projektinitiator tätig.

Durch die gezielte Kooperation mit Organisationen, Kommunen und Landkreisen und durch die Tandemarbeit konnten für das freiwillige Engagement der Pflegebegleiter vor Ort Strukturen entwickelt werden, die in der Region Ost nach Beendigung der Förderphase erhalten geblieben sind. Außerdem konnte die Struktur erweitert werden, indem zusätzlich Standorte hinzugekommen sind. Die Weiterführung der Projektstandorte in der Region Ost erfolgt u. a. als Leuchtturmprojekt im Rahmen des Bundesmodellprogramms „Freiwilligendienste aller Generationen“. Zusätzlich wurden in allen neuen Bundesländern finanzielle Mittel im Rahmen der Pflegegesetzgebung (§ 45d) beantragt und teilweise auch bereits bewilligt.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

In der Region Ost gab es keine Voraussetzungen für die Teilnahme am Projekt. Unter dem Motto „Lernen kann jeder“ war die Möglichkeit zur Teilnahme für alle gegeben. In den anderen Regionen wurde damit mitunter anders umgegangen; auf Grundlage einer Pilotstudie (2004) kam man hier zu verschiedenen Ansichten.

Wichtige Kompetenzen der Pflegebegleiter sind aus Sicht der pflegenden Angehörigen z. B. Einfühlungsvermögen, Diskretion und die Fähigkeit, emotionale Distanz zur Situation der pflegenden Angehörigen halten zu können. Da die Mehrheit der Teilnehmer selbst Pflegeerfahrungen gemacht hat, ist davon auszugehen, dass der daran gebundene Erfahrungsschatz sich auf die Tätigkeit zumindest günstig auswirken kann.

Als wichtige Kompetenz der freiwilligen Projektinitiatoren gilt vor allem die Motivation zur Mitwirkung am Projekt. Jene, die mit sehr diffusen oder gar keinen Vorstellungen in das Projekt kamen, hatten dementsprechende Schwierigkeiten, sich auf die Tätigkeit einzulassen.

Die freiwilligen Pflegebegleiter wurden von den Projektinitiatoren durch Öffentlichkeitsarbeit geworben. Der stärkste Zugang erfolgte über Presse und Radio, weiterhin über Informationen durch Freunde und Bekannte, über Flyer, das Programm des Veranstalters und Informationsveranstaltungen.

Die Gewinnung der Projektinitiatoren gelang über die Öffentlichkeitsarbeit auf der Ebene der Regionalbüros sowie durch Projektvorstellungen mittels der Projektleitung auf Bundesebene.

Die freiwilligen Pflegebegleiter haben verschiedene Motive für ihr Engagement. Am häufigsten empfinden sie gegenseitige Unterstützung als wichtige Aufgabe in der Gesellschaft, weiterhin möchten sie sich im Pflegebereich weiterbilden, für andere Menschen da sein und sie verbinden mit ihrem freiwilligen Engagement einen persönlichen Gewinn.

Überdies hat die Mehrheit der evaluierten Teilnehmer selbst Pflegeerfahrung in irgendeiner Form gemacht.

Die Motive der ehrenamtlichen Projektinitiatoren sind ähnlich gelagert wie die der Pflegebegleiter.

## 4.2 Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen sind nach freiwilligen Projektinitiatoren und freiwilligen Pflegebegleitern zu unterscheiden.

Die Fortbildung der Projektinitiatoren umfasst insgesamt ca. 160 Unterrichtsstunden und wird von den Mitarbeitern der Regionalbüros durchgeführt. Sie beinhaltet acht volle Fortbildungstage und einen Praxisteil.

Für die Fortbildung gibt es einheitliche Themenstellungen, die im Projektverlauf entwickelt und erprobt wurden. Die Art und Weise der Ausgestaltung liegt in der Entscheidung der Trainer – in Absprache mit den jeweiligen Projektinitiatoren. Die während der Fortbildungstage zu behandelnden Themen sind:

- Ein starkes Projekt gemeinsam entdecken
- Reflexion als Querschnittsaufgabe
- Im Tandem erfolgreich
- Vernetzt denken und Teilhabe ermöglichen
- Projektinitiatoren als Lernbegleiter
- Pflegebegleiter-Praxis

Im Projektverlauf sind insgesamt 14 solcher Fortbildungsreihen für Projektinitiatoren durchgeführt worden, die als Kernaktivität des Projektes gelten.

Darüber hinaus wurde im Projekt Pflegebegleiter eine Sonderform der Qualifizierung für Projektinitiatoren erprobt: In einem bundesweiten Kompaktkurs zur Nachqualifizierung wurden Grundlagen und Basiskonzepte zu Aufbau und Begleitung eines Pflegebegleiter-Standortes „kompakt“ vermittelt. Zu den einzelnen Lehrbausteinen zählt z. B. der Aspekt

- Selbstbestimmtes Lernen und Selbstorganisation von Pflegebegleiterinitiativen.

Nachqualifiziert wurden vor allem Pflegebegleiter und Organisationsmitarbeiter, die sich bereit erklärt hatten, Initiatoren- und Begleitungsaufgaben zum Erhalt der bestehenden Initiativen zu übernehmen.

Für die freiwilligen Pflegebegleiter wurden Vorbereitungskurse durchgeführt, die besonderen Lernprinzipien folgten, die zum bürgerschaftlichen Engagement passen. Hierzu zählten: Selbstbestimmung, Reflexion, Handeln und das Umfeld einbeziehen. Die obligatorischen 66 Unterrichtsstunden wurden in der Region Ost im Schnitt in vier Monaten durchgeführt.

Im Vorbereitungskurs sind verschiedene Themenfelder behandelt worden, wobei an vorhandene Kompetenzen angeknüpft wurde. Die größtenteils durch externe Referenten behandelten Themen waren:

- Rollenprofil Pflegebegleiter
- Begleitung konkret
- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Umgang mit Kranksein und Alter
- Pflegende Angehörige zwischen Fürsorge und Selbstsorge
- Werteorientierungen
- Vorbereitung auf die Praxis
- Netzwerke.

Die Vorbereitungskurse enthalten dabei jeweils Anteile von Fachwissen, Handlungskompetenzen und Reflexion von Einstellungen. Insgesamt wurde deutlich, dass die Qualifizierung in der Praxisbegleitung weitergehen muss, da nicht alle Themen ausreichend in den Kursen behandelt werden konnten.

Bundesweit wurden 186 Vorbereitungskurse durchgeführt. In der Region Ost wurden 47 Kurse organisiert, die in dieser Region von Beginn an zahlenmäßig sehr gut ausgelastet waren, was sich in der großen Zahl der Teilnehmer widerspiegelt.

Die freiwilligen Pflegebegleiter werden fachlich und durch Supervision begleitet. Nachdem der zusätzliche Qualifizierungsbedarf in den Standorten unter den freiwilligen Pflegebegleitern festgestellt wurde, wird ihm in einem zeitlichen Rhythmus von vier Wochen durch die Abhandlung von Fachthemen nachgegangen.

Weiterhin finden in einem 14-tägigen Rhythmus Pflegebegleiter-Treffen für den gegenseitigen Erfahrungsaustausch statt.

Qualifizierung ist die Voraussetzung, um im Projekt freiwillig tätig werden zu können. Bei der Qualifizierungsmaßnahme folgte man dem Konzept der „partizipativen Curriculumentwicklung“, womit versucht wurde, das Dilemma zwischen Selbst- und Fremdbestimmung aufzulösen. Dabei ist die Beteiligung und Mitwirkung aller Akteure im Pflegemix über Profil, Aufgaben und Lerninhalte des anvisierten freiwilligen Engagements und des Lernprozesses ein Prinzip.

Qualifizierung wird als Kompetenzentwicklung begriffen. Auch für die Engagierten bedeutet dies die stetige Verbindung von Lernen und Handeln. In dieser Dimension wird Qualifizierung auch als „Entwicklungsangebot“ für die Freiwilligen selbst gesehen. Durch Anstöße zu Selbstreflexion und Lernprozessen in der Gruppe werden Grundlagen für nachhaltig wirksames Engagement geschaffen.

### 4.3 Anerkennung/Gratifikationen

Eine Aufwandsentschädigung und Auslagererstattung war in der ursprünglichen Projektkonzeption nicht vorgesehen. Im Verlauf des Projektes wurde der Bedarf danach aber vor allem in den neuen Bundesländern zu einer kritischen Herausforderung. Durch die zusätzlichen Gelder, die im Rahmen der Generationenübergreifenden Freiwilligendienste in der Region Ost eingeworben werden konnten, war es ab dem dritten Förderjahr möglich, Auslagen zu erstatten (Fahrausweise, Telefon etc.). Die Höhe dafür wurde individuell an den einzelnen Standorten ausgehandelt. Nur in einem Fall wurden pauschal anfänglich 30 Euro, später dann 15 Euro monatlich gezahlt.

Die freiwilligen Projektinitiatoren erhielten keine finanzielle Anerkennung, obgleich der Wunsch dafür im Verlauf des Projektes immer wieder geäußert wurde.

Im Projekt Pflegebegleiter wurden Strukturen einer neuen Anerkennungskultur erprobt, die drei Dimensionen umfasst: Zum Ersten galt es, Aufmerksamkeit durch andere zu schaffen. Hierbei wurde Aufmerksamkeit auf Bundesebene durch Einladungen zu Fachtagungen, den Newsletter etc. vermittelt. Zum Zweiten ist eine positive Bewertung durch andere notwendig. Dies konnte auf unterschiedlichen Ebenen geschehen: im Sinne einer kognitiven Achtung (z. B. Autorenschaften bei Veröffentlichungen), einer emotionalen Zuwendung (z. B. sich Zeit für persönliche Rückmeldungen nehmen) oder als soziale Wertschätzung (z. B. die besonderen Fähigkeiten öffentlich zu würdigen). Mit den Freiwilligen wurden in diesem Kontext Ausflüge unternommen und die Initiativen haben sich teilweise gegenseitig besucht. Weiterhin ist die Selbstanerkennung wichtig. Hierbei ist die persönliche Reflexion von Handlungen unbedingt notwendig, um immer wieder Kraft für neue Schritte zu sammeln.

Für die Projektinitiatoren gab und gibt es in regelmäßigen Zeitabständen eine Konferenz, die dem gegenseitigen Austausch und der Weiterbildung dient.

Die Qualifizierungsmaßnahmen der freiwilligen Pflegebegleiter und Projektinitiatoren wurden mit einem Zertifikat abgeschlossen (höchster Anteil an zertifizierten Abschlüssen der Pflegebegleiter in der Region Ost). Darüber hinaus hat die Mehrzahl der Pflegebegleiter im Anschluss einen Ausweis erhalten, der ihr Engagement dokumentiert. Allerdings haben nicht alle Standorte Ausweise für ihre Tätigkeiten (z. B. für Öffentlichkeitsarbeit) gewünscht.

Die Freiwilligen waren im Rahmen der Generationenübergreifenden Freiwilligendienste unfallversichert und über das Regionalbüro Ost, den Träger, haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Als Zugewinn ist vor allem die Erfahrung einer neuen kooperativen Lernkultur zu werten. Damit ist einerseits ein neues Lernverständnis verbunden, das ein Motivationsfaktor in Hinblick auf die Entwicklung von Berufsperspektiven und in Bezug auf die Bereitschaft, sich durch Lernen entwickeln zu können, sein kann. Andererseits ist durch die starke Kooperation ein Gemeinschaftsgefühl entstanden, das auf Kontinuität ausgerichtet war. Dies ist vor allem für die Erwerbslosen von großer Bedeutung gewesen, da viele von ihnen keine stabilen sozialen Kontakte haben.

Abgesehen von individuellen Kritikpunkten (z. B. Treffen am Samstag unpraktisch) wurde insgesamt ein hohes Maß an Zufriedenheit an die Initiatoren und Projektverantwortlichen widerspiegelt. Auch die Qualifizierungseinheiten wurden als positiv bewertet. Allerdings hat die wissenschaftliche Begleitung mit Abschluss der Förderung und Einsetzen der selbstorganisierten Praxis aufgehört. Insofern sind die Erfahrungswerte in Bezug auf die Wahrnehmung der Teilnehmer nicht abschließend zu benennen.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt wurde wissenschaftlich durch die Katholische Fachhochschule Freiburg, Institut für Angewandte Forschung, Entwicklung und Weiterbildung (IAF), begleitet. Die Ergebnisse liegen in einem Endbericht vor.

Zu den Grenzen des Projektes gehört jedoch die Erfahrung, dass Freiwilligeninitiativen die Teilnahme an schriftlichen Evaluationen und am Ausfüllen von Dokumentationsbögen

nur begrenzt zuzumuten ist. Vor allem im Osten hat sich hier massiver Widerstand der freiwilligen Pflegebegleiter artikuliert, in dem geforderten großen Umfang Rückmeldungen in schriftlicher Form zu geben. Dies wurde zum einen mit belastenden Erfahrungen, in der Freizeit „kontrolliert“ zu werden, begründet. Zum anderen wurde geäußert, dass Evaluationen bei dieser speziellen Art des freiwilligen Engagements keinen Platz hätten.

Die Notwendigkeit des freiwilligen Engagements für pflegende Angehörige ist durch die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Pflegebegleiter-Projektes bestätigt worden: Pflegende Angehörige fühlen sich durch die psychosoziale Begleitung innerlich entlastet und sie schätzen ihre eigene gesundheitliche Lage als verbessert ein. Sie erleben, dass sich die häusliche Pflegesituation stabilisiert hat. Wer diese Form der Begleitung erfahren hat, möchte dieses Angebot nicht mehr missen.

Als erfolgreich wurde auch gewertet, dass das Projekt in vier verschiedenen Regionen mit einer eigenen Koordinierungsstelle realisiert wurde. Der Vorteil dabei ist, dass die verschiedenen Engagementkulturen und -strukturen berücksichtigt werden konnten. So weichen die Engagementquoten zwischen Baden-Württemberg und Sachsen beispielsweise stark voneinander ab.

Auf der Ebene der freiwilligen Pflegebegleiter zeigte sich eine positive Resonanz in Bezug auf die Vorbereitungskurse, weil die partizipativ angelegten Lernprozesse eine hohe Motivationskraft im Hinblick auf die Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit entfalten: Die deutliche Mehrheit der Teilnehmer wollte nach der Qualifizierungsmaßnahme auch als Pflegebegleiter tätig werden (78,5%). In diesem Kontext hat sich unter den Teilnehmern auch ein neues Bedürfnis nach Lernen entwickelt.

Viele Rückmeldungen von Pflegebegleitern verweisen darauf, dass die Kompetenzentwicklung als ein persönlicher Gewinn für die Freiwilligen selbst erfolgte. Dieser entwicklungsförderliche Charakter ist für die im Projekt engagierten arbeitslosen Menschen oder für die Beschäftigten in ungesicherten Arbeitsverhältnissen von besonderer Relevanz. Über das Gefühl, „gebraucht“ zu werden, „für andere da sein“ zu können, wächst ganz offensichtlich auch das eigene Selbstwertgefühl. Eigene Ressourcen und Perspektiven werden wieder eher greifbar und auch nach außen hin sichtbar.

Vor allem im Osten gelang es den Freiwilligen besonders gut, Zugänge zu den pflegenden Angehörigen zu finden.

In der Projektkonzeption wurde von den Geberinstitutionen und der wissenschaftlichen Begleitung die Praxisdimension zu Beginn vernachlässigt. Dies betraf insbesondere den Umgang mit den freiwillig Engagierten, weil der Fokus auf der Pflege und den pflegenden Angehörigen lag. Qualifizierung und Anerkennung der Freiwilligen stellten jedoch eine wichtige Aufgabe dar, die finanziell nicht genügend bedacht wurde. Mit Einsetzen der GÜF-Gelder ab 2006 konnte diese Situation entschärft werden.

Zu Beginn des Projektes hatte man sich auf Pflegeorganisationen als Kooperationspartner an den Standorten konzentriert, was sich im Verlauf als nicht ausschließlich förderlich erwies. Später öffnete man sich deshalb auch für andere gemeinnützige Organisationen. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Freiwilligen wurde diese von den Teilnehmern oft als Bevormundung erlebt, was die Evaluation insgesamt erschwerte.

Finanzielle Probleme ergaben sich in der Region Ost vor allem in den ersten beiden Jahren, als noch keine GÜF-Gelder vorhanden waren und für die Freiwilligen z. B. ein geminderter Versicherungsschutz bestand und keine Auslagererstattung erfolgen konnte.

Unter den freiwilligen Projektinitiatoren kam es bundesweit zu 64 Abbrüchen, wovon ca. acht (unter 10 %) in die Region Ost fallen. Die Gründe hierfür waren verschieden und oftmals unbekannt. Bekannt ist, dass für die Abbrüche in erster Linie die Beendigung einer Kooperation zwischen Pflegebegleiter-Initiative und Organisation (von Seiten der Organisation) sowie Schwangerschaft oder die Aufnahme einer Erwerbsarbeit verantwortlich waren.

Die Qualifizierung der Projektinitiatoren wurde zu Beginn zentral durchgeführt, dann aber, um den lokalen Bezug mit einzubeziehen, in den einzelnen Projektregionen umgesetzt.

Zu den integrationsrelevanten Auswirkungen liegen keine Informationen vor, da die wissenschaftliche Begleitung nach Ablauf der Förderzeit aussetzte.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Für die Motivation erwerbsloser Personen zum Engagement wird der hohe Stellenwert der Qualifizierung im Projekt als wichtig eingestuft. Allerdings wird vermutet, dass dieser auch einen stigmatisierenden Effekt auf die Freiwilligen haben kann.

Ein besonderer Erfolg des Projektes wird in der Realisierung des selbstbestimmten Lernens gesehen. Diese Philosophie war für die Teilnehmer sehr motivierend.

Als nicht erfolgreich wird die Errichtung eines Bundesnetzwerkes gesehen. Es ist gescheitert. Der regionale Standort West ist mittlerweile nicht mehr und der Norden nur sehr schwach aktiv. Damit ist die Nachhaltigkeit des Projektes und seiner Ziele infrage gestellt. Dies wird auf die mangelnde Beachtung der Praxisdimension in der Projekt-konzeption, die auch den Umgang mit Freiwilligen einschließt, zurückgeführt.

Stabile Strukturen für freiwilliges Engagement lassen sich vor allem dann entwickeln, wenn

1. eine übergeordnete Support-Struktur (auf Landes-, Regionalbüroebene) für die Qualifizierung und kontinuierliche Beratung der Projektinitiatoren und Pflegebegleiter vor Ort sowie die gezielte Einbindung der Organisationen und Kommunen gegeben sind;
2. eine kontinuierlich zwischen Theorie und Praxis vermittelnde gemeinsame Profilentwicklung – im Dialog mit dem professionellen System – stattfindet (Bundesebene / Basis);
3. Qualifizierungskonzepte wissenschaftlich evaluiert und immer wieder den Erfahrungen angepasst werden und
4. Praxiserfahrungen ausgetauscht und die Qualitätskriterien für eine gute Begleitungspraxis weiter entwickelt und immer wieder neu vermittelt werden.

## Qualifizierung Ehrenamtskoordination<sup>114</sup>

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck e.V.
Interviewpartner: Position:	Herr Seibel Frau Gerlinde Manter <sup>115</sup>
Adresse:	Soziale Dienste I, Postfach 10 10 07, 34010 Kassel
Tel.:	0561 1095-305
Fax:	0561 1095-124 0561 1095-295
E-Mail: Internet:	g.manter@dwkw.de info@dwkw.de

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Qualifizierung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen kirchlichen und diakonischen Mitarbeitern, um diese zu befähigen, Arbeitsbereiche für Ehrenamtliche zu erschließen und Ehrenamtliche zu begleiten.
Reichweite:	Kommune <sup>116</sup>
Träger:	Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck e.V.
Geberinstitution:	Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. <sup>117</sup>
Kooperationspartner:	Zentrum für Freiwilligen-, Friedens- und Zivildienst
Laufzeit:	Seit 2006, laufend
Themenbereich:	Qualifizierung
Zielgruppe(n):	Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende, die in ihren Einrichtungen oder Kirchengemeinden Koordinationsfunktion für die Ehrenamtsarbeit innehaben oder übernehmen wollen.
Anzahl:	18 Teilnehmer pro Seminar Es wurden seit 2006 ca. 4 bis 5 Qualifizierungen durchgeführt.
Projektbudget:	Keine Angaben möglich.
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Kein Rahmenprogramm (laufend)

<sup>114</sup> Ein thematisch ähnliches Projekt gibt es in Rheinland-Pfalz. Unter dem Dachprogramm „Freiwilligendienste aller Generationen in Rheinland-Pfalz“ werden unter anderem Freiwillige zu Koordinatoren qualifiziert. Eine kurze Übersicht dazu schließt sich dieser Vignette an.

<sup>115</sup> Unter anderem zuständig für die Durchführung der Qualifizierungen.

<sup>116</sup> Die Diakonie hat ein Rahmenhandbuch zum Thema Ehrenamt herausgegeben, auf dessen Grundlage bundesweit solche Qualifizierungen angeboten werden. Die hier vorgestellten Qualifizierungen werden aber in dieser Weise nur in Kurhessen-Waldeck durchgeführt.

<sup>117</sup> Ansonsten werden die Qualifizierungen durch die Teilnahmekosten gedeckt.

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Viele Arbeitsfelder kirchlicher und diakonischer Arbeit sind ohne ehrenamtliches Engagement gar nicht oder nur schwer zu realisieren. Daher stellt ehrenamtliches Engagement eine äußerst wertvolle Ressource für die Diakonie und die Kirche dar. Eine qualifizierte Koordination ehrenamtlicher Arbeit bietet ihnen die Chance, freiwilliges Engagement aufzubauen und zu begleiten. Die Kompetenzen der Ehrenamtlichen und die Erfordernisse der Einrichtungen und Kirchengemeinden werden erfolgreich aufeinander abgestimmt, die unterschiedlichen Bedingungen ehren- und hauptamtlicher Mitarbeit konstruiert. Daher werden haupt-, neben- und ehrenamtliche, kirchliche und diakonische Mitarbeiter im Rahmen dieses Projektes zu Ehrenamtskoordinatoren qualifiziert. Die Koordinatoren fördern, systematisieren, organisieren und entwickeln die Zusammenarbeit der Einrichtungen mit Freiwilligen weiter. Sie sind dabei Interviewpartner für Ehrenamtliche, aber auch für Hauptamtliche in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen.

## 2 Ziele des Projektes

Die Seminarreihe zielt auf die Qualifizierung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern aus Kirchengemeinden und aus diakonischen Einrichtungen. Die Qualifizierung befähigt die Mitarbeiter dazu, Arbeitsbereiche für Ehrenamtliche in ihren Einrichtungen zu erschließen, aufzubauen und Ehrenamtliche zu begleiten. Eine dafür nötige Ehrenamtskonzeption kann innerhalb dieser Seminare erstellt beziehungsweise überarbeitet werden.

Das Projekt zielt zunächst darauf, die Passung für bereits Engagierte aufrechtzuerhalten. Zudem ermöglicht die Qualifizierung den Mitarbeitern, Freiwillige neu für ein Engagement zu gewinnen.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Inhalte entsprechen den Qualifizierungsinhalten. Die zu qualifizierenden Teilnehmer kommen aus unterschiedlichen sozialen Einrichtungen wie beispielsweise aus der Suchtberatung oder aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen etc. Diese Vielfalt hat aber kaum Auswirkungen auf die Qualifizierungsmaßnahme, da Strukturen und Konzepte trotz verschiedener thematischer Ausrichtung ähnlich sind.

Bei den Inhalten des Projektes geht es hauptsächlich um die Qualifizierung der kirchlichen und diakonischen Mitarbeiter. Thematische Inhalte dieser Ausbildung siehe Punkt 4.2 Qualifizierungen.

Die Qualifizierungen finden ein- bis zweimal jährlich statt und werden hauptamtlich von den beiden Interviewpartnern und einer externen Referentin<sup>118</sup> für Ehrenamt der Diakonie Kassel durchgeführt.

Es handelt sich bei der „Qualifizierung Ehrenamtskoordination“ weniger um ein Projekt als vielmehr um ein Schulungsangebot, das der Dachverband Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck anbietet. Daher gibt es auch kein Ende der Laufzeit und die Qualifizierungen werden laufend angeboten. Dabei versucht das Diakonische Werk, diese in regelmäßigen Abständen anzubieten.

---

<sup>118</sup> Die Referentin bringt insbesondere praktische Erfahrungen mit in die Qualifizierungsmaßnahmen.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Insgesamt werden für die Teilnahme keine Voraussetzungen formuliert. Wünschenswert ist, wenn die Teilnehmer Engagement mitbringen. Da die Koordinatoren eine Art Mittlerrolle zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen sowie der Leitung und den Nutzern der Angebote einnehmen, sollten sie über kommunikative, planerische und organisatorische Kompetenzen verfügen. Dies sind allerdings keine Voraussetzungen für die Teilnahme.

Zum einen gibt es die Öffentlichkeitsarbeit in Form der Homepage und des entwickelten Flyers. Der Flyer wird an die (200) Mitglieder des diakonischen Dachverbandes versandt. Neuerdings werden die Flyer auch bei Pfarrkonferenzen an alle Dekanate und ihre Gemeinden verteilt. Daneben wird das Qualifizierungsangebot in den lokalen Zeitungen „Blick in die Kirche“ und dem Tagesblatt der Diakonie veröffentlicht. Informationen darüber werden auch in den verschiedenen Gremien und Foren erteilt und oft wird die Information auch anhand einer „Mund-zu-Mund-Propaganda“ verteilt.

Zunächst muss bei den Teilnehmern der Qualifizierungen zwischen Freiwilligen und Hauptamtlichen differenziert werden, die teilweise unterschiedliche Motive haben, daran teilzunehmen. Diese vielseitige Zusammensetzung der Gruppe bringt aber fruchtbaren Boden mit zu den Qualifizierungen, so der Interviewpartner, da sie zu guten Diskussionen und verschiedenen Sichtweisen beiträgt.

Oft wird der Wunsch geäußert, sich „Handwerkszeug“ im Umgang mit Ehrenamtlichen anzueignen. Einige der Teilnehmer sind an den Qualifizierungen beteiligt, weil sie von ihrer Institution geschickt werden.

### 4.2 Qualifizierung

Qualifizierung wird hier als Kompetenzvermittlung verstanden.

Die Qualifizierungen finden in einem viertägigen Seminar statt und werden von den beiden Interviewpartnern sowie der externen Referentin und in Kooperation mit dem „Zentrum für Freiwilligen-, Friedens- und Zivildienst“ durchgeführt. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden in den Räumen des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck statt. Dabei wird die Teilnehmerzahl von 18 Personen nicht überschritten und die unten angeführten Inhalte anhand vielfältiger Methoden vermittelt. Neben Gruppenarbeit gibt es beispielsweise Rollenspiele, Mindmapping, Metaplan, Inputs und auch Vorträge.

Bei den Qualifizierungen geht es darum, Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen zu Ehrenamtskoordinatoren zu qualifizieren.

Die Inhalte der Ausbildung umfassen die Themen:

- Grundlagen und Bedeutung der Ehrenamtskoordination
- Ehrenamtliche finden und halten
- Ehrenamtliche anleiten und begleiten
- Rechtliches und Perspektiven

Dabei bilden die 13 Bausteine des Freiwilligenmanagements die Grundlage für eine gelingende Ehrenamtsarbeit. Bausteine sind: Konzepte entwickeln, Bedarf einschätzen, Aufgaben beschreiben, Rahmenbedingungen schaffen, Ehrenamtliche gewinnen, Ehrenamt koordinieren und/oder Interviewpartner sein,; Erstgespräche führen, Orientierung ermöglichen, Begleiten und Beraten, Qualifizierung, Anerkennung geben, Abschied nehmen, Reflektieren und Auswertung.

Daneben werden im Umgang mit Freiwilligen, aber auch mit Hauptamtlichen koordinatorische Kenntnisse vermittelt. Diese finden auf unterschiedlichen Ebenen der Organisation statt: bei mehreren kleineren Einrichtungen, auf der Ebene der Einrichtung sowie auf der Ebene des Trägers der Einrichtung.

Bausteine einer Qualifizierung umfassen:

- Konzept: Analyse, Projektentwicklung, Profil, Rolle und Qualitätssicherung
- Umsetzung: Motivation, Veränderungen im Ehrenamt, Tätigkeitsprofile, Gewinnung und Anerkennungskultur
- Begleiten, Beraten: Erstgespräche, Potenzialanalyse, Schnupperphase, Konflikte, Abschied und Moderation
- Tätigkeitsprofil der Koordinatoren

Das Verhältnis der Teilnehmer besteht nach Angabe des Interviewpartners pro Seminar ungefähr zu zwei Dritteln aus Hauptamtlichen und ca. zu einem Drittel aus Ehrenamtlichen. Diese Zusammensetzung erklärt sich der Interviewpartner damit, dass Hauptamtliche bei der Diakonie viel stärkeren Zugang zu Öffentlichkeitsstrukturen haben und daher verstärkt von der angebotenen Qualifizierung erfahren. Nachdem sich allerdings die Strukturen zurzeit dahingehend verändern, dass eine Öffnung zu Gemeindefmitgliedern stattfindet, so der Interviewpartner, könnte es den Trend einer verstärkten Tendenz von Freiwilligen bei den Qualifizierungsmaßnahmen geben. Dies daher, da sich besonders an der Gemeindefarbeit Freiwillige beteiligen.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Teilnehmer an den Qualifizierungen erhalten hierfür einen zertifizierten Nachweis. Dieser ist vom Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck entwickelt worden und basiert auf dem von der Diakonie bundesweit geltenden „Rahmenhandbuch zum Ehrenamt“, entspricht aber keinem formellen Standard.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden in den Fragebögen sind immer sehr positiv. Besonders geschätzt werden die vielfältigen Methoden, wonach Inhalte in Form von Gruppenarbeit, Rollenspielen, Diskussion etc. vermittelt werden. Ferner können die Beteiligten sich gegenseitig austauschen und diskutieren, neue Erfahrungen sammeln und aus dem Blickwinkel eines Perspektivwechsels voneinander profitieren.

## 6 Evaluierung des Projektes

Es findet bislang keine wissenschaftliche Begleitung zu dem Projekt statt.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Projektintern wird nach jedem Seminartag ein Fragebogen verteilt, um ein Teilnehmerfeedback zu erhalten. Dieses bestimmt auch teilweise die Inhalte der Qualifizierungen, welche nach Bedarf individuell pro Gruppe ermittelt und auch abgeändert werden können. Beispielsweise ist die Gruppe einmal in zwei Hälften geteilt worden und es sind je nach Bedarf inhaltlich abweichende Kenntnisse vermittelt worden. Der Fragebogen geht allerdings nur auf die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen ein, kann daher keinerlei Aussagen über einen nachhaltigen Erfolg bei den Beteiligten geben.

Auf Basis der Fragebögen und der Erfahrung des Interviewpartners verlaufen die Qualifizierungen äußerst erfolgreich. Das Feedback in den Fragebögen ist meist sehr positiv, was sich auch dadurch bemerkbar macht, dass die Inhalte der Qualifizierungen bislang kaum geändert worden sind. In Ehrenamtsforen hat der Interviewpartner einige Teilnehmer wieder getroffen und geht daher davon aus, dass diese weiterhin aktiv in ihrer Arbeit verankert sind.

Im Laufe der Qualifizierungen hat sich grundsätzlich nichts verändert. Lediglich bei den zu vermittelten Inhalten sind aufgrund der Bedarfe der Teilnehmer kleine Änderungen vorgenommen worden.

Das thematisch ähnliche Projekt

„**Freiwilligendienste aller Generationen in Rheinland-Pfalz / Arbeit des Mobilen Teams**“ schließt sich hier an und wird zu den Gliederungspunkten Qualifizierungen und Evaluation erläutert. Das Besondere an dieser Qualifizierungsmaßnahme von Freiwilligen zu Koordinatoren des Engagements ist das eigens entwickelte Curriculum, das im Sinne der Nachhaltigkeit in naher Zukunft für das Bundesland Rheinland-Pfalz zahlreichen Trägern zur Verfügung gestellt werden soll.

## Freiwilligendienste aller Generationen in Rheinland-Pfalz / Arbeit des Mobilen Teams

Kontaktdaten	
Name des Vereins / der Organisation / Initiative:	Freiwilligendienste aller Generationen in Rheinland-Pfalz
Interviewpartner: Position:	Frau Heike Baier Projektleiterin
Adresse:	Unionsstraße 1, 67657 Kaiserslautern
Tel.:	0631 3642-004
Fax:	0631 3642-099
E-Mail: Internet:	baier@fdag-rlp.de www.freiwilligendienste-aller-generationen.de

## Qualifizierung zu Koordinatoren

Die Module der Qualifizierungsmaßnahme basieren zum Teil auf Materialien des Praxishandbuchs zum Freiwilligendienst aller Generationen (FdaG), aus Bausteinen der Akademie für Ehrenamtlichkeit und den zahlreichen Praxisleitfäden aus den Berufserfahrungen der mobilen Kompetenzteams.<sup>119</sup>

Neun Module für die Qualifizierung zu Koordinatoren:

### Modul 1: Wandel des freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements

- Inhalte: Der Vielfalt der Thematik bewusst werden, einen eigenen biografischen Zugang suchen und Begriffe und Definitionen rund um das Thema. Wichtige Daten und Fakten der Freiwilligen-Surveys 1999, 2004 und 2009. Die eigenen Kenntnisse einschätzen und Informationen aus den Freiwilligen-Surveys. Merkmale des Wandels des bürgerschaftlichen Engagements.

### Modul 2: Einführung in die Freiwilligendienste aller Generationen

- Inhalte: „Engagement schlägt Brücken“ und Einführung ins Programm. Profil und Rahmenbedingungen für die Qualifizierung und die Freiwilligendienste aller Generationen, Gewinn für Kommunen / Träger und Einsatzstellen sowie für Freiwillige, Aufgabenprofile in Freiwilligendiensten aller Generationen, Qualitätskriterien „Arbeit mit hoher Qualität“.

<sup>119</sup> Mobile Kompetenzteams sind Experten, die im Rahmen von FDaG Kommunen und Träger zum Thema Engagement beraten und unterstützen und selbst Multiplikatoren qualifizieren. Vgl. BMFSJ (Hrsg.): Praxishandbuch zum Freiwilligendienst aller Generationen. Berlin 2008

### **Modul 3: Freiwillige gewinnen**

- Inhalte: Engagementbereiche und Aufgabenprofile systematisch entwickeln, der 5A-Prozess zur Gewinnung von Freiwilligen und ein konkretes Engagementangebot entwickeln. Motive und Lebenskontexte von Freiwilligen einbeziehen, menschliche Grundbedürfnisse verstehen und Motivationen von Freiwilligen verstehen. Motivationen und Kompetenzen von Freiwilligen, Kommunikation, Austausch, Beratung, Begleitung, Qualifizierung, Umgang mit Konflikten, Rollenverständnis, regionale Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit, Kontakte zu Presse und Medien, Erstellen von Print-Medien.

### **Modul 4: Der Sozialraum als „Türöffner**

- Inhalte: Dorf, Stadtteil, Quartier – der Sozialraum: Lebenswelt der Menschen und drei Anknüpfungspunkte für die Arbeit im Sozialraum. Die Lebenswelt. Kooperation und Vernetzung der Anbieter. Gewinnung von Freiwilligen. Methoden der Sozialraumanalyse. Leben in Milieus, Merkmale der Milieus und Engagementtypen in den Sinus-Milieus.

### **Modul 5: Anleiten und begleiten**

- Inhalte: Das Kontakt- oder Erstgespräch: Anfang gut – alles gut. Die Rolle von Anleitern bei Einführung, Begleitung, Austausch, Vernetzung und Fragen, die Anleiter bei der Einschätzung von Mitarbeitern weiterhelfen.

### **Modul 6: Versichern und absichern**

- Inhalte: Haftpflichtversicherung. Gesetzliche Unfallversicherung, die Zuständigkeiten der Berufsgenossenschaften und besondere Haftung für PKWs der/s Freiwilligen. Steuer- und Freibeträge, Ehrenamtszuschale und Übungsleiterzuschale. Auslagererstattungen bzw. Aufwandsentschädigungen. Führungs- und Gesundheitszeugnis, erweitertes Führungszeugnis und Gesundheitszeugnis.

### **Modul 7: Miteinander kommunizieren**

- Inhalte: Was ist eigentlich Kommunikation und wie funktioniert sie? Mit einer kleinen praktischen Übung zur Vertiefung. Die Kommunikationsregeln in der TZI. Eine Kommunikationsübung. Konflikt – Was tun, wenn's klemmt? Und 10 Tipps im Umgang mit Konflikten

### **Modul 8: Wege der Öffentlichkeitsarbeit**

- Inhalte: Wen sprechen wir an? – Zielgruppen von Öffentlichkeitsarbeit. Tipps für den Umgang mit Medien und Presse. Instrumente der Pressearbeit. Zehn Gebote für ansprechendes Schreiben.

### **Modul 9: Freiwillige anerkennen**

- Inhalte: Partizipation von Freiwilligen. Verschiedene Formen der Wertschätzung. Freiwillige verabschieden.

Die Module werden mithilfe der mobilen Kompetenzteams vermittelt, bei Bedarf steht zusätzlich ein Expertenpool zur Verfügung. Mit diesen auf einen Zeitrahmen von ca. 20 Stunden angesetzten Qualifizierungen sollen die Koordinatoren in die Lage versetzt werden, Mitarbeiter in den Freiwilligendiensten zu beraten, sie in die Arbeit einzuführen, selbst Qualifizierungen durchzuführen und eine kontinuierliche Begleitung von Ehrenamtlichen zu gewährleisten.

## Evaluation

Das Projekt ist intern evaluiert worden und als Evaluationsbericht für den Zeitraum 1.1. bis 30.6.2010 nachzulesen.<sup>120</sup>

Als Erfolg verbucht wird die didaktische Planung und Leitung unter Berücksichtigung der Teilnehmerorientierung. Positive Resonanz erfolgte auch zu den Modulen, die als praxisrelevant und gut einsetzbar bewertet worden sind. Die Themen sind während dieser Zeit auf ihr Wesentliches reduziert worden, damit die Themenvielfalt in kurz bemessener Zeit untergebracht werden konnte. Dabei hat sich der rege Austausch zwischen den Teilnehmenden als für sie zentrales Anliegen herausgestellt.

Kritik ist von Seiten der Teilnehmer zu dem vermuteten bürokratischen Aufwand und zu den Vorgaben einer Einsatzzeit von acht Stunden geäußert worden, die von vielen als belastend empfunden wird. Ferner wird die Projektbefristung bis 2011 bemängelt, da die Beteiligten eine langfristige und verlässliche Zusammenarbeit aufbauen, die sie von der kurzen Förderzeit bedroht sehen. Beratungen bei der Einführung von FDaG haben sich als notwendig herausgestellt und werden vermehrt angefragt, auch über die Kriterien des FDaGs hinaus.

Die Kommune als Ansprechpartner muss in ihrer Rolle gestärkt werden, da die Erfahrung gemacht worden ist, dass es dort geringes Bewusstsein für bürgerschaftliches Engagement gibt und dass, wenn Ansprechpartner vorhanden sind, diese über geringe Ressourcen verfügen.<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> Vgl. Hoffmann, Lothar: Freiwilligendienste aller Generation in Rheinland-Pfalz: beraten, begleiten, qualifizieren: Freiwilligendienste aller Generationen in Rheinland Pfalz / Arbeit des Mobilen Teams: Evaluationsbericht für den Zeitraum 1.1. bis 30.6.2010, Kaiserslautern 2010

<sup>121</sup> Vgl. s. o.

## Qualifizierung von Migranten zu Kulturmittlern

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Interviewpartner: Position:	Herr Matthias Wernicke Abteilung für Projektentwicklung
Adresse:	Merseburger Straße 237, 06130 Halle
Tel.:	0345 13687-327
Fax:	0345 13687-150
E-Mail: Internet:	matthias.wernicke@daa-bw.de http://www.kulturmittlerhalle.de/

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Qualifizierung von Kulturmittlern für die Arbeits- und Engagementvermittlung
Reichweite:	Kommune
Träger:	Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Geberinstitution:	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), ARGE SGB II Halle GmbH (ARGE Halle)
Kooperationspartner:	ARGE SGB II Halle GmbH, ARGE Saalkreis, Migrationsberatungsstellen (MEB), Gemeinsam für Halle – Netzwerk für Integration und Migration
Laufzeit:	Projektlaufzeit: 01.10.2007 bis 28.02. 2010 <sup>122</sup> Erster Qualifizierungszeitraum: 03.03.2008 bis 31.01.2009 Zweiter Qualifizierungszeitraum: 16.03.2009 bis 27.12.2009
Themenbereich:	Soziales, Gesundheit, Integration, Vermittlung in Engagement und Arbeit
Zielgruppe(n):	Migranten <sup>123</sup>
Anzahl:	Insgesamt 30 Teilnehmer <sup>124</sup>
Projektbudget:	Insgesamt ca. 140.000 Euro
Übergeordnetes Rahmen- programm (Status):	Im Rahmen des BAMF läuft das Projekt unter der Förderung „Gemeinwesenorientierte Projekte“. (abgeschlossen)

<sup>122</sup> Umfasst die Vorbereitungsphase, Teilnehmerakquise und Nachbereitungsphase.

<sup>123</sup> Vertretene Nationalitäten: Vietnam, Afrika (Algerien, Äthiopien, Eritrea), Saudi Arabien, Mittelamerika und Russland

<sup>124</sup> Alle Teilnehmer haben einen Migrationshintergrund. Zur Zeit der Qualifizierungen sind alle Teilnehmer erwerbslos.

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Die Deutsche Angestellten-Akademie hat eine interkulturelle Abteilung aufgebaut, in der in Zusammenarbeit mit der Stadt Halle und der ARGE unterschiedliche Qualifizierungen zum Thema angeboten werden. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit ist die Idee entstanden, Qualifizierungsmaßnahmen speziell für Migranten zu entwickeln und anzubieten, um den Pool derjenigen, die sich um interkulturelle Verständigungen bemühen, zu vergrößern.

Das Projekt ist für die Stadt Halle und für die beiden angrenzenden Landkreise Saalekreis und Merseburg-Querfurt konzipiert worden.

## 2 Ziele des Projektes

Zu den Kernzielen des Projektes gehört die Qualifizierung von Migranten zu Kulturmittlern. Kulturmittler sind dazu da, die soziale Versorgung von Migranten zu verbessern. Ziel der Qualifizierung ist zum einen, den Migranten durch die Fortbildung zum Sprach- und Kulturmittler Beschäftigungsperspektiven zu bieten. Angestrebt wird die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die Einsatz- und Beschäftigungsbereiche liegen darüber hinaus sowohl in der freiberuflichen Tätigkeit als auch in möglichen Existenzgründungen. Zum anderen werden die Migranten zur Ausübung einer freiwilligen, ehrenamtlichen Tätigkeit als Kulturmittler befähigt. In dieser Funktion stehen Kulturmittler Migranten zur Verfügung, beraten und unterstützen sie beispielsweise bei Behördengängen, bei Arzt- oder Anwaltsterminen und geben Orientierungshilfe sowohl in sprachlichen als auch bürokratischen Belangen. Von diesen privaten und kostenfreien Interaktionen erfahren bedürftige Migranten entweder über Vereine, durch „Mund-zu-Mund-Informationen“ oder auch auf der Veranstaltung „Interkulturelle Woche“, auf der die Multiplikatoren und ihre Arbeit vorgestellt werden.

Durch die gezielte Qualifizierung von Migranten ist ein Pool an Experten aufgebaut worden, welcher der Stadt Halle, Institutionen, Vereinen, Trägern oder auch Familien und einzelnen Privatpersonen zur Verfügung steht.

Da viele der Teilnehmer vor Beginn der Maßnahme bereits in verschiedenen Vereinen engagiert sind, geht es im Projekt nicht explizit um eine Neugewinnung von Engagierten. Wiederum sind Engagementenerfahrungen keine Voraussetzung für die Teilnahme.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Kulturmittler sind vor allem in den Bereichen Soziales und Gesundheit tätig.

Die Tätigkeiten der zu Kulturmittlern qualifizierten Migranten finden in der interkulturellen Verständigung statt und variieren inhaltlich danach, welche Aufgaben sie übernehmen. Werden sie als Kulturmittler auf den ersten Arbeitsmarkt integriert, übernehmen sie diejenigen Aufgaben in den Organisationen, die mit sprachlichen und kulturellen Belangen von Migranten zu tun haben. Zielgruppe können daher Kunden oder auch Mitarbeiter in den Organisationen sein. Ein Kulturmittler, der beispielsweise in ein Pflegeheim vermittelt wird, ist dort für Klienten mit Migrationshintergrund zuständig, um die sprachliche Kommunikation zu verbessern und um auch interkulturelle Unterschiede bei der Pflege berücksichtigen zu können. Daneben unterstützen Kulturmittler auch die Schulungen oder Aufklärungsarbeiten der Mitarbeiter hinsichtlich kultureller Besonderheiten ihrer Klienten.

In ihrer privaten Tätigkeit bei der ehrenamtlichen Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund begleiten die Kulturmittler diese besonders bei Besuchen und Behördengängen, fungieren dort als Sprachmittler und weisen auf kulturelle Besonderheiten zur besseren Verständigung hin. Gänge zu Ärzten, Anwälten und auch zur Polizei sind bislang zum Beispiel nachgefragt worden.

Sowohl in diesem als auch im Folgeprojekt gibt es einen hauptamtlichen Mitarbeiter für die Unterstützung der Teilnehmer, der während der Projektlaufzeit für diesen Zeitraum festangestellt und aus Projektmitteln bezahlt ist. Dieser „Coach“ tritt zum Beispiel als Mediator zwischen den Kulturmittlern und den Auftraggebern auf und nimmt koordinatorische und auch sozialpädagogische Funktionen wahr. Beispielsweise hat dieser einen Prozess überwacht, die Praktikumseinsätze mit den Einsatzstellen koordiniert und bei etwaigem Auftreten von Konflikten eingegriffen und vermittelt. Daneben ist er ständiger Interviewpartner für die Kulturmittler, sowohl innerhalb des Projektrahmens als auch in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit als Kulturmittler sowie für die entsprechenden Einrichtungen.

Die Qualifizierungen selbst sind von Honorarprofessoren durchgeführt worden, bei Themen, die sich im sozialpädagogischen Bereich bewegt haben, teilweise auch vom sozialpädagogischen „Coach“.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Bei der Auswahl der Projektteilnehmer ist darauf geachtet worden, dass die Migranten pädagogische Vorkenntnisse vorweisen. Aufgrund erster praktischer Erfahrung und der Erkenntnis, dass dieser Anspruch an vorhandene pädagogische Kompetenzen praktisch nicht durchführbar ist, ist mit dieser Voraussetzung großzügiger umgegangen worden. Zwar sind weiterführende Deutschkenntnisse Bestandteil der Fortbildungsinhalte, aber um die Qualifizierungen insgesamt sinnvoll durchführen zu können, sind ausreichend vorhandene Deutschkenntnisse auch vorausgesetzt. Eine offene Grundeinstellung und ein offener Umgang mit Menschen sind für die Teilnahme von Vorteil.

Die ARGE stellt bei den von ihr vermittelten Teilnehmern neben dem Migrationshintergrund auch die Voraussetzung der Arbeitslosigkeit bzw. eines Arbeitslosengeld-II-Empfangs.

Für eine passgenaue Akquise der Teilnehmer werden die Inhalte der Qualifizierung mit den Unterlagen der Teilnehmer abgeglichen. In einer Art Vorstellungsgespräch sind neben den erwarteten Voraussetzungen auch persönliche Eignungen betrachtet worden. Die Nachfrage vor dem ersten Durchlauf der Qualifizierungen ist laut Interviewpartner nicht enorm hoch gewesen. Von den ca. 20 bis 25 Interessenten sind 15 Teilnehmer für den Kurs ausgewählt worden.

Das Projekt ist im städtischen Netzwerk und in den verschiedenen Fachgruppen des Netzwerks für Integration und Migration sowie in vielen Institutionen und Vereinen vorgestellt worden. In verschiedenen Veranstaltungen der Stadt ist das Projekt bekannt gemacht worden.

Daneben vermittelt die ARGE Teilnehmer zu den Qualifizierungsmaßnahmen, oft als erforderlichen Bestandteil für weitere finanzielle Eingliederungshilfen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Motive für die Teilnahme an der Qualifizierung bewegen sich innerhalb zweier Spektren, so der Interviewpartner. Diejenigen Teilnehmer zum einen, die bereits in der Vereinsarbeit engagiert waren, möchten für diese Arbeit ihre Kompetenzen erweitern. Zum anderen beteiligten sich einige Teilnehmer an der Maßnahme, da sie von der ARGE vermittelt worden sind und dies als Vereinbarung für die finanzierte Eingliederungshilfe formuliert worden ist.

## 4.2 Qualifizierung

Der Interviewpartner versteht den Begriff Qualifizierung als eine Erweiterung der Kompetenzen der Teilnehmer in den entsprechenden Inhalten, die in diesem Projekt vermittelt werden.

Im Rahmen einer einführenden sechsmonatigen Qualifizierungsphase sind die Teilnehmer in verschiedenen Kompetenzbereichen ausgebildet worden. Die Schulungsmaßnahmen umfassen insgesamt 856 Stunden (480 Stunden im Grundkurs und 276 Stunden im Aufbaukurs). Folgende Inhalte werden vermittelt:

Grundkurs:

- Grundkenntnisse über Migration und Migrationsfolgen (30 h)
- Grundkenntnisse über Dienste und Einrichtungen der sozialen Arbeit (30 h)
- Sozialarbeiterische und sozialpädagogische Grundkenntnisse (20 h)
- Methoden der sozialen Arbeit (30 h)
- Sozial- und Jugendhilfesystem (30 h)
- Soziale Kompetenz (20 h)
- Selbstwahrnehmung – Selbstentwicklung (20 h)
- Kommunikative Kompetenz (20 h)
- Grundlagen der Tätigkeit von Kulturmittlern (40 h)
- Deutsch Vorlauf- und Begleitkurs (160 h)
- Deutsch als Fachsprache (80 h)

Aufbaukurs:

- Interkulturelle Kompetenz im Umgang mit Institutionen (30 h)
- Kindertagesstätten / Grundschule (20 h)
- Entwicklung im Kindes- und Jugendalter (40 h)
- Kindliche Sprachentwicklung / Praxis der Sprachförderung (30 h)
- Praxis der Erziehungsberatung / Elternarbeit (30 h)
- Berufsausbildung und Berufsberatung (30 h)
- Praxis der Jugendarbeit (40 h)
- Praxis der Einzelfallhilfe (56 h)

Während der laufenden Ausbildung werden das Curriculum weiterentwickelt, die Ausbildungskriterien festgelegt sowie die fachlichen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen der Kulturmittler erfasst.

Nach der sechsmonatigen Qualifizierungsphase folgt ein dreimonatiges Praktikum in Vereinen, Krankenhäusern, Wirtschaftsunternehmen, Industriebetrieben, Trägern, Schulen und Kindertagesstätten etc. Während der Praxisphase erhalten die Teilnehmer die Möglichkeit, das gelernte Wissen und ihre pädagogischen Kompetenzen auszuüben und anzuwenden. Damit lernen sie die tägliche Praxis von Behörden, Unternehmen oder Vereinen kennen.

Das Praktikum kann sowohl eigenständig organisiert werden als auch mithilfe der DAA. Einige der Teilnehmer, die bereits vor Projektbeginn in Vereinen engagiert gewesen sind, haben auch dort das Praktikum absolviert.

Durch eine ständige Begleitung und Supervision werden die Teilnehmer der ersten und zweiten Qualifizierungsphase in bestehenden Anstellungen oder in freiberuflichen, selbstständigen Tätigkeiten unterstützt.

Während des Praktikums sind die Teilnehmer in den Einrichtungen durch den sogenannten Coach weiterhin betreut worden. So ist auch während der Praktikumszeit eine Weiterqualifizierung (bei Veranstaltungen in der DAA) gesichert sowie bei einigen Teilnehmern der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und betreut worden.

Nach der Beendigung der Praktikumsphase folgt eine intensive Integrations- und Betreuungsphase mit diesen Schwerpunkten: Auswertungsgespräch (hier werden nicht nur die im Praktikum gesammelten Ergebnisse, Erfahrungen und Informationen ausgewertet, sondern auch neue Chancen und Möglichkeiten der Integration in das Berufsleben aufgezeigt), aktive Vermittlung im Arbeitsmarkt und eine Bekanntmachung des Kulturmittlers durch den Pool sowie das Angebot einer Nachbetreuung, um die Chancen auf eine Arbeitsstelle oder Beschäftigung zu erhöhen.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die ARGE als Kooperationspartner ermöglicht die Finanzierung der Fahrtkosten der Teilnehmer. Darüber hinaus sind keine finanziellen Aufwandentschädigungen gezahlt worden. Als Wertschätzung für ihr Engagement sind für die Teilnehmer verschiedene Exkursionen organisiert worden, wie beispielsweise ein Stadtrundgang, ein Ausflug zur Entdeckung regionaler Traditionen am Beispiel der Hallorenfabrik und ein Besuch des Schokoladenmuseums.

Weiterhin haben die Projektteilnehmer an verschiedenen Veranstaltungen teilnehmen können, die von der Stadt angeboten werden. Zum Beispiel ist hier das Projekt, die Kulturmittler und ihre Arbeit in der jährlichen Veranstaltung „Interkulturelle Woche“<sup>125</sup> präsentiert worden, womit eine öffentliche Wahrnehmung und auch Anerkennung erfolgt. Die Qualifizierung als Kulturmittler ist mit einem Zertifikat bestätigt und bei einer öffentlichen Übergabe feierlich überreicht worden. Hierzu sind Gäste aus den Praktikumsbetrieben, von der Stadt Halle sowie anderen Kooperationspartnern eingeladen worden. Während der Qualifizierungsmaßnahmen sind die Beteiligten bei der DAA versichert. In ihrer Funktion als ehrenamtliche Kulturmittler muss eine Versicherung privat übernommen werden.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Das Thema Integration beginnt laut Interviewpartner mit der Qualifizierungsmaßnahme für die 30 Teilnehmer und eröffnet ihnen mit dieser Maßnahme neue Perspektiven in ihrem Lebensumfeld. Neben einer potenziellen Integration in den Arbeitsmarkt entstehen

<sup>125</sup> Die Interkulturelle Woche ist eine bundesweite Veranstaltung auf Initiative der Deutschen Bischofskonferenz, der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Griechisch-Orthodoxen Metropolie. Neben Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden, Kommunen, Ausländerbeiräten und Integrationsbeauftragten, Migrantenorganisationen und Initiativgruppen beteiligen sich zahlreiche Gemeinden, Vereine, Vertreter von Kommunen und Einzelpersonen in mehr als 300 Städten insgesamt etwa 3.000 unterschiedlichen Veranstaltungen. In Halle wird diese besonders intensiv betrieben. (Vgl. [www.ekd.de/interkulturellewoche/index.html](http://www.ekd.de/interkulturellewoche/index.html); Stand: Juni 2010).

auch neue Stellen für Kulturmittler<sup>126</sup> in Institutionen oder Wirtschaftsunternehmen. Daneben bietet die Qualifizierung auch die Möglichkeit zu einer selbstständigen Tätigkeit. Im Rahmen des Projektes und durch die hier erfolgte Qualifizierung konnte eine Person in eine selbstständige Tätigkeit vermittelt werden, drei Personen haben befristete bzw. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen. Eine dieser Personen ist beispielsweise nun in einem Pflegeunternehmen beschäftigt, eine andere in einem größeren Wohnungsbauunternehmen. Beide Teilnehmer haben dort ihr im Rahmen dieser Qualifizierung vorgesehenes Praktikum absolviert und sind anschließend übernommen worden. Sieben der Teilnehmer sind in Honorartätigkeiten vermittelt worden. Als ehrenamtliche Kulturmittler leisten die Teilnehmer später bei den von ihnen betreuten Migranten einen integrativen Beitrag, übernehmen ihnen gegenüber interkulturelle Aufgaben und bieten integrative Unterstützung

Vor allem mit der Praktikumsstätigkeit in für die Teilnehmer unbekanntem Organisationen haben sich zukünftige Kooperationsmöglichkeiten ergeben. Beispielsweise erhält ein Teilnehmer, der beim Deutschen Roten Kreuz sein Praktikum geleistet hat, sporadisch und bei Bedarf weiterhin von dort Aufträge.

Eine integrationsrelevante Auswirkung dieser Qualifizierung bestätigt sich laut Interviewpartner mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verschiedener Teilnehmer sowie an der Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse bzw. der Aneignung und Vertiefung der deutschen Sprache. Diejenigen, die in Arbeit gekommen sind, sind erfasst worden.

Im Rahmen der Qualifizierungen sind Feedbackbögen von den Teilnehmern ausgefüllt worden.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist in Form eines Abschlussberichts dokumentiert worden.

Das Projekt ist während seiner Laufzeit im Bekanntheitsgrad gestiegen und hat einen regen Zulauf von Migranten erfahren, die durch zahlreiche Nachfragen als Kulturmittler in Wirtschaftsunternehmen und sozialen Einrichtungen eingesetzt werden können.

Die Kulturmittler haben durch ihre Tätigkeit dazu beigetragen, dass innerhalb der Praxisunternehmen eine Sensibilisierung bezüglich kultureller Unterschiede und in Bezug auf den Umgang mit Migranten stattfindet.

Durch das Projekt sind Einsatzmöglichkeiten, -stellen und Arbeitsansätze für Kulturmittler in Form eines Expertenpools (online) zusammengetragen bzw. offengelegt worden. Mit dem Expertenpool kann auch in Zukunft eine kontinuierliche, passgenaue sowie bedarfsorientierte Vermittlung (Arbeit oder Ehrenamt) zwischen Auftraggebern und Kulturmittlern realisiert werden.

Für die Kulturmittler ergeben sich Beschäftigungsperspektiven vor allem im sozialen und Gesundheitsbereich, weil gerade dort ihre Ressourcen, Kenntnisse und Kompetenzen gefragt sind. Hier überzeugen die Kulturmittler mit ihren Muttersprachenkenntnissen, der oft vorhandenen Mehrsprachigkeit und insbesondere durch sogenannte exotische Sprachen, ihre eigene Fluchterfahrung sowie Kenntnisse über die Strukturen der Herkunftsländer und insbesondere der jeweiligen kulturellen Hintergründe.

Die Kooperation mit der ARGE SGB II Halle GmbH, der ARGE Saalekreis, den Migrationserstberatungsstellen (MEB) und dem Netzwerk Integration und Migration der Stadt Halle und den Vereinen der Stadt Halle ist sehr erfolgreich verlaufen.

<sup>126</sup> Gemäß dem Interviewpartner gibt es zwar einen Bedarf an solchen Stellen als Kulturmittler, allerdings fehlen dafür auch oft die Gelder.

Die Qualifizierung und Aktivierung von Migranten zu Kulturmittlern hat sich als eine wichtige Maßnahme zur Umsetzung der Integrationsbestrebungen von Migranten erwiesen – zum einen für sie selbst, hinsichtlich einer Integration auf dem Arbeitsmarkt oder auch durch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit und zum anderen auch für die von ihnen betreuten Migranten.

Durch den Praktikumseinsatz der Kulturmittler haben sich die Beratung und die Versorgung von Migranten und Flüchtlingen verbessert.

Grundsätzlich ist das Projekt nach Ansicht des Interviewpartners erfolgreich verlaufen, besonders wenn man die Gruppenzusammensetzung und die hohe Zufriedenheit der Teilnehmer betrachtet, die sich auf der Abschlussveranstaltung auch positiv über ihre persönliche Entwicklung innerhalb des Projektes geäußert haben. Sowohl die Auswerter des Abschlussberichtes befinden die Qualifizierungen für erfolgreich als auch das BAMF, welches sich bei einem Besuch des DAA positiv zum Ablauf des Projektes geäußert hat. So ist es dem Projekt gelungen, die gesetzten Ziele entsprechend dem Zeitplan in vollem Umfang zu erreichen. Zwar stellt das BAMF Probleme bei der Akquirierung von Teilnehmern für die zweite Runde fest, diese konnte die DAA aber mit Unterstützung des Netzwerkes Halle und seiner Partner lösen. Besonders positiv bewerten diese die Tatsache, dass es gelungen ist, 50 % der Beteiligten der ersten Runde in Arbeit zu vermitteln. Ebenso erfolgreich befindet das BAMF die Einrichtung einer Website ([www.kulturmittlerhalle.de](http://www.kulturmittlerhalle.de)), auf der ein Pool von Kulturmittlern zustande gekommen ist.

Nach den Qualifizierungen bleibt der Kontakt zwischen der Akademie und den zu Kulturmittlern qualifizierten Teilnehmern nur bestehen, wenn diese ihn selbstständig aufrechterhalten. Daher können bedauerlicherweise keine Aussagen zur zukünftigen Entwicklung der übrigen Teilnehmer gemacht werden.

Sowohl bei dem ersten als auch bei dem zweiten Qualifizierungsdurchlauf hat es organisatorische Schwierigkeiten bei der Teilnehmerakquise gegeben. Der Anspruch an die Teilnehmer, pädagogische Vorbildungen zu haben, ist daher minimiert worden und auch der Prozess an sich hat länger gedauert als beabsichtigt gewesen ist, womit sich folglich auch der Projektbeginn verzögert hat.

Weniger gelungen ist nach Aussage des Interviewpartners die Integration in den Arbeitsmarkt. Diese hätte besser funktionieren können, was aber nicht mit dem Bedarf an Kulturmittlern zu tun hat als vielmehr an mangelnden Finanzierungsmöglichkeiten der Einrichtungen und Wirtschaftsunternehmen für solche Stellen.

Drei Personen haben das Projekt wegen einer Arbeitsaufnahme oder einer Ausbildung vorzeitig abgebrochen.

Im Rückblick auf die gesamten Projektabläufe hat es für das Projekt Kulturmittler keine gravierenden Änderungen und Abweichungen zum Konzept und der Finanzplanung gegeben. Durch die geringe Anzahl der Teilnehmer zu Beginn ist die erste Projektphase der Qualifizierung um einen Monat verschoben (von Februar auf März 2008) worden. Die zweite Projektphase ist um 14 Tage nach hinten verschoben worden.

Zwar hat sich das Curriculum nicht grundsätzlich verändert, aber es ist darauf geachtet worden, dass die Dozenten und auch pädagogischen Betreuer auf die speziellen Belange der Teilnehmer eingehen und diese dann entsprechend anpassen.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Neben dem Erfolg der Vermittlung von drei Teilnehmern auf den ersten Arbeitsmarkt sind die Kulturmittler auch in ihrer ehrenamtlichen Funktion nachgefragt worden. Besonders während der Projektlaufzeit, aber auch anschließend ist die ehrenamtliche Unterstützungsleistung bei den Migranten gefragt.

Um die erreichten Ziele zu festigen, sind verschiedene Maßnahmen erforderlich:

- Pflege und Fortentwicklung des Experten- bzw. Kulturmittlerpools (online)
- Realisierung einer Internetdatenbank mit allen Kulturmittlern
- Einrichtung einer Servicehotline
- Errichtung der Homepageadresse unter <http://www.kulturmittlerhalle.de/> (bereits erfolgt)
- Weiterführende Kooperationen mit den vorhandenen Partnern
- Gewinnung von neuen Kooperationspartnern für die Arbeitsmarktvermittlung
- Ständige Aktualisierung der Lehr- und Lerninhalte, angemessen an und in Verbindung mit einer praktischen Tätigkeit
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Ansprache verschiedener Medien
- Vernetzung und Teilhabe der Projektmitarbeiter im städtischen Netzwerk und den Fachgruppentreff

Daneben gibt es inzwischen das Nachfolgeprojekt „Kulturmittlerpool“, bei dem 15 qualifizierte Kulturmittler als „AGH“ (Arbeitsgelegenheit mit Entgeltvariante) tätig sind, d. h., sie sind bei der DAA angestellt und üben diese finanzierte Maßnahme aus, um damit ihren „Kundenkreis“ für eine zukünftige Selbstständigkeit zu vergrößern bzw. zu stabilisieren.<sup>127</sup>

Zudem haben die bereits erwähnten drei bis vier Teilnehmer mit dem Projekt eine wirkliche Perspektive entwickelt. Im Raum Halle hat der Begriff des „Kulturmittlers“ vom Bekanntheitsgrad her inzwischen eine Art Markenfunktion eingenommen.

---

<sup>127</sup> Das Folgeprojekt wird von der ARGE finanziert.

## Seniortrainer

### Kontaktdaten

Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	EFI (Erfahrungswissen für Initiativen) Geschäftsstelle Engagementförderung Stadt Arnberg
Interviewpartner: Position:	Frau Petra Vorwerk-Rosendahl Projektleitung in Arnberg
Adresse:	Rathausplatz 1, 59759 Arnberg zu den Werkstätten
Tel.:	02932 201-1402
Fax:	02932 201-1662
E-Mail: Internet:	p.vorwerk-rosendahl@arnsberg.de www.arnsberg.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Ältere Menschen <sup>128</sup> stellen als ausgebildete <i>seniorTrainer</i> ihr Erfahrungswissen als Ressource dem Gemeinwohl zur Verfügung und unterstützen Initiativen, Vereine und Verbände im bürgerschaftlichen Engagement.
Reichweite:	Kommune
Träger:	Stadt Arnberg
Geberinstitution:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bis 2006
Kooperationspartner:	Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung, Köln <sup>129</sup> ; Evangelisches Erwachsenenbildungswerk <sup>130</sup>
Laufzeit:	Förderungszeitraum I: 01.01.2002 bis 31.12.2006 <sup>131</sup> Förderungszeitraum II: 2006 bis 2009 <sup>132</sup> Ab 2009 kommunale Eigenförderung
Themenbereich:	Engagement
Zielgruppe(n):	Menschen der Generation 50 plus
Anzahl:	Förderungszeitraum I: 1000 <i>senior</i> Trainer im ganzen Modellprojekt Förderungszeitraum I: 28 <i>senior</i> Trainer in der Kommune Arnberg Förderungszeitraum II: 14 <i>senior</i> Trainer der Kommune Arnberg
Projektbudget:	6 Mio. Euro (fünfjährige Laufzeit)
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Bestandteil des Modellprogramms „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI). Das Modellprojekt ist abgeschlossen. Die hier interviewte und beteiligte Kommune Arnberg ist bis 2009 vom Land Nordrhein-Westfalen weiterfinanziert worden und läuft seitdem kommunal eigenfinanziert weiter.

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Der Lebensabschnitt des Alters gewinnt nicht nur unter Bezugnahme des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung. Die Alterung der Gesellschaft beeinflusst Sozial-, Gesundheits- und Bildungssysteme sowie die Arbeitswelt, private Beziehungen und soziale Netzwerke. Alter als chancenreiche Ressource von Zeit, Wissen, Erfahrung und Kompetenz gilt es nicht nur für die Älteren selbst, sondern auch für die Gesellschaft zu nutzen. Am Modellprogramm sind zehn Bundesländer<sup>133</sup> beteiligt.

In der Kommune Arnsberg ist eine frühe Kenntnisnahme des demographischen Wandels und der relevanten Rolle von Senioren im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements kontextueller Ausgangspunkt. Relativ früh sind hier eine „Fachstelle Zukunft Alter“ und eine „Geschäftsstelle Engagementförderung Arnsberg“ als Stabsstellen etabliert worden. Die Geschäftsstelle Engagementförderung hat 2004 die alleinige Projektbegleitung als Agentur in Arnsberg übernommen. Das Potenzial älterer Menschen und ihre Erfahrungen zugunsten des Gemeinwohls und einer Erhöhung der Lebensqualität sind dabei hintergründig erkannte Tatsachen.

Im Folgenden werden allgemeine Informationen zu dem Projekt dargestellt, die Erfahrungen des Interviewpartners beziehen sich exemplarisch nur auf die Kommune Arnsberg.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt zielt darauf, eine kommunale Anlaufstelle für bürgerschaftliches Engagement zu schaffen, um gesellschaftliche Bedarfe aufzugreifen und umzusetzen. Mit dem Projekt sollen Menschen ab dem 50. Lebensjahr neue Handlungsfelder eröffnet werden, in die sie ihre Erfahrungen einbringen können und womit sie weiterhin aktiv an der Gesellschaft teilhaben bzw. diese mitgestalten können. Zunehmend gibt es Felder in staatlicher und administrativer Verwaltung, die von der Stadt nicht mehr bedient werden können und umso mehr vom Einsatz der seniorTrainer profitieren. Durch die konzeptionell frühe Einbindung der Beteiligten ergibt sich laut Gesprächspartner für die Senioren ein hoher Gestaltungsspielraum auf einer mitbestimmenden Basis.

Zunächst sollten mit dem Projekt Senioren neu für ein Engagement geworben werden. Rückblickend zeigt sich laut Evaluationsbericht aber, dass viele der beteiligten Senioren bereits auf langjährige Engagementerfahrungen zurückblicken.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die ausgeübten Tätigkeiten finden in allen gesellschaftlichen Bereiche, wie beispielsweise Kunst, Soziales, Integration und Öffentlichkeitsarbeit statt. Die meisten Projekte aber werden im sozialen Bereich ausgeübt.

<sup>128</sup> Menschen ab 50 Jahren plus, während der Förderlaufzeiten I und II. Seit der eigenfinanzierten Laufzeit hat sich die Altersgrenze gelockert, so dass sich vereinzelt auch Personen im Alter von 40 Jahren beteiligen.

<sup>129</sup> Evaluation durchgeführt

<sup>130</sup> Durchführung der Qualifizierungen

<sup>131</sup> Gefördert vom BMFSJ

<sup>132</sup> Gefördert vom Bundesland Nordrhein-Westfalen

<sup>133</sup> Bayern, Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Hessen und Niedersachsen

Auch die Tätigkeiten und Aufgaben der seniorTrainer variieren in den Einzelprojekten. Im Bereich Bildung werden für Interessierte beispielsweise Kurse zu diversen Themen organisiert. Weitere Beispiele sind angebotene Gedächtnistrainingskurse, Seniorenkurse, seelsorgliche Begleitung, eine Pflanzentauschbörse, ein Gartenworkshop und vieles mehr. Die Initiativen der Beteiligten werden entweder durch eigens entwickelte Ideen-umsetzung der Senioren gestaltet oder es werden die Bedarfe der Kommune an sie herangetragen. Nach Erfahrung des Interviewpartners widersprechen sich diese beiden Gestaltungsweisen nicht, da sich die unterschiedlichen Professionalitäten, die die Senioren mitbringen, oft mit den Anliegen der Kommune Arnberg verbinden lassen. Die Arbeit der zu seniorTrainern qualifizierten älteren Menschen liegt hauptsächlich in der aktiven Projektarbeit vor Ort. Für den Rahmen, die Gewinnung neuer Freiwilliger, deren eventueller Qualifizierung, der Pressearbeit, der Organisation von Räumlichkeiten etc. sind die Hauptamtlichen zuständig.

Jedes von den seniorTrainern organisierte Einzelprojekt wird von Hauptamtlichen betreut. Diese setzen in der Regel den Rahmen, indem sie Moderationen, Einladungen und etwaige Qualifizierungsmaßnahmen für die beteiligten Freiwilligen organisieren. In der Kommune stehen sechs hauptamtliche Teilzeitkräfte zur Unterstützung der Freiwilligen bereit.

Ein Teil des vom Modellprogramm EFI aufgebauten seniorKompetenzteams ist später in das Modellprojekt „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ (GÜF) integriert worden. Das Projekt seniorTrainer erfüllt die GÜF-Kriterien, bietet Qualifizierungen an und erfordert eine Verpflichtungserklärung zum Engagement und ein hohes Engagementvolumen.

Um die Möglichkeit zu schaffen, dass sich die seniorTrainer längerfristig selbst organisieren, werden sogenannte seniorKompetenzteams gebildet. In diesen finden sich die seniorTrainer einer Kommune in jeweils einer Gruppe zusammen, um im Team die lokale Bedarfslage zu ermitteln, Netzwerke zu knüpfen und Projekte auf den Weg zu bringen. Zum einen unterstützen und stabilisieren diese Teams die seniorTrainer in informellen Strukturen und bilden zum anderen einen Interviewpartner für kommunale Einrichtungen, Träger etc. In der Kommune Arnberg ist eigens eine kommunale Anlaufstelle angelegt worden, um das Projekt eigenständig weiterführen zu können.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Die Interessenten werden von der Projektleitung in Arnberg zu einem ersten Gespräch eingeladen und müssen Kompetenzen wie eine gewisse Offenheit, einen Mitgestaltungswunsch, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit mitbringen. Dabei ist besonders der Gestaltungsspielraum, in dem die Beteiligten agieren wollen, von Relevanz. Es sind auch schon Bewerbungen abgelehnt worden, den Abgelehnten ist dafür aber ein für sie passendes Betätigungsfeld in der Kommune Arnberg vermittelt worden.

Bei dem ersten Treffen werden die Bewerber über den Ablauf informiert, es werden Erwartungen und Wünsche abgefragt und die Interessierten lernen die übrigen beteiligten seniorTrainer als Gruppe kennen. Die Gruppendynamik entscheidet auch darüber, ob der Bewerber geeignet ist, da diese nach Erfahrung des Interviewpartners während der Durchführung der Qualifizierungen enorm wichtig ist.

Zunächst erfahren viele Interessenten durch örtliche Presseberichte von dem Projekt. In lokalen Zeitungen sind Stellenannoncen geschaltet, worin besonders auf die kostenlose Qualifizierungsmöglichkeit zum seniorTrainer hingewiesen wird. Inzwischen ist das Projekt aber in der Gegend in und um Arnsberg herum bekannt geworden, so der Interviewpartner.

Im Gegensatz zum Selbstverwirklichungsmotiv vorangegangener Zeit scheint laut Evaluationsbericht ein Wechsel zu ausgeprägten gesellschaftlichen Motiven für ein Engagement stattgefunden zu haben.<sup>134</sup> Von ähnlichen Erfahrungen berichtet auch der Interviewpartner, wonach die Senioren der Kommune Arnsberg weniger vom „Helfersyndrom“ motiviert seien. Hauptmotiv ist vielmehr, auch nach Ausscheiden aus dem Berufsleben weiterhin aktiv an der Gesellschaft teilhaben zu können. Damit einher geht die Befürchtung, sonst nicht mehr gesellschaftlich wahrgenommen zu werden. Die Beteiligten haben dabei einen hohen Anspruch an Eigeninitiative und Gestaltungsfreiraum.

## 4.2 Qualifizierung

Qualifizierung definiert der Interviewpartner auf der einen Seite als Vermittlung von Basiskompetenz und auf der anderen Seite als konkrete Begleitung bei und während der Durchführung von Einzelprojekten. Die Qualifizierungsmaßnahme gliedert sich daher zunächst auch in diese beiden Phasen. Im Basislehrgang werden Inhalte zu den Themen Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit, Konfliktmanagement, Netzwerkarbeit etc. vermittelt und dabei theoretisch unterlegt. In der zweiten Phase geht es um die konkrete Umsetzung von Projektideen. Neben dem Abfragen von Ideen, konkreten Bedarfen und dem von den Freiwilligen mitgebrachten Know-how wird geklärt, wie man die Idee konkret umsetzen kann, an welche Akteure oder Institutionen man sich dabei wenden muss etc. Treffend vom Interviewpartner als „Engagement im Rahmen der Lebensbiographie“ beschrieben. Die Qualifizierungen finden jährlich einmal auf drei Tage und drei Monate (Februar, März, April) verteilt statt und sind auf 20 Teilnehmer begrenzt. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden von der Projektleiterin, ihrem Kollegen und externen Fachkräften durchgeführt. Während im Rahmen der Förderzeiten (I und II) die Qualifizierungen in Zusammenarbeit mit dem „Evangelischen Erwachsenenbildungswerk“ durchgeführt werden, findet seit der eigenständigen Weiterführung der Kommune Arnsberg eine Zusammenarbeit mit der Volkshochschule (VHS) Arnsberg statt. Die beteiligten seniorTrainer treffen sich einmal im Monat in einem Gremium, um sich miteinander auszutauschen, neue Projekte vorzustellen und um voneinander zu lernen.

Die Inhalte der Qualifizierungen basieren auf einem Rahmencurriculum nach Prof. Dr. Knopf, welches bis zum Modellende (Förderphase I, 2006) in Zusammenarbeit mit Kursleitern, Agenturvertretern, seniorTrainern, auswärtigen Experten und Mitarbeitern der wissenschaftlichen Begleitung in mehreren Schritten inhaltlich und methodisch verändert, erprobt und erweitert worden ist. Schließlich sind ein übertragbares und alternativ zu wählendes „Kompaktkurskonzept“ und ein „Tageskurskonzept“ entstanden. Das Rahmenkonzept soll qualifizierende Angebote liefern, die an bereits vorhandene Kompetenzen anschließen sowie die Älteren bei einem „aktiven Such-, Erprobungs- und Findungsprozess“ begleitend unterstützen. Dabei basiert die Konzeption auf drei Maßgaben, die unter dem Leitaspekt des „Erfahrungswissens für Initiativen“ (EFI) Themen- und Methodenvorschläge liefern zur:

<sup>134</sup> Vgl. Engels / Braun / Burmeister 2007

1. Anregung und Begleitung bei der Entwicklung einer neuen Verantwortungsrolle („role making“):
  - auf Erfahrungsvergewisserung und Rollenfindung abzielende Lernprozesse umfassen auch zwei Praxisphasen bzw. Erfahrungsphasen, die einen erprobenden Charakter haben.
2. Erweiterung von rollenspezifischen Handlungskompetenzen:
  - Rollenspezifische Kompetenzen sind im Kompaktkurs in acht Themenblöcke und Methoden untergliedert: Kommunikation / Gesprächsführung, Beraterrolle, Arbeit mit Gruppen, Konflikte / Moderation, Initiierung von Projekten und Aktionen im Gemeinwesen, Förderung und Vernetzung von bürgerschaftlichem Engagement, Vortrags- und Präsentationstechniken.
3. Aneignung von rollenspezifischen Kenntnissen:
  - Zur Vermittlung von rollenspezifischem Wissen gehören zum Beispiel Kenntnisse über die Strukturen und Besonderheiten des bürgerschaftlichen Engagements.

Während der Fokus zu Beginn der Kurse bei der Bewusstmachung eigener Einstellungen und Erwartungen liegt, werden daran anschließend die Teilnehmer auf die zukünftige Praxis vorbereitet.<sup>135</sup>

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Engagierten erhalten keine finanziellen, aber dafür nichtmonetäre Kompensationen für ihren Einsatz.

Als nichtmonetäre Anerkennungsmaßnahme gibt es zunächst den „Tag des Ehrenamts“, bei dem die seniorTrainer ihre Projekte vorstellen und öffentliche Anerkennung erfahren. Daneben wird die Qualifizierung zum seniorTrainer selbst als Anerkennungsform betrachtet sowie das in diesem Zusammenhang ausgestellte Zertifikat.

Die Qualifizierungsmaßnahme wird mit einem Zertifikat nachgewiesen, das bei dieser Zielgruppe laut Interviewpartner eine eher geringe Rolle spielt, da sie zum größten Teil durch ihr früheres Berufsleben berufspraktische Bestätigung erhalten haben. Das Zertifikat wird dennoch wertgeschätzt, da es eine gesellschaftliche Zugehörigkeit für die Teilnehmer symbolisiert.

Jeder Freiwillige ist während seiner Tätigkeit über die Stadt Arnsberg unfall- und haftpflichtversichert.

Des Weiteren bestehen folgende Anerkennungs- und Wertschätzungsmöglichkeiten:

- Ausstellung des Landesnachweises NRW
- Verleihung der Ehrenamtskarte NRW
- Verleihung der Bürgermedaille
- Einladung zum Neujahrsempfang durch den Bürgermeister
- Darstellung der geleisteten Arbeit in der Öffentlichkeit

---

<sup>135</sup> Vgl. Engels / Braun / Burmeister 2007

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Nach Erfahrung des Interviewpartners gibt es bislang durchgehend positives Feedback zum Projekt, was sich zudem durch eine rege und dauerhafte Beteiligung der Senioren bemerkbar macht. Durch ihre Tätigkeiten haben viele Teilnehmer soziale Kontakte aufrechterhalten oder hinzugewonnen. Dabei spielt die gesellschaftliche Außenwahrnehmung für die seniorTrainer eine große Rolle. In Form der eigenverantwortlichen Mitgestaltung fühlen sie sich als wahrgenommenen Bestandteil der Gesellschaft. Nach jeder Qualifizierungssitzung ist ein schriftliches Feedback der Beteiligten eingeholt worden, welches durchwegs positiv ausgefallen ist und die Kurse als „gewinnbringend und wertvoll“ bewertet hat. Inhaltliche Rückmeldungen sind sogleich in die Kursinhalte übersetzt worden.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist vom Institut für sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung GmbH wissenschaftlich begleitet worden.

Im Verlauf des Modellprogramms sind rund 1.000 ältere Menschen zu seniorTrainern qualifiziert worden. Dabei ist das Interesse der Senioren erheblich größer als die verfügbaren Kurskapazitäten gewesen. Laut Evaluation sind 90 % der Teilnehmer mit den Kursen zufrieden oder sehr zufrieden gewesen. Die Kurse haben zudem einen positiven Effekt auf die Persönlichkeitsentwicklung und die Fähigkeit zur Konfliktbewältigung. 80 % der Teilnehmenden haben im Anschluss an die Qualifizierung ein Engagement aufgenommen und dieses ist von 75 % der Teilnehmer langfristig aufrechterhalten worden. Im Programmverlauf haben die seniorTrainer rund 4.000 Projekte beraten, begleitet oder neu aufgebaut. Auch die Nutzer der Dienstleistungen der seniorTrainer scheinen zufrieden zu sein, da 73 % dieser Befragten eine sehr positive Wirkung sehen. Dabei ist besonders positiv bewertet worden, dass die Akteure neue Ideen in bestehende Strukturen hineingebracht haben.<sup>136</sup>

Aufgrund der unterschiedlichen Förderphasen haben sich im Lauf des Projektes immer wieder kleine Veränderungen ergeben, beispielsweise hinsichtlich der Kooperationsinstitution für die Qualifizierungen. Daneben hat es ein stetiges Anwachsen beim Personal gegeben. Die Kommune Arnsberg konnte eine von EFI unabhängige Stabsstelle einrichten.

Der Interviewpartner geht von einer starken integrationsrelevanten Wirkung des Projektes aus, da die beteiligten Senioren durch ihr Engagement in der Öffentlichkeit gesellschaftlich stärker wahrgenommen werden. Neben gesellschaftlichem Feedback verbessert sich die Lebensqualität sowohl für die Zielgruppe als auch für den unterstützten Sozialraum.

---

<sup>136</sup> Vgl. Engels / Braun / Burmeister 2007

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Die Zielgruppe ist im Laufe des Projektes erfolgreich zu eigenem Engagement motiviert worden und es ist oft gelungen, die aus der Verwaltung Arnsberg stammenden Ideen mithilfe der Engagierten weiterzudenken und umzusetzen.

Als gesellschaftliche Wertschöpfung hat die Evaluierung die folgenden Erfolgsleistungen subsumiert: Neben der Entwicklung eines positiven Altersbildes konnten die seniorTrainer zusätzliche Engagementpotenziale erschließen, also weitere freiwillig Engagierte gewinnen. Initiativen, Vereine und Einrichtungen können aufgrund der Beratung durch die seniorTrainer bessere Leistungen erbringen.

Nach Ansicht des Gesprächspartners ist insbesondere der Ansatz des Projektes erfolgreich darin, Menschen in ihrer nachberuflichen Phase anzusprechen und damit nicht nur die eigene Lebensqualität, sondern auch die des Sozialraums positiv zu gestalten. Förderlich ist dabei der nachhaltige und zugleich verpflichtende Ansatz, der durch die reflektierte und sinnvolle Eigenständigkeit zustande kommt. In der Regel werden die Einzelprojekte bedarfsgerecht auf einen längerfristigen Zeitraum angesetzt und bringen durch die Eigenständigkeit eine automatische Verantwortung der seniorTrainer mit sich.

Während der Laufzeit hat es im Projekt auch Schwierigkeiten gegeben. Problematisch ist zu Beginn der Projektlaufzeit beispielsweise laut Interviewpartner gewesen, dass sich die erste qualifizierte Kohorte den darauffolgenden Kohorten überlegen präsentiert hat. Mithilfe eines Mediators konnten in einem Workshop ein zukünftiges Regelwerk für den Umgang der Beteiligten miteinander entworfen werden, welches bis heute (Stand: Juni 2010) gilt. Manchmal gibt es auch hierarchische Probleme, da alle seniorTrainer als Projektleitung gleichberechtigt nebeneinander stehen, einige der Beteiligten aber in ihren vergangenen Berufsleben in Führungsebenen aktiv waren und diese angeeigneten Handlungsweisen noch immer verinnerlicht haben. Diese Probleme sind bislang aber immer beigelegt worden.

Sieben der zehn am Modellprogramm EFI beteiligten Bundesländer werden die im Bereich „Seniorpolitik“ entstandenen Standorte aufrechterhalten und weitere ausbauen. Die beiden Bundesländer Hessen und Niedersachsen haben das Konzept in ein generationsübergreifendes Programm der Ehrenamtsförderung überführt. Es wird davon ausgegangen, dass sich die Zahl der seniorTrainer auch nach Ende der Förderlaufzeit weiterhin erhöhen wird.<sup>137</sup>

Nachhaltigkeit wird von der Kommune Arnsberg dahingehend erzielt, dass die Qualifizierungsmaßnahmen in eigener Initiative weiterhin angeboten werden. Die Einzelprojekte selbst sind in der Regel auf einen längerfristigen Zeitraum angelegt. Erfolgreiche Nachhaltigkeit lässt sich nach Erfahrung und Überzeugung des Interviewpartners durch eine stabile und durchgehende Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Engagierten erzielen. Die Hauptamtlichen könnten die Freiwilligen besser einschätzen und auch lenken, welches eine neue Qualität mit sich brächte. Damit könnte nicht nur ein umfangreicheres Programm angeboten werden, sondern es würde immer einen Zugang zur Unterstützung der Engagierten geben.

### Literatur:

Engels, Dietrich / Braun, Joachim / Burmeister, Joachim: SeniorTrainer und Senior-Kompetenzteams: Erfahrungswissen und Engagement älterer Menschen in einer neuen Verantwortungsrolle. Evaluationsbericht zum Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“. Köln 2007. (Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 102).

<sup>137</sup> Vgl. Engels / Braun / Burmeister 2007

## Seniorenvertreter / Nachbarschaftsstifter in den Stadtvierteln Gelsenkirchens

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative / des Projektes:	Stadt Gelsenkirchen
Interviewpartner: Position:	Herr Dr. Wilfried Reckert Seniorenbeauftragter der Stadt, Projektverantwortlicher Frau Anne Masjosthusmann, Projektleitung
Adresse:	Ahstraße 22, 45875 Gelsenkirchen
Tel.:	0209 169-3098
Fax:	0209 169-3757
E-Mail: Internet:	wilfried.reckert@gelsenkirchen.de <a href="http://www.freiwilligendienste-aller-generationen.de/seniorenvertreter-innen-in-allen-quartieren.html">http://www.freiwilligendienste-aller-generationen.de/ seniorenvertreter-innen-in-allen-quartieren.html</a> <a href="http://www.nachbarschaftsstifter.de">www.nachbarschaftsstifter.de</a>

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Förderung bürgerschaftlichen Engagements im Bereich der Seniorenhilfe, Gewinnung ehrenamtlicher Seniorenvertreter, senioren- und familienfreundliche Gestaltung des Wohnumfelds in Gelsenkirchen. Inhaltliche Arbeit: Gewinnung ehrenamtlicher Seniorenvertreter, die als erste Anlaufstelle Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienste leisten, die nachbarschaftliche Unterstützung und Kontakte organisieren und die Interessen der Nachbarschaft vertreten. Gründung von Projektwerkstätten 50plus als Basis dieser Seniorenvertreter/Nachbarschaftsstifter, Begleitung durch Seniorenbüros.
Reichweite:	Kommune
Träger:	Stadt Gelsenkirchen
Geberinstitution:	BMFSFJ/Leuchttürme Nordrhein-Westfalen

Kooperationsverbund: Seniorennetz Gelsenkirchen:	Trägerverbund aus: Ambulante Pflegedienste Gelsenkirchen Arbeiterwohlfahrt (AWO), Bezirk Westliches Westfalen Arbeiterwohlfahrt, Unterbezirk Gelsenkirchen / Bottrop Arbeitsgemeinschaft der Gelsenkirchener Krankenhäuser Arbeitsgemeinschaft katholischer Einrichtungen und Dienste der Altenhilfe Der Caritasverband für die Stadt Gelsenkirchen Connys Hilfe Gelsenkirchen Cura Seniorenzentrum Diakoniewerk Gelsenkirchen und Wattenscheid in Träger- gemeinschaft mit dem Evangelischen Kirchenkreis Das Gesundheitshaus Gelsenkirchen, Humanitas Pflegedienst Gelsenkirchen GmbH Das Johanniter-Stift Gelsenkirchen Der Medicare Pflegedienst GbR Die Senioren- und Pflegeheime der Stadt Gelsenkirchen Sozialstation Gelsenkirchen-Bauer der DRK Schwesternschaft, Verbund freier sozialer Dienste e.V.
Laufzeit:	01.01.2009 bis 31.12.2011
Themenbereich:	Bürgerengagement
Zielgruppe(n):	Menschen über 50 Jahre
Anzahl:	Gegenwärtig 42 Personen
Projektbudget:	50.000 Euro pro Jahr Bundemittel: für die Projektkoordination, Öffentlichkeitsarbeit und Schulungsmaßnahmen Weitere Ressourcen: Zusätzlich fallen Personalkosten an: die Arbeitszeiten des Projektleiters (Herr Dr. Reckert), seiner Kollegen und der Mitarbeiter der Infocenter, welche die Kommune bereitstellt. Weitere Kosten für die Bereitstellung von Büroräumen, Telefon und PCs für die Nachbarschaftsstifter werden von Paten aus dem Seniorennetz Gelsenkirchen getragen.
Übergeordnetes Rahmen- programm (Status):	Freiwilligendienste aller Generationen Das Projekt läuft noch.

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Die allgemeine wirtschaftliche Situation in Deutschland hat in Gelsenkirchen zu hoher Arbeitslosigkeit und zu einer Abwanderungsbewegung der Einwohner geführt. Die vor diesen Entwicklungen eher relativ homogene Bevölkerungsstruktur der Stadt hat zuvor stabile zwischenmenschliche Beziehungen aufgewiesen. Der demographische Wandel, die hohe Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Abwanderungs- und Zuwanderungsprozesse haben vor allem zu einer heterogenen Bevölkerungszusammensetzung in Gelsenkirchen geführt. Die zuvor bestehenden Nachbarschaftsbeziehungen sind eingebüßt worden und geblieben sind die älteren Bewohner, was zu neuen Herausforderungen hinsichtlich der Bedürfnisse dieser wachsenden Bevölkerungsgruppe geführt hat. Zwei Drittel der Stadtbewohner, welche über 50 und 65 Jahre alt sind, sind nicht erwerbstätig. Diese große Zahl an Erwerbslosen weist zudem ein Defizit an sozialen Kontakten, an Aufgaben sowie an einer entsprechenden Struktur auf.

Ausgehend von dieser Situation orientiert sich das Projekt daran, diesen Bevölkerungsgruppen eine Möglichkeit zur Selbstentfaltung in Form eines bürgerschaftlichen Engagements zu bieten. Die Freiwilligen werden im Rahmen des Projektes als Experten in eigener Sache wahrgenommen und vom Projektträger dazu eingesetzt, die Partizipationsmöglichkeiten und eine entsprechende Einflussnahme auf die bessere Integration der Stadtbewohner erhöhen zu können.

Im Rahmen des Bundesmodells „Freiwilligendienste aller Generationen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird dieses Ideenkonzept im Projekt „Seniorenvertreter / Nachbarschaftsstifter in den Stadtvierteln Gelsenkirchens“ versucht umzusetzen.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt zielt zum einen auf die Förderung bürgerschaftlichen Engagements im Bereich der Seniorenhilfen. Damit einher geht die Gewinnung von ehrenamtlichen Seniorenvertretern. Der Schwerpunkt wird auf die Erhöhung der bürgerlichen Partizipationsmöglichkeiten gesetzt, die den sozialen Austausch und die gesellschaftliche Integration der älteren Bevölkerung unterstützen soll. Die Seniorenvertreter erfüllen die Funktion als Interessenvertreter dieser Partizipation und setzen sich zugleich für eine senioren- und familienfreundliche Gestaltung des Wohnumfelds in Gelsenkirchen ein. Integration soll in Wohngebieten Nachbarschaften stiften, integrieren und vermitteln. Mit der Beraterfunktion, welche die Senioren in den Büros für die Bürger erfüllen, sollen zudem bessere Übergänge zu dem Ratgeber- und Unterstützungssystem für ältere Leute geschaffen werden.

Die bisher gewonnenen Nachbarschaftsstifter repräsentieren eine Altersspanne zwischen 47 und 75 Jahren. Mehr als die Hälfte dieser Freiwilligen sind Ruheständler oder Vorruheständler, ca. ein Drittel ist erwerbslos<sup>138</sup>, der Rest freiberuflich oder als Hausfrauen tätig. Die Erwerbslosen werden im Projekt nicht als Arbeitslose angesprochen, sondern wie alle anderen Freiwilligen als Stadtbewohner. Diese Art des Umgangs ermöglicht einen sozialen Austausch auf einer gemeinsamen Ebene für alle Beteiligte und verhindert eine Stigmatisierung dieser Teilnehmer. Für die erwerbslosen Freiwilligen soll dabei im Laufe ihres Einsatzes nicht ihr Status als Erwerbsloser im Mittelpunkt stehen,

<sup>138</sup> Laut Interviewpartner

sondern die Möglichkeit, sich mit anderen gemeinsam einzubringen und für die Stadtgemeinschaft tätig zu werden. In der ersten Ausbildungsstaffel haben zwei Seniorenvertreter mit Migrationshintergrund teilgenommen, in der zweiten eine weitere Seniorenvertreterin. Sowohl vor der ersten Qualifizierungswoche als auch in der zweiten haben sich mehrere Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte für eine Teilnahme im Projekt angemeldet, sind jedoch kurzfristig vor Projektbeginn wieder abgesprungen. Für eine Gewinnung dieser Zielgruppe ist im Rahmen des Projektes eine spezielle Veranstaltung angeboten worden, bei welcher Mitglieder der verschiedenen Migrantenvereine das Projektkonzept kennenlernen können. Anhand dieser Veranstaltung hat der Träger das Interesse und die Bereitschaft für eine Zusammenarbeit mit den Migrantenvereinen geweckt. Jedoch ist das geäußerte Interesse der Migrantenvereine nach der Veranstaltung nicht mehr konkretisiert worden.<sup>139</sup> In Bezug auf die Gewinnung dieser Migrantengruppe ist dennoch gegenwärtig erreicht worden, dass eine kleine Gruppe von älteren Menschen, welche aus der Türkei zugewandert sind, sich in einem der Infocenter engagiert. Diese Gruppe trifft sich regelmäßig und bietet dort regelmäßige Sprechstunden und Informationsveranstaltungen, welche besonders für türkisch sprechende Menschen relevant sind.

Im Projekt hat ungefähr die Hälfte der Teilnehmer Vorerfahrungen mit bürgerschaftlichem Engagement, da sie in Vereinen oder in anderen bürgerschaftlichen Projekten aktiv sind. Somit setzt das Projekt hier einen Akzent auf einen dauerhaften Verbleib im Engagement. Die andere Hälfte der Teilnehmer dagegen ist für das bürgerschaftliche Engagement neu gewonnen worden und sammelt ihre ersten Erfahrungen mit dem Thema.

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

In jedem der fünf Bezirke in der Stadt Gelsenkirchen soll ein hauptamtlich geleitetes Informationszentrum / Seniorenbüro errichtet werden. Im Laufe des ersten Projektjahres sind bereits zwei dieser Büros errichtet worden. Die fünf Stadtbezirke sind wiederum in jeweils drei bis fünf Stadtteile aufgeteilt und in jedem der insgesamt 18 Stadtteile sind Außenstellen dieser fünf Seniorenbüros positioniert worden, die mit hauptamtlichem Personal der einzelnen Träger des Verbundes besetzt sind. Die Infocenter unterstützen und begleiten die Freiwilligen, die ebenfalls regelmäßige Sprechstunden abhalten – zurzeit (Stand: Mai 2010) an 26 Standorten, geplant in jedem der jeweils 40 engeren Sozialräume der Stadt. In diesen Sprechstunden stehen sie als Ansprechpartner für die individuellen Anliegen der Stadtbewohner zur Verfügung. In ihrem Einsatz informieren die Seniorenvertreter, beraten und zeigen Lösungswege auf. Zudem setzen sie sich gegenüber der Stadtverwaltung für eine senioren- und familienfreundliche Gestaltung der Stadtteile ein – über den städtischen Seniorenbeauftragten, über die Seniorenvertretung und über die jährliche Seniorenkonferenz. Langfristig wird eine noch engmaschigere Seniorenvertretung angestrebt.

In der ersten Projektphase ist vom Träger auf eine intensive Öffentlichkeitsarbeit gesetzt worden, die das Ziel verfolgt, die neuen Freiwilligendienste aller Generationen bekannt zu machen. Für die Durchführung dieser Öffentlichkeitsarbeit werden zusätzlich weitere Organisationen / Institutionen herangezogen wie beispielsweise die zwei ersten Informationszentren, die Freiwilligenagentur und die beteiligten Wohlfahrtsverbände. Diese

<sup>139</sup> Der Interviewpartner hat durch den Projektverlauf festgestellt, dass die Zielgruppe der Migranten schwerer zugänglich ist als manche andere Seniorengruppe. Die Informationsveranstaltung für die Migrantenvereine hat bei dieser Gruppe dennoch gute Reaktionen erzielt, was für ihn zeigt, dass eine direkte Ansprache in ihrer eigenen Umgebung für ihre Gewinnung zielfördernd ist.

sind dann auch für die Akquirierung von weiteren Freiwilligen zuständig und für die Motivierung dieser Freiwilligen. Die Öffentlichkeitsarbeit zum Projekt hat eine große Seniorenkonferenz beinhaltet, bei welcher im Mai 2009 und im April 2010 alle Seniorengruppen, Seniorenverbände, Seniorenvereine und Senioreninitiativen vor Ort von der Stadtverwaltung versammelt und über das Leuchtturmprojekt informiert worden sind. Diese Konferenz soll im Rahmen des Projektes jährlich stattfinden, wodurch die Nachhaltigkeit der gesetzten Ziele verfolgt werden soll.

Laut Projektplan soll innerhalb des ersten Jahres parallel die Errichtung von Projektwerkstätten in mindestens sechs Stadtteilen vorgenommen werden. Die Seniorenvertreter im Projekt sind auch beteiligt an den Projektwerkstätten und der Selbstorganisationen von freiwillig engagierten Senioren und Menschen ab 50 Jahren. Diese werden von der ZWAR-Zentralstelle<sup>140</sup> und der kommunalen Finanzierung unterstützt, indem beide Stellen eine hauptamtliche zweijährige Begleitung in jedem Stadtteil bereitstellen. An diesen setzen sich ehrenamtlich engagierte Menschen über 50 Jahre mit eigenen Ideen für generationsübergreifende Projekte auseinander und stellen selbst neue Konzepte<sup>141</sup> zusammen, welche sie auch eigenständig als generationsübergreifende Projekte durchführen können. Ein Schwerpunkt in den Projektwerkstätten ist die wachsende Gruppe der Migranten, welche für diese Projekte und für die ehrenamtliche Tätigkeit gewonnen werden sollen. Aus jeder Projektwerkstatt setzten sich Personen als Seniorenvertreter ein.

Für den Einsatz an den Außenstellen haben die Freiwilligen in diesem Konzept die Möglichkeit, bei Fragebedarf und Schwierigkeiten professionelle Hilfe von hauptamtlichen Mitarbeitern zu erhalten. Zusätzlich werden sie eine Woche vor ihrem Einsatz geschult und anschließend in ihrer Einsatzstelle eingesetzt. Im Oktober 2009 ist die erste Ausbildungsrunde durchgeführt worden, bei der 26 Personen zu Seniorenvertretern / Nachbarschaftsstiftern qualifiziert und anschließend in 20 der Stadtviertel eingesetzt worden sind. Bei der darauffolgenden Qualifizierungswoche im Februar 2010 sind 17 Personen beteiligt gewesen. Eine weitere dritte Ausbildungsstaffel ist für November 2010 geplant, bei der die Stadtverwaltung 20 bis 25 Seniorenvertreter gewinnen möchte. Bis Ende 2010 soll das Projekt zwei Drittel der Viertel in Gelsenkirchen mit Seniorenvertreter besetzt haben.

Nach der Ausbildungswoche werden verbindliche Verträge zwischen Trägern und Freiwilligen geschlossen, mit welchen sich die Freiwilligen für ein Jahr und für mindestens 8 Stunden wöchentlich für eine verbindliche Teilnahme am Projekt verpflichten. Sie leisten im Rahmen dieses Einsatzes die regulären Aktivitäten wie Vor- und Nachbereitung der Sprechstunden. Die Qualifikationszeiten und der zeitliche Aufwand der inhaltlichen und methodischen Werkstätten werden in diesen Zeitraum eingerechnet.

Die Büros der Seniorenvertreter sind einmal wöchentlich für zwei Stunden geöffnet. In diesem zeitlichen Rahmen leisten die Ehrenamtlichen als Lotsen, Vermittler und Interessensvertreter ihre freiwillige Arbeit. Sie beraten Stadtbewohner, welche sich in Notlagen befinden, und informieren diese über geeignete Anlauf- und Unterstützungsstellen. Einer der Seniorenvertreter wird zum Beispiel als ehemaliger Buchhalter insbesondere für die Kompetenz „Anträge verfassen“ und „klärende Ratschläge geben“ geschätzt. Andere ehrenamtliche Nachbarschaftsstifter helfen, indem sie bedürftige und hilfsbereite Bürger zusammenbringen. Somit eröffnen die Freiwilligen zum einen neue Engagementfelder und unterstützen zum anderen

<sup>140</sup> „ZWAR“ ist eine Abkürzung für „Zwischen Arbeit und Ruhestand“. Die Zentralstelle wird von dem Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

<sup>141</sup> Beispiele für solche entwickelte Ideen sind Schulpatenschaften, Nachbarschaftshilfen und Besuchsdienste.

vorhandene wichtige Ressourcen vor Ort. Diese Art der Vermittlung entspricht der im Sinne des Projektes genannten generationssolidarischen Arbeit. Als Beispiel hierfür kann ein Fall genannt werden, wo Seniorenvertreter zwei benachbarte Familien miteinander bekannt gemacht haben, die beide Katzenbesitzer sind. Diese Familien können sich nun gegenseitig bei der Betreuung der Tiere beispielsweise während Urlaubszeiten unterstützen. Die Seniorenvertreter haben an den verschiedenen Standorten<sup>142</sup> sehr unterschiedliche Fälle, mit denen sie sich auseinandersetzen. Beispielsweise kommen in die Sprechstunden auch Leute, die nur Gesprächsbedarf haben, weil sie sich isoliert fühlen, oder Menschen, die bei Behördengängen Schwierigkeiten haben und diesbezüglich Unterstützung brauchen. Neben den Seniorenvertretern, welche Sprechstunden abhalten, leisten andere engagierte Senioren auch andere Unterstützungstaten und gehen dabei selbst auf bestimmte Bevölkerungsteile zu. Sie bieten zum Beispiel Nachbarschaftshilfe bei der Hausaufgabenbetreuung von Kindern mit Migrationshintergrund an oder gehen in Schulen und Kindergärten und helfen dort aus. Von kleineren Organisationen aus besuchen diese Nachbarschaftsstifter auch ältere Bevölkerungsgruppen im Haushalt und leisten kleinere Unterstützungshilfen. Solche nachbarschaftliche gegenseitige Unterstützung wird viel im Rahmen des Projektes initiiert. Die Seniorenvertreter treffen sich zweimal im Monat zu einem informellen Frühstückstreffen, um sich gegenseitig auszutauschen. Dabei besprechen sie anstehende Probleme und Fragen. Zudem wird viermal im Jahr eine Werkstatt durchgeführt, bei der sich innerhalb von zwei Tagen mit einem bestimmten Thema auseinandergesetzt wird – zwei methodische und zwei inhaltliche Werkstätten.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Für die Teilnahme werden keine speziellen *Anforderungen oder Kompetenzen* vorausgesetzt. Der Projektträger heißt alle Menschen ab 50 Jahren im Projekt willkommen, die sich selbst diese Aufgaben zutrauen. Eine Auswahl erfolgt prinzipiell durch die Bereitschaft der Interessenten, an der im Projekt angebotenen Qualifizierung teilzunehmen. Der Träger kann bei den Freiwilligen verschiedene *Motive* beobachten, welche sich jedoch in drei Hauptkategorien zusammenfassen lassen. Ein Hauptmotiv ist die Bereitschaft, einer sozialen Entfremdung in der Gesellschaft durch Engagement entgegenzuwirken. Ein zweites Hauptmotiv ist das Bedürfnis nach herausfordernden neuen Aufgaben, bei welchen einem mit Respekt begegnet wird. Die Suche nach neuen Aufgaben benennen vor allem diejenigen Freiwilligen, die beispielsweise ein intensives Berufsleben gepflegt haben und sich im Ruhestand unterfordert fühlen. Den Wunsch nach neuen Aufgaben, die die Freiwilligen selbst definieren können, wünschen sich beispielsweise diejenigen, welche auch bereits ehrenamtlich engagiert gewesen sind und diesen Einsatz als sehr fremdbestimmt empfinden. Ein wichtiges drittes Hauptmotiv bei Alleinlebenden ist wiederum der Wunsch nach neuen Kontakten und sozialem Zusammenhalt. Dieses Motiv haben oft diejenigen Menschen, die am Rande der Gesellschaft und nicht integriert leben.

---

<sup>142</sup> Im Projekt sind gegenwärtig 20 Standorte eingerichtet worden, 10 weitere sind geplant.

Nach Angaben des Trägers sind alle Freiwilligen, die an der ersten Schulungswoche teilnahmen, weiterhin im Projekt engagiert. Einige Leute haben sich anfänglich bei dem Träger für eine Teilnahme angemeldet und sind vor Beginn der Schulungswoche wieder aus Gründen wie Krankheit oder Unsicherheit zurückgetreten. Bisher ist ein Seniorenvertreter wegen seines familiär bedingten Umzugs in ein anderes Bundesland verabschiedet worden.

## 4.2 Qualifizierung

Im vorliegenden Konzept werden verschiedene Arten der Qualifizierung für die freiwillig Engagierten angeboten. Zum einen soll eine beginnende Ausbildungswoche die Engagierten in spezielle Themen des Projektes einführen. Bei dieser werden aber auch Hospitationen durchgeführt, bei welcher die Freiwilligen relevante Einrichtung und Institutionen kennenlernen. Zum anderen wird eine darauf aufbauende Qualifizierung im Weiterverlauf des Projektes angeboten. Diese verfolgt eine vertiefte Auseinandersetzung mit nachgefragten Projektthemen, welche mit den Engagierten in vier zweitägigen Werkstätten durchgeführt wird. Diese Fortbildung beinhaltet inhaltliche und methodische Konzepte zu arbeitsfeldbezogenen Fragen. Als eine weitere Qualifizierungsform werden die zweimal monatlich stattfindenden Treffen der Seniorenvertreter und Nachbarschaftsstifter verstanden, da diese den regelmäßigen inhaltlichen Austausch der Engagierten fördern. Die mitgebrachten berufsspezifischen Fertigkeiten und Kompetenzen der Engagierten sind auch ein wichtiger Teil des Projektes, weil diese oft im Projekt umgesetzt und verwertet werden können.

Die Form der Qualifizierung im Projekt lässt sich als inhaltlich-arbeitsfeldbezogen bezeichnen, da die Themen unter Bezugnahme der Aufgabenstellung der Engagierten ausgesucht werden. Die Freiwilligen bekommen im Projekt eine Qualifizierung für und durch das Engagement, da sie nicht nur im Rahmen der angebotenen Fortbildungen arbeitsfeldbezogene Themen kennenlernen, sondern auch während des Einsatzes in einem informellen Lernkontext ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen erweitern können.

Im Projekt wird Qualifikation als Aneignung von Kompetenzen verstanden, welche für die Erfüllung der im Projekt anstehenden Aufgaben notwendig sind. Die Qualifikation wird vor allem als relevant für die Lotsen-Funktion der Freiwilligen begriffen, da diese das Wissen darüber brauchen, wie beispielsweise welche Institutionen, Gremien und Stellen in Gelsenkirchen für welche Themen aufzusuchen sind. Die Seniorenvertreter benötigen beispielsweise einen besonders guten Überblick über die richtigen Ansprechpartner in der Politik, um die Interessen der Bürger durchsetzen zu können. Als Qualifikation wird auch ein Methodenseminar im Projekt angedacht. Dabei ist etwa speziell das Thema Beratung im Projekt für die Erweiterung der sozialen und persönlichen Kompetenzen der Freiwilligen wichtig, da diese trotz langer Lebenserfahrung die geeignete Haltung entwickeln und ihrer Rolle im Projekt bewusst werden sollen. Die Aneignung von Kompetenzen wird im Projekt auch als ein gemeinsamer Lernprozess vom Träger beschrieben, bei dem die Freiwilligen auch voneinander und miteinander viel lernen. Der Träger sieht diese gemeinsam erlebte Erfahrung und die individuelle Entwicklung der Beteiligten als einen wertvollen Prozess, welcher auch Anreiz bei den Beteiligten für eine langfristige Teilnahme schafft.

Zu Beginn des Projektes wird für die Seniorenvertreter / Nachbarschaftsstifter eine Woche Grundausbildung durchgeführt. In dieser wird das Projekt vorgestellt und es werden Vereinbarungen für die Zusammenarbeit getroffen. Zudem lernen die Freiwilligen dort, wie sie ihre Aufgabenstellung und ihren eigenen Arbeitsplan selbst entwickeln, da sie eigenverantwortlich ihre Zeit und Aufgaben gestalten. Weitere Themen dieser

Einführungswoche sind Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit und das eigene Auftreten der Freiwilligen sowie vorhandene Struktur- und Interessensvertretung in Gelsenkirchen und auch das Durchsetzen politischer Interessen. Weitere behandelte Gegenstände dabei sind Unterstützungsstrukturen bürgerschaftliches Engagements, im Rahmen welcher Besuche der Ehrenamtsagentur und des Agenda-21-Büros organisiert werden. Besucht werden auch die Kontakt- und Informationsstelle der Selbsthilfebewegung und professionelle Beratungsstrukturen zu den Informationen aus der Sozialhilfe und den Pflegekassen. Darüber hinaus erhalten die Engagierten Fortbildungen im Rahmen der vier Werkstätten, die vierteljährlich für jeweils zwei Tage durchgeführt werden. Bei diesen bekommen die Freiwilligen Inhalte zu zwei inhaltlichen und zwei methodischen Themen vermittelt. Eine der Methodenwerkstätten behandelt beispielsweise das Thema Beratung. Bei dieser werden spezielle Methoden zum Umgang mit sensiblen und schwierigen Problemen vermittelt. Die inhaltlichen Werkstätten behandeln Unterstützungsthemen wie beispielsweise, welche Leistungen der Pflegeversicherung und des Sozialamtes bereitstehen. Inhaltliche Werkstätten zu Unterstützungsthemen werden im Projekt besonders nachgefragt. In diesen werden auch Themen behandelt wie zum Beispiel Wohnungsprojekte im Alter, aber auch Fragen bezüglich mobilitätsbeeinträchtigter älterer Menschen und die Verkehrsentwicklung in der Stadt. Insgesamt handelt es sich um eine Auseinandersetzung mit Themenbereichen, die für eine Seniorenpolitik in Gelsenkirchen relevant sind. Die Fortbildungen werden von einem Dozenten organisiert, welcher für das Projekt auf Honorarbasis beauftragt ist.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

In das Projektkonzept sind einige Anerkennungsmaßnahmen eingebettet. Dazu zählt der Kosmetik- und Fototermin, welcher für die Teilnehmer nach der Qualifizierungswoche organisiert wird. Anhand der dort aufgenommenen Fotos werden individuelle Ausweise ausgestellt, welche zusammen mit einer Urkunde bei einem festlichen Essensempfang vom Oberbürgermeister den Freiwilligen überreicht werden. Die Urkunde hat den Zweck, die Teilnehmer zu Nachbarschaftsstiftern zu ernennen. Der Ausweis hat neben einer Identifikationsmöglichkeit auch den Zweck, die Teilnehmer zu motivieren, da sie sich dadurch mit ihrer Aufgabe besser identifizieren können. Sowohl der Kosmetik- und Fototermin als auch der Ausweis und die Urkunde sowie die offizielle Überreichung der Urkunde sind Anerkennungsmaßnahmen, welche den Freiwilligen zeigen sollen, dass ihre Zeit und ihr Einsatz wertgeschätzt sind.

Bezüglich der Aufwandsentschädigungen bekommen die Teilnehmer für ihren Einsatz ein Ticket für den öffentlichen Verkehr und eine Verpflegung im Rahmen der Schulung und der regelmäßigen Treffen. Darüber hinaus bekommen die Freiwilligen keine monetären Vergütungen.

Am Ende ihres bürgerschaftlichen Engagements bekommen die Engagierten ein Zertifikat von der Stadt Gelsenkirchen.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Im Rahmen des Projektkonzeptes können sich vor allem die Engagierten, welche sich in einer Phase der Erwerbslosigkeit befinden, um das Knüpfen von Kontakten bei Partnerorganisationen bemühen, da solche Kontakte ihnen eventuell wieder einen Einstieg ins Berufsleben ermöglichen können. Die Kooperationspartner im Projekt sind vor allem im

Senioren Umfeld tätig und gerade in diesem Bereich werden auch die Freiwilligen durch das Projekt qualifiziert. Eine solche Entwicklung ist jedoch im bisherigen kurzen Projektverlauf noch nicht erreicht worden.

Insgesamt können die Projektkoordinatoren eine persönliche Entwicklung, insbesondere bei den Freiwilligen mit einem geringen formellen Bildungsabschluss, beobachten. Dieser Teil der Engagierten bekommt oft mit diesem Projekt erst die Möglichkeit, seine Kompetenzen und Potenziale richtig auszuschöpfen.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist noch in einer laufenden Phase, zu der noch keine Erfahrungsberichte verfasst worden sind. Laut Träger scheint dieses Konzept eine längere Zeit zu benötigen, damit eine neue Institution von Freiwilligen in das Bewusstsein der Öffentlichkeit vor Ort gelangt ist. In dieser Hinsicht wird die intensive Öffentlichkeitsarbeit regelmäßig initiiert, bei welcher auch die Nachbarschaftsstifter in die Stadtviertel involviert sind und selbst Veranstaltungen durchführen.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

In Bezug auf die Gewinnung der Zielgruppe der Migranten kann eine direkte Ansprache nach Ansicht des Interviewpartners die Wege ebnen. Bei der Umsetzung von ehrenamtlichen Projekten hat es bereits zu Beginn viele Bedenken gegeben, zum Beispiel dass die Gewinnung dieser Zielgruppe nicht funktioniert. Migrantenvereine sagen, dass viele Angebote wie beispielsweise der „Tag der Moschee“ oft von der restlichen Bevölkerung nicht wahrgenommen werden. Ein intensiver Dialog mit dieser Zielgruppe ist wichtig und nötig, um die Grundlagen für eine Zusammenarbeit zu schaffen, so der Interviewpartner.

Eine der vom Träger als schwierig empfundenen Aufgaben ist, eine weitere Finanzierung der im Projekt aufgebauten Strukturen zu bekommen, welche über die aktuelle Förderzeit hinaus dauerhaft implementiert wird. Der Träger gibt jedoch an, dass er Voraussetzungen für Unterstützungsstrukturen zu schaffen versucht, anhand welcher das Projekt über die Zeit 2011 hinaus fortgeführt werden kann. Eine weitere Schwierigkeit hat das Projekt bei seiner Zusammenarbeit mit örtlichen Medien erfahren, die das Konzept bei der Öffentlichkeitsarbeit nur anfänglich unterstützt haben.

Im Laufe der Projektlaufzeit ist eine Art Schneeballsystem entstanden, wonach die Engagierten aus der ersten Qualifizierungswoche selbstinitiativ die Qualifikation der nächsten Engagiertengruppe vornehmen und bei der Verbreitung des Konzeptes unterstützen. Verändert worden ist der Projektname von „Seniorenvertreter in allen Quartieren“ in „Seniorenvertreter / Nachbarschaftsstifter in den Stadtvierteln Gelsenkirchens“.

Viele Teilnehmer können im Rahmen des Projektes ihre Kompetenzen vielfältig erproben und damit ihr Selbstbewusstsein steigern. Die persönliche Entwicklung der Engagierten erfolgt nach Aussage des Interviewpartners aus der eigenständigen Bewältigung ihrer Aufgaben im Projekt, bei der sie beispielsweise lernen richtig aufzutreten, ihre Interessen zu artikulieren und schrittweise durchzusetzen sowie selbstständig Projekte durchzuführen. Ein Beispiel hierfür ist das Projekt, bei welchem sie in

Hauptschulen gehen und für die Jugendlichen der Abschlussklassen Bewerbungstrainings durchführen. Diese Seniorentainer/Nachbarschaftsstifter konzipieren das Bewerbungstraining, organisieren es selbst und sprechen eigeninitiativ mit den Schulen. Das Ziel des Projektes, Nachbarschaften, die nicht spontan entstehen, zu stiften, ist anspruchsvoll. In dieser Hinsicht wird erst am Ende des Projektes klar werden, ob überhaupt solche sozialen Prozesse beeinflussbar sind. Das Konzept hat jedoch gegenwärtig sowohl bei den Engagierten als auch bei der Bevölkerung keine schlechte Resonanz erhalten, was mittelfristig als positive Konzeptionierung nach Aussage des Interviewpartners bezeichnet werden kann.

Nach Einschätzungen des Trägers kann ein langfristiger Verbleib der Freiwilligen im Projekt effektiv durch Angebote wie die gemeinsame Grundqualifikation und die regelmäßigen Treffen der Freiwilligen erreicht werden. Die einwöchige Grundqualifikation bereits am Anfang des Einsatzes ermöglicht den Teilnehmern eine gute Vernetzung untereinander. Analog wird durch die systematische Kommunikation während der regelmäßigen Treffen bei den Freiwilligen die Zusammengehörigkeit gestärkt.

Die Strukturen im Projekt möchte der Träger dauerhaft etablieren, so dass das Konzept auch nach Projektende weitergeführt werden kann.

## Soziale Jungs

### Kontaktdaten

Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	Bundesverband des Paritätischen Bildungswerks
Interviewpartner: Position:	Frau Martina Taylor Projektleitung
Adresse:	Heinrich-Hoffmann-Straße 3, 60528 Frankfurt am Main (Niederrad)
Tel.:	069 6706-234
Fax:	069 6706-203
E-Mail: Internet:	Martina.Taylor@paritaet.org <a href="http://www.soziale-jungs.de/">http://www.soziale-jungs.de/</a> <a href="http://www.bildungswerk.paritaet.org/sozialejungs.htm">http://www.bildungswerk.paritaet.org/sozialejungs.htm</a>

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	„Soziale Jungs“ ist ein schulbegleitender Freiwilligendienst für Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren, bei welchem sich die Schüler über ein Jahr lang in einer sozialen Einrichtung ehrenamtlich betätigen.
Reichweite:	Deutschland <sup>143</sup>
Träger:	Paritätisches Bildungswerk Bundesverband e.V.
Geberinstitution:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Kooperationspartner:	
Laufzeit:	01.04.2005 bis 30.06.2008 <sup>144</sup>
Themenbereich:	Soziales – Bildung
Zielgruppe(n):	Männliche Schüler im Alter zwischen 14 und 16 Jahren
Anzahl:	In der gesamten Laufzeit haben insgesamt 300 Jugendliche an allen drei Standorten teilgenommen.
Projektbudget:	Das Projekt ist vom BMFSFJ für drei Jahre angelegt und finanziert worden. <sup>145</sup> Die Projektverlängerung um ein halbes Jahr in Frankfurt ist vom Bundesverband des Paritätischen Bildungswerks mit Zuschuss der Stadt Frankfurt selbst finanziert worden.
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Das Projekt ist Teil des Modellprojektes des Generationsübergreifenden Freiwilligendienstes. (abgeschlossen)

## 1 Situationsbeschreibung / Ausgangssituation

Die Idee für dieses Projekt ist im Rahmen des Modellprogramms entstanden und soll die Empfehlungen der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ umsetzen. Als Modellprojekt im Aufbau der neuen generationsübergreifenden Freiwilligendienste ist es vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert worden. „Soziale Jungs“ ist konzipiert worden, um männlichen Schülern, besonders in jungen Jahren, den freiwilligen Dienst und soziale Berufe näherzubringen und somit auch die Möglichkeit einer Auseinandersetzung mit männlichen oder weiblichen Rollenbildern zu schaffen. Daneben zielt ihr Einsatz im praktischen Engagement und im Einsatz für andere auch auf ihre persönliche Weiterentwicklung.

Zur Auswahl der Standorte im Projekt sind drei Kriterien festgelegt worden. Einer der Standorte soll sich in Ostdeutschland befinden, ein weiterer soll bei der Zielgruppe einen hohen Migrantenanteil aufweisen und der letzte Standort soll in einer strukturschwachen Region angesiedelt sein.

## 2 Ziele des Projektes

Eines der Hauptziele des Projektes ist es, den Jungen die Arbeit im sozialen Bereich sowie die ehrenamtliche Tätigkeit näherzubringen. Die Jugendlichen bekommen die Möglichkeit, soziale Berufe kennenzulernen und sich mit dem eigenen Rollenbild auseinanderzusetzen. Die Erfahrung mit dem Freiwilligendienst soll den Jungen zeigen, dass ehrenamtliche Tätigkeit sowie eine Berufswahl im sozialen Bereich Spaß machen kann und nicht nur weiblich konnotiert ist.

Ein weiteres Anliegen des Projektes ist es, denjenigen Jugendlichen, die keine guten schulischen Leistungen vorweisen können, mit dem Nachweis für ihr ehrenamtliches Engagement die Möglichkeit zu verschaffen, Fähigkeiten auf diesem Gebiet vorzuweisen und sich weitere anzueignen.

Der Kompetenzzugewinn kann als ein weiteres Bestreben des Projektes gesehen werden. Eigenschaften wie Gruppenzugehörigkeit und Zusammengehörigkeitsgefühl sollen bei den Jugendlichen gefördert werden sowie persönliche und soziale Kompetenzen gestärkt werden. Die Jugendlichen können somit im Rahmen dieses freiwilligen Engagements Respekt und Anerkennung erhalten, aber auch ihre Kompetenzen erweitern und darüber hinaus einen möglichen Entwurf für ihre eigene Lebensplanung kennenlernen.

Diese Zielgruppe besteht aus Schülern, welche noch über keine Erfahrungen im ehrenamtlichen Engagement verfügen. Das Projekt zielt somit auf den Neugewinn und die Motivierung dieser Zielgruppe, welche einen verbindlichen Freiwilligendienst und Ehrenamtlichkeit als langfristige Aufgabe erkennen soll.

<sup>143</sup> Ein Standort in den neuen Bundesländern, einer in einer strukturschwachen Region, einer dort, wo es eine hohe Rate an Jugendlichen mit Migrationshintergrund gibt.

<sup>144</sup> Am Standort Frankfurt ist das Projekt um ein halbes Jahr verlängert worden und bis Ende 2008 gelaufen.

<sup>145</sup> Das Projektbudget wird einerseits für das monatliche Taschengeld für die Jugendlichen (30 Euro / Monat / Person) und andererseits für die monatliche Aufwandsentschädigung für die acht Mentoren (100 Euro / Monat / Person) verwendet sowie für die Kosten der Gruppentreffen (bzw. auch für die Mieten im Jugendhaus, für Feste und Feierlichkeiten).

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Im Rahmen des Freiwilligendienstes verpflichten sich die Jugendlichen ein Jahr lang, einen Nachmittag pro Woche verbindlich eine soziale Einrichtung zu besuchen. Diese Einrichtungen können gemeinnützige Kindertagesstätten, Krankenhäuser oder Altenpflegeheime sein, in welchen die Jugendlichen in einem freiwilligen Dienst beispielsweise ältere Menschen und Kinder betreuen, diese begleiten und unterstützen. Die Aufgaben der Schüler sind unterschiedlich, beinhalten beispielsweise gemeinsames Vorlesen oder andere Freizeitbegleitung.

Zusätzlich nehmen die Schüler einmal im Monat an freizeitpädagogischen Gruppentreffen teil, bei welchen sie von pädagogischen Mitarbeitern und freiwilligen Mentoren betreut und unterstützt werden. Bei diesen Treffen bekommen die Jugendlichen die Möglichkeit, den Alltag in den Einrichtungen und ihre Aufgaben zu reflektieren. Dabei sind die pädagogischen Mitarbeiter des Paritätischen Bildungswerkes hauptamtliche Kräfte, welche die Arbeit der freiwilligen Teilnehmer begleiten.

Ein Anliegen des Projektes ist es dabei, besonders benachteiligte Jugendliche zu erreichen sowie Realschüler, Hauptschüler und Förderschüler. Die Schüler bekommen am Ende des Dienstes einen Engagementnachweis und sollen durch diesen ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz, ein Schülerpraktikum oder eine Zivildienststelle verbessern können.

Bei dem Freiwilligendienst sind drei verschiedene Gruppen beteiligt, neben den freiwilligen Jungen und den freiwilligen Mentoren sind dies die hauptamtlichen Mitarbeiter der Kooperationspartner.

Die daran beteiligte Gruppe der freiwilligen Jugendlichen besucht die sozialen Einrichtungen einmal pro Woche und verpflichtet sich, sich ein Jahr lang schulbegleitend und verbindlich 200 Stunden zu engagieren.

Die zweite beteiligte Gruppe der sogenannten freiwilligen Mentoren begleitet die Schüler pädagogisch während ihres Einsatzes. Sie sind somit gleichzeitig Vermittler zwischen den Eltern, den Mitarbeitern in den Einrichtungen und den Jugendlichen. Jede Gruppe von Jugendlichen wird von zwei Mentoren betreut. Bei dem Projekt stehen insgesamt acht Mentoren zur Verfügung. Diese treffen sich einmal im Monat mit den Jugendlichen zur Reflexion oder für gemeinsame freizeitpädagogische Unternehmungen. Die freiwilligen Mentoren in diesem Projekt sind, bis auf einen, alle Studenten der Pädagogik oder der Sozialarbeit und bringen somit bereits Fachwissen in diesem Bereich mit.

Die dritte Gruppe besteht aus den hauptamtlichen Mitarbeitern in den sozialen Einrichtungen, die dort angestellt sind. Sie leiten die Jungen an, weisen ihnen Aufgaben zu und stehen ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Die zugewiesenen Aufgaben in den einzelnen Einrichtungen werden zudem mit den Interessen der Schüler abgestimmt.

Das Konzept des Projektes „Soziale Jungs“ hat sich erfolgreich bewährt, so dass sein Nachfolgeprojekt „Soziale Jungs MULTIKULTI“ darauf aufbaut, dabei jedoch mit dem Thema „Integration“ einen weiteren Schwerpunkt setzt. Mit einer inhaltlichen Bearbeitung des Themas innerhalb des Projektes wird zu einem kulturellen Austausch beigetragen. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden gezielt an deutsche Einrichtungen vermittelt und diejenigen ohne Migrationshintergrund gezielt in interkulturelle Einrichtungen wie Kulturvereine oder interkulturelle KITAS vermittelt. Der kulturelle Austausch wird dann anschließend inhaltlich bei den Gruppentreffen vertieft und thematisiert.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Das Paritätische Bildungswerk organisiert einmal jährlich in Frankfurt am Main einen sozialen Tag für Jungen („Sozialer Boys Day“). An diesem Tag haben die Jugendlichen die Möglichkeit, verschiedene soziale Berufe kennenzulernen, da sich dort über 200 soziale Einrichtungen vorstellen und damit versuchen, die Jugendlichen in ihrer Berufswahl für soziale Berufe zu gewinnen und zu motivieren. An diesem Tag werden viele der Projektteilnehmer für den Freiwilligendienst rekrutiert.

Teilnehmen können männliche Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren, welche bereit sind, sich für ein Jahr vertraglich für den Freiwilligendienst zu verpflichten.

### 4.2 Qualifizierung

Die Jugendlichen sind verpflichtet an einem Erste-Hilfe-Kurs teilzunehmen und haben daneben die Möglichkeit, ein Bewerbungstraining zu absolvieren.

Für das Projekt bekommt die Gruppe der freiwilligen Mentoren zwei Fortbildungen vom Paritätischen Bildungswerk angeboten. Einer der zwei Workshops beinhaltet die Vermittlung von methodischen Kompetenzen und informiert über die Hintergründe der Jugendlichen. Beim zweiten Workshop können die Mentoren ihre interkulturellen Kompetenzen erproben. Dort bekommen sie die Möglichkeit einer Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff einerseits und werden über kulturspezifische Besonderheiten andererseits aufgeklärt. Insgesamt handelt es sich dabei um Themen, welche dabei helfen sollen, den Bezug zu den Jugendlichen herzustellen und den Kontext ihres sozialen Umfeldes besser verstehen zu können.

### 4.3 Anerkennung/Gratifikationen

Die Jugendlichen erhalten als Aufwandsentschädigung ein Taschengeld in Höhe von 30 Euro pro Monat. Die freiwilligen Mentoren bekommen eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 100 Euro im Monat.

Die freiwilligen **Schüler** bekommen als Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement einen Engagementnachweis und eine Würdigung vom Land Hessen. Weiterhin wird ihr Einsatz auf Wunsch auch im Schulzeugnis vermerkt.

Die freiwilligen **Mentoren** erhalten im Rahmen des Projektes eine Fortbildung vom Paritätischen Bildungswerk und einen Engagementnachweis über ihren Einsatz. Letzteren können sie sich später auch als Praktikum anerkennen lassen.

Darüber hinaus sind alle ehrenamtlich Engagierten unfall- und haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

In einer aktuellen internen Befragung haben sich nach Projektablauf laut Interviewpartner 20 Jugendliche rückgemeldet. Ungefähr die Hälfte hat angegeben, dass sie sich weiterhin ehrenamtlich engagiert und dies vorwiegend im sportlichen Bereich. Die Hälfte davon gibt auch an, nun eine Ausbildung im sozialen Berufsfeld anzustreben.

## 6 Evaluierung des Projektes

Die meisten Freiwilligen haben den Dienst erfolgreich beenden können. Am Ende des Projektes sind Fragebögen an die Lehrer in den Schulen verteilt worden. Laut Ergebnis der Fragebögen kann bei 31 % der Jugendlichen eine Verbesserung ihrer Schulnoten festgestellt werden. Die jeweilige Entwicklung der Teilnehmer nach Abschluss des Freiwilligendienstes ist dabei aber nicht untersucht worden. Zurzeit (Stand: Juni 2010) findet intern eine Befragung der ehemaligen Freiwilligen statt, die noch nicht abgeschlossen ist.

Eine allgemeine wissenschaftliche Begleitung zu dem übergeordneten Programm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ ist durchgeführt worden, in die auch Informationen aus allen Modelprojekten eingearbeitet worden sind. Das Projekt „Soziale Jungs“ hat keine eigenständige wissenschaftliche Begleitung.

Laut Interviewpartner haben einige wenige Teilnehmer den Dienst vorzeitig abgebrochen. Diese frühzeitigen Abbrüche können mit einer zeitlichen Überbeanspruchung in der Schule oder auch in anderen Vereinen erklärt werden.

Die Zusammenarbeit mit den Schulen, welche die Jugendlichen besuchen, hat sich als weniger erfolgreich herausgestellt. Der Grund dafür ist, dass in diesen Schulen keine inhaltliche Auseinandersetzung mit den wichtigen Themen des Projektes stattgefunden hat, wie beispielsweise der Rolle von Jungen in sozialen Berufen oder hinsichtlich männlicher Rollenbilder. Der „Soziale Boys’Day“ als Pendant zum Girls’Day (für technische Berufe) wird nicht bundesweit flächendeckend angeboten.

Da im Rahmen des Projektes vor allem Jugendliche erreicht werden sollen, welche aufgrund ihrer schlechten schulischen Leistungen benachteiligt sind und es in ihrem Werdegang schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, ermöglicht der Freiwilligendienst, andere Kompetenzen zu erwerben und nachzuweisen und somit eventuell ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Neben diesem integrativen Aspekt ermöglicht der Freiwilligendienst den Jungen eine Art berufliche Horizont-erweiterung, indem sie auch soziale Berufe ausprobieren und kennenlernen können.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Nach Ansicht des Interviewpartners fördert das Projektkonzept eine sehr positive Entwicklung der Jugendlichen, beispielsweise indem sie männliche Rollenbilder hinterfragen können und dies auch in Bezug zu sozialen Berufen setzen können. Die Jugendlichen selbst erfahren durch das Projekt und durch ihr Engagement, dass sie im sozialen Bereich gebraucht werden, sie erhalten Anerkennung für ihre Tätigkeiten dort und werden in der Gesellschaft respektiert.

Als Schüler erhalten sie zudem die Möglichkeit, etwas zu erleben und neben theoretischem Input in der Schule auch praktische Lebenserfahrung zu sammeln und mit dem Freiwilligendienst neue Perspektiven gewinnen zu können, was besonders in ihrer Prägungsphase von Relevanz sein kann.

Die Jugendlichen lernen viel über sich selbst, ihre eigenen Fähigkeiten und Grenzen und den richtigen Umgang mit Kindern.

## Sozialraumprojekt Kempener Feld

Kontaktdaten	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	Neukirchener Erziehungsverein
Interviewpartner: Position:	Frau Monika Dillenberg Projektleitung
Adresse:	Projektbüro Dieselstr. 32, 47803 Krefeld
Tel.:	02151 6239366
Fax:	02151 6241393
E-Mail: Internet:	info@kempenerfeld.de http://www.neukirchener.de

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Im Rahmen des generationsübergreifenden Freiwilligendienstes sollen in dem stadtteilorientierten Projekt Kempener Feld nach den Prinzipien des Gemeinwesens die Lebensqualitäten der Menschen nachhaltig verbessert werden und soll eventuellen Benachteiligungen entgegengewirkt werden.
Reichweite:	Kommune
Träger:	Neukirchener Erziehungsverein
Geberinstitution:	BMFSFJ (GÜF) Seit Ende der Förderzeit nur aus Spendenmitteln des Neukirchener Erziehungsvereins getragen.
Kooperationspartner:	Zu Beginn: Diakonie
Laufzeit:	01.04.2004 bis 30.6.2008
Themenbereich:	Sozialraumbezogenes bürgerschaftliches Engagement
Zielgruppe(n):	Bewohner des Kempener Feldes
Anzahl:	Bis 2006: 45 Teilnehmer 2007: 44 Teilnehmer 2008: 39 Teilnehmer (plus 5–6 Teilnehmer aus der Altenhilfe) 2009: 36 Teilnehmer (plus 5 Teilnehmer aus der Altenhilfe)
Projektbudget:	Im Jahr 6/2005 bis 6/2006 ca. 55.000 Euro Im Jahr 6/2006 bis 6/2007 ca. 40.000 Euro Im Jahr 6/2007 bis 6/2008 ca. 30.000 Euro Im Jahr 6/2008 bis 12/2008 ca. 13.000 Euro Im Jahr 2009 ca. 20.000 Euro <sup>146</sup>
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	Das Projekt ist Teil des Generationsübergreifenden Freiwilligendienstes (GÜF). Förderungszeitraum abgeschlossen, aber eigenfinanziert weitergeführt.

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Das Kempener Feld der Stadt Krefeld ist nicht direkt ein sozialer Brennpunkt, weist aber statistische Merkmale auf, die soziale Benachteiligung beinhalten. Der Anteil der Haushalte mit drei und mehr Kindern ist hier nahezu doppelt so hoch wie in den übrigen Stadtgebieten und der Anteil alleinerziehender Mütter, die von Sozialhilfe leben, mehr als doppelt so hoch wie im Städturchschnitt.

Der Anteil an Migranten liegt nur knapp über dem städtischen Durchschnitt. Nicht in der Statistik erfasst sind allerdings Spätaussiedler und Aussiedler mit deutschem Pass. Aufgrund sozialstruktureller sozialer Benachteiligung, die sich in diesem Viertel häufen, hat der Neukirchener Erziehungsverein in Absprache mit der Stadt Krefeld das Sozialraumprojekt Kempener Feld an diesem Standort entwickelt.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt zielt vornehmlich darauf, die Selbsthilfekräfte des Stadtteils zu aktivieren und zu stärken, um die Lebensqualität der Menschen nachhaltig zu verbessern. Dabei wird von Anfang an angestrebt, dass sich die Bewohner daran beteiligen und die Strukturen im Stadtteil nachhaltig mitgestalten. Wichtig ist hierbei die Anbindung der Stadtteilbewohner an bestehende „Regeleinrichtungen“.

Das Projekt zielt nicht direkt auf den Neugewinn von Freiwilligen als vielmehr auf die Aktivierung der Bewohner des Kempener Feldes. Die Bewohner sind vor Beginn des Projektes kaum engagiert gewesen.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Der inhaltliche Ansatz des Projektes orientiert sich an den Prinzipien der Gemeinwesenarbeit und an den Bedürfnissen der Wohnbevölkerung, ist zielgruppenübergreifend und nutzt in möglichst hohem Maß die Ressourcen des Stadtteils. Um die Menschen im Stadtteil kennenzulernen und eine erste Bedarfsanalyse durchzuführen, ist im ausgesuchten Stadtgebiet eine aktivierende Befragung durchgeführt worden. Unzufriedenheiten sind besonders bei den folgenden Themen genannt worden:

- Ein Manko an Spielplätzen im Stadtteil
- Fehlende Angebote für Kinder und Jugendliche
- Unzufriedenheiten im Bereich des Straßenverkehrs
- Mangelnde Sauberkeit im Stadtteil
- Mangelnde Pflege der Grünanlagen

Die Teilnehmer der „Arbeitsgruppe Straße“ beschäftigten sich hauptsächlich mit den Themenbereichen Straßenverkehr, Sauberkeit und Grünanlagen im Stadtteil. In den ersten Sitzungen sind die Mängel im Stadtteil gesammelt worden, wie beispielsweise die Knappheit an Parkbänken. Ein weiteres „Großprojekt“ der Arbeitsgruppe war die Organisation und Durchführung eines Stadtteilstes im letzten Jahr. Daneben gibt es das Angebot der „offenen sozialen Beratung“, welches besonders von Menschen mit Migrationshintergrund genutzt wird. Sie suchen Hilfe beim Ausfüllen von Anträgen und

<sup>146</sup> Geschätzte Angaben des Interviewpartners, da es nicht möglich gewesen ist, genaue Angaben aus der Verwaltung zu bekommen.

Formularen, beim Schreiben von Widersprüchen und Kündigungen oder beim Umgang mit Behörden und Gerichten etc.

Mittlerweile gibt es bereits eine bunte Palette an Angeboten und Projekten. Sie sind aus dem Stadtteil heraus entwickelt und gemeinsam mit den Menschen vor Ort umgesetzt worden. Beispielsweise hat sich eine Arbeitsgruppe von engagierten Bürgern im Stadtteil gebildet, die sich regelmäßig treffen, um Veränderungen im Stadtteil zu bewirken.

Daneben gehört zu den wichtigsten Aufgaben der Freiwilligen die Kontaktaufnahme zu Anwohnern und zur Einrichtung (Vernetzung). Durch diese Kontaktvernetzung können Gespräche über die Anliegen der Stadt geführt, aber auch die eigene Wirksamkeit erfahren werden.

Die Engagierten werden von Hauptamtlichen des Neukirchener Erziehungsvereins unterstützt. Diese Aufgaben umfassen neben der Bekanntmachung des Projektes auch das Aufzeigen von Engagementfeldern für die Freiwilligen. Daneben leisten sie die fachliche und individuelle Beratung und Begleitung der Engagierten. Neben dem Abklären und Gestalten der Rahmenbedingungen, Zeitmanagement, Organisation und Moderation von Arbeitskreisen, der Klärung rechtlicher Grundlagen, der An- und Begleitung bei konkreten Arbeitsschritten fällt die Gestaltung der Anerkennungskultur gegenüber den Freiwilligen unter die Zuständigkeit der Hauptamtlichen. Im letzten Förderjahr sind mangels finanzieller Unterstützung die Betreuungszeiten reduziert worden.

Das Projekt ist von Anfang an so konzipiert, dass Nachhaltigkeit mit der Aktivierung des Selbsthilfepotenzials erzielt wird. Dennoch zeigt sich, dass es seit Ende der Förderzeit finanzielle Schwierigkeiten gibt. Nach Ansicht des Interviewpartners müssten die Teilnehmenden noch mindestens fünf Jahre betreut werden, bevor an eine eigenständige Fortführung zu denken ist.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Zunächst ist anhand eines Fragebogens eine Bedarfsanalyse der Bewohner des Kempener Feldes durchgeführt und sind bei der anschließenden Bürgerversammlung die Ergebnisse vorgestellt und die Engagierten geworben worden.

Anfänglich „schleppend“, sind schließlich mehr und mehr Freiwillige mit Ideen gekommen, die sie umsetzen wollen. Dabei ergaben sich die Motive der Freiwilligen zum Engagement grundsätzlich aus dem persönlichen Bedarf der Stadtteilbewohner. Beispielsweise gibt es die Arbeitsgruppe Sauberkeit, die sich darum kümmert, dass die Gegend sauber bleibt, sie organisiert Müllcontainerleerung, säubert Verkehrsinseln oder stellt Sitzbänke auf. Eltern mit Kindern haben zum Beispiel den Bedarf nach einem Kinderspielplatz und kümmern sich daher um solcherlei Angelegenheiten und vieles mehr.

### 4.2 Qualifizierung

Dem Verständnis des Interviewpartners nach wird Qualifizierung hier unter dem Aspekt des Fortbildungsgedankens betrachtet. Grundsätzlich gibt es beim Neukirchener Erziehungsverein eine Fortbildungsakademie, die sich allerdings primär an Hauptamtliche richtet. Für die Freiwilligen im Projekt sind prinzipiell keine Qualifizierungsmaßnahmen

gedacht. Bei Bedarf aber werden diese in Einzelfällen durchgeführt, beispielsweise wenn das Projekt die Betreuung von Kleinkindern vorsieht. Viele Freiwillige bringen auch bereits Qualifikationen mit sich, zum Beispiel qualifizierte Musiklehrer, die Klavierunterricht anbieten.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Musik- und Klavierlehrer sind die Einzigen, die eine kleine finanzielle Aufwandsentschädigung bekommen, da sie für ihre Dienste auch Aufwendungen haben.

Nichtmonetäre Anerkennung gibt es durch organisierte Weihnachtsfeiern, Mitarbeiterausflüge, Geburtstagsgeschenke und die Möglichkeit zur Nutzung der Büroräume und Ausstattungen auch für private Zwecke. Besonders diese immaterielle Anerkennung ist nach Aussage des Interviewpartners den Freiwilligen sehr wichtig. Daneben werden sie von den Projektbeteiligten wertgeschätzt und erfahren öffentliche Anerkennung über die Pressearbeit.

Die Freiwilligen haben die Möglichkeit, sich einen zertifizierten Nachweis über ihre Tätigkeiten beim Verein ausstellen zu lassen. Allerdings wird dieses von den Engagierten kaum nachgefragt, so der Interviewpartner. Wenn ein Zertifikat gewünscht werde, dann hauptsächlich von Erwerbslosen oder jungen Menschen.

Alle Freiwilligen sind über den Neukirchener Erziehungsverein unfall- und haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Zu Beginn hat das Projekt einige Startprobleme gehabt, die allerdings mit den ersten Initiativen der Freiwilligen überwunden werden konnten. Der Umgang mit den Engagierten läuft auf einer sehr individuellen Ebene und gruppenspezifisch ab. Aus der Erfahrung hat sich gezeigt, dass es gruppenspezifische Bedarfe gibt, beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund stärker ermutigt und berücksichtigt werden wollen, so der Interviewpartner. Dabei werden aber alle Teilnehmer intensiv betreut und mit ihnen gemeinsam eventuelle Bedarfe und positives wie negatives Feedback zum Projekt reflektiert.

## 6 Evaluierung des Projektes

Über das Projekt an sich gibt es keine konkrete wissenschaftliche Evaluierung. Das Zentrum für zivilgesellschaftliches Engagement (zze) aber hat im Rahmen der wissenschaftlichen Evaluation des Generationsübergreifenden Freiwilligendienstes (GÜF) Teilnehmer des Sozialraumprojektes Kempener Feld befragt. Daneben hat die Fachhochschule Düsseldorf zusammen mit Studierenden eine Befragung zum Bekanntheitsgrad des Projektes durchgeführt und ist zum Ergebnis gekommen, dass 49 % der befragten Bewohner das Projekt kennen.<sup>147</sup> Auffällig ist, dass sich bei der Befragung vor Implementierung des Projektes 90 Personen dazu bereit erklärt haben, bei einem Veränderungsprozess mitzuwirken. Von den 400 Haushalten des Kempener Feldes haben sich 114 Personen befragen lassen, wovon wiederum nur 9 % der Befragten angeben, sich selbst schon mal

<sup>147</sup> Von den 400 hier ansässigen Haushalten haben sich 114 Personen befragen lassen.

persönlich für ein Projekt engagiert zu haben.<sup>148</sup> Der Neukirchener Erziehungsverein hat eigene Reflexionen gesammelt, welche in den Zwischenbericht<sup>149</sup> eingeflossen sind.

Die Anpassung des gemeinwesenorientierten Projektes an die Rahmenbedingungen des Bundesmodellprogramms gestaltet sich besonders im ersten Projektjahr als schwierig. Im letzten Jahr, nach Ablauf des Förderzeitraums, hat es teilweise finanzielle Schwierigkeiten gegeben, so dass beispielsweise die Stundenzahl des Interviewpartners auf 10 Stunden gekürzt werden musste. Dies hat bei den Engagierten zunächst zu „Reibereien“ geführt, da sie diese Umstellung erst annehmen mussten. Daneben hat es zu Beginn auch konzeptionelle Schwierigkeiten gegeben, da sowohl die Diakonie als auch der Neukirchener Erziehungsverein Träger sein sollten. Gelöst ist diese anfängliche Unklarheit damit, dass der Neukirchener Erziehungsverein die alleinige Trägerschaft übernommen hat.

Trotz dieser anfänglichen Schwierigkeiten ist die Teilnahme am Bundesmodellprogramm für das Projekt sehr erfolgreich, da viele Impulse sich als sinnvolle Ergänzung zu dem sozialraumorientierten Ansatz herausgestellt haben. Besonders hervorzuheben ist die Gestaltung der Rahmenbedingungen für das Engagement und die Form der Anerkennungskultur und des Qualitätsmanagements.<sup>150</sup> Die Berücksichtigung einer hohen Flexibilität beim Engagement und eine Orientierung der Ideen am konkreten Bedarf sowie die eigene Umsetzung durch die Freiwilligen haben sich als positiv für das Projekt herausgestellt. So gibt es keinen zeitlichen Umfang bei Einbringen des Engagements und die Freiwilligen entscheiden selbst über Stundenumfang und Tätigkeiten.

Nach Ansicht des Interviewpartners ist deutlich zu merken, dass besonders bei Menschen mit Migrationshintergrund<sup>151</sup> eine Verbesserung des Selbstbewusstseins durch das Engagement festzustellen ist. Durch den Einsatz wird die Motivation gefördert, beispielsweise einen Deutschkurs zu besuchen, und hat daher speziell für diese Personengruppe einen integrationsfördernden Beitrag.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Nach Einschätzung des Interviewpartners ist das Projekt insgesamt sehr erfolgreich verlaufen, denn die Ehrenamtlichen haben gute Ideen eingebracht und auch umgesetzt. Daneben war ein hohes Maß an Engagement spürbar gewesen und es konnten Veränderungen geschaffen und etwas bewegt werden.

Beispielsweise hat sich der ganze Stadtteil gewandelt, was sich bei der Sauberkeit und auch bei der Atmosphäre bemerkbar macht. Durch das Zusammenkommen von Ehrenamtlichen und Stadtverwaltung konnte auch der Blick der Stadtverwaltung nachhaltig verändert und verbessert werden.

Zunächst ist versucht worden, die Projekte im Kempener Feld so anzulegen, dass sie auch selbstständig durchgeführt werden können. Vor Beendigung der Förderzeit sind Teilbereiche der Arbeit an andere Akteure im Stadtteil angebunden. Beispielsweise sind die Spielplatzpaten – Ehrenamtliche, die sich um den Spielplatz kümmern, seine Sauberkeit sichern, Spenden akquirieren und Interviewpartner sind für Kinder und Eltern –

<sup>148</sup> Allerdings ist fraglich, inwieweit hier Repräsentativität gewährleistet ist.

<sup>149</sup> Treffpunkt Kempener Feld. Bericht über die stadtteilorientierte Arbeit in der Dieselstraße / Krefeld. 2005–2009 gefördertes Projekt des Bundesmodellprogramms „Generationenübergreifende Freiwilligendienste“. Neukirchener Erziehungsverein.

<sup>150</sup> Vgl. Bericht über die stadtteilorientierte Arbeit in der Dieselstraße / Krefeld

<sup>151</sup> Ca. 1/6 der Engagierten sind Aussiedler oder Spätaussiedler.

nun an einen Verein angebunden worden. Diese Anbindung sichert somit ein finanzielles zukünftiges Weiterbestehen. Ebenso arbeiten die Musiklehrer eigenständig und auch das „Frühstückscafé“, eine Plattform des gegenseitigen Austausches der Stadtbewohner, wird erfolgreich und regelmäßig von einer Freiwilligen durchgeführt.

## Sozialräumliche Unterstützungsnetzwerke für die Arbeit mit Familien im ländlichen Raum

### Kontaktdaten

Name des Vereins:	Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
Interviewpartner: Position:	Herr Oliver Mäser Referent Kinder- und Jugendhilfe
Adresse:	Obere Bergstr. 1, 01445 Radebeul
Tel.:	0351 8315-126
Fax:	0351 8315-3126
E-Mail: Internet:	jugendhilfe@diakonie-sachsen.de www.diakonie-sachsen.de

### Projektinformation / Grunddaten

Kurzbeschreibung:	Über ein Tandem-Konzept engagieren sich zwei Menschen unterschiedlicher Generationen gemeinsam. Sie begleiten Familien und ältere Menschen und entwickeln dadurch ein Unterstützungsnetzwerk in ländlichen Räumen.
Reichweite:	Bundesland
Träger:	Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
Geberinstitution:	BMFSFJ
Kooperationspartner:	Verschiedene gemeinnützige Einrichtungen, an denen die Tandems assoziiert waren, Paritätischer Wohlfahrtsverband Dresden, RISA efau
Laufzeit:	01.05.2006 bis Juli 2008 (Übergangsphase bis Dezember 2008)
Themenbereich:	Familie, Generationenaustausch, Engagement
Zielgruppe(n):	Jüngere und ältere Menschen; als dominante Zielgruppe kristallisierten sich die Erwerbslosen heraus. Damit verbunden ergab sich eine recht komplexe Situation von Besonderheiten, Motivationen und Auswirkungen in Bezug auf den generationsübergreifenden Freiwilligendienst.
Anzahl:	24 (Projektphase I) + 60 (Projektphase II) + 31 (Projektphase III) + Übergangsphase ca. 24; gesamte Laufzeit etwa 125 TN. Von den Freiwilligen waren über 50% erwerbslos, hier vor allem ältere Personen.
Projektbudget:	Mai 2006 – Juli 2008: Bund: 178.200 Euro, Diakonie Sachsen: 84.555 Euro
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	GÜF (abgeschlossen) – in Eigeninitiative des Diakonischen Werks weitergeführt

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Das Projekt war in einer strukturschwachen ländlichen Region mit sehr hoher Arbeitslosigkeit angesiedelt. Viele der Freiwilligen wiesen klassische DDR-Biographien auf, die häufig durch die Wende gebrochen wurden (Verlust der Arbeit, Wegzug der Kinder, Herausforderungen, sich in einem neuen System zurechtzufinden, Wegfall zwar staatlich verordneter, aber intakter Nachbarschaften).

Vor diesem Hintergrund galt es herauszufinden, welche Ressourcen die Menschen in der Region zum Aufbau einer Familienservicestruktur beitragen können.

## 2 Ziele des Projektes

Das Projekt verfolgt einen intergenerativen Ansatz und fördert den Austausch zwischen den Generationen. Dafür steht das Tandem-Konzept, bei dem stets ein jüngerer und ein älterer Freiwilliger zusammenarbeiten. Im Sinne des intergenerationalen Austauschs geht es dabei darum, die Kommunikation im Rahmen des Tandems zu fördern. Informelle Bildungsanteile sollten sich durch den Transfer von generationengebundenem Erfahrungswissen realisieren können.

Damit ist auch ein Wissenszuwachs zum Thema Familie intendiert. Es besteht hier die Möglichkeit, im Bereich Projektmanagement etwas dazuzulernen sowie die eigene Familiensituation oder damit potenziell künftig verbundene Aufgaben reflektieren zu können.

Darüber hinaus sollen die Teilnehmer im Rahmen ihres Engagements die Chance bekommen, sich auch formal weiterzubilden. Das Bildungscurriculum des Projektes zielt dabei auf eine Professionalisierung des Engagements und zugleich auf die Stärkung individueller Kompetenzen. Hierdurch sollte die persönliche Integrationsfähigkeit in den Arbeitsmarkt gestärkt werden.

Im Vordergrund des Projektes stand, die Menschen im Sinne der Neugewinnung zu erreichen. Im Anschluss ging es darum, sie im Sinne der Motivierung zu aktivieren. Der Verbleib der Freiwilligen im Engagement hat sich dann teilweise aus den ersten beiden Schritten ergeben und wurde im Projektverlauf als eine Phase der Engagementförderung in die Projektkonzeption mit aufgenommen.

Das Integrationsverständnis tangiert Aussagen aus den Dokumenten „Zukunft des Zivildienstes in der Kirche und Diakonie“ (3 / 2000) und „Diakonische Freiwilligendienste im Spannungsfeld von gesellschaftlichem Wandel und biographischen Entwicklungen“ (3 / 2002).

Gegenstand der genannten Dokumente ist u. a. die demographische Entwicklung, auf die sich das Integrationsverständnis im Projekt bezieht. Integration im generationenübergreifenden Setting zielt auf einen notwendigen Dialog zwischen Jung und Alt, der durch gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung geprägt sein sollte. Die Möglichkeit zum Engagement ist als Angebot und Grundlage zur Prävention und Abmilderung eines sich anbahnenden Generationenkonflikts zu verstehen und dient u. a. der gemeinsamen Weiterentwicklung des Generationenvertrages. Dafür ist es erforderlich, andere Personengruppen in Freiwilligendienste zu integrieren, neue Zeitrhythmen und biographische Passformen zu entwickeln bzw. das bereits bestehende freiwillige Engagement diakonischer Träger differenzierter zu betrachten und zu bewerten.

Ein weiteres Integrationsmotiv ergibt sich auch aus der Diskussion um die verstärkte Übernahme von Eigenverantwortung im Bereich der sozialen Leistungen, u. a. im Gesundheitsbereich.

Integrationsabsichten im Projekt bestanden darüber hinaus in der Bindung der Freiwilligen nach ihrer Einsatzzeit an die Struktur der Familienzentren. Menschen, die nach der Einsatzzeit keine Arbeit bekommen können, sollen hier ehrenamtlich in den Alltagsablauf integriert werden.

Integration wird dann als Win-win-Situation verstanden (Einrichtung und Engagierter).

### 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Freiwilligen engagieren sich im Bereich Familie. Hierfür waren sie an verschiedenen Einrichtungen des Diakonischen Werks Sachsen tätig, zu denen die Familienzentren und im Laufe des Projektes auch die Mehrgenerationenhäuser zählen. Darüber hinaus ergaben sich als dem Diakonischen Werk nicht angehörige Einsatzorte eine Suchtberatungsstelle und eine Kindertagesstätte.

Die Freiwilligen engagierten sich in der Arbeit mit Familien und im Bereich der Familienbildung, in der Kinderbetreuung und Jugendarbeit sowie in der Arbeit mit Senioren und Menschen in besonderen Lebenslagen.

Im Rahmen ihres Engagements hatten die Freiwilligen Einfluss auf ihren Einsatzbereich, wobei sie ihre Bedürfnisse, Fähigkeiten und Interessen einbringen konnten. Sie entschieden selbst, wo sie sich wie engagieren. So wurden zu einem kleinen Anteil eigene Projekte im Bereich Kultur, Sport, Musik, neue Medien sowie beim Ausbau von lokalen Netzwerken geplant und durchgeführt.

Die Freiwilligen waren in der Regel in einem Umfang von 20 Wochenstunden eingesetzt. In begründeten Einzelfällen konnten sich Freiwillige auch einen Platz teilen, wobei sich Stundenzahl und die Aufwandspauschale halbierten. Als Dauer des Freiwilligendienstes wurden zwölf Monate angestrebt, die allerdings flexibel verkürzt bzw. verlängert werden konnte. Die meisten Freiwilligen verpflichteten sich in einer verbindlichen Vereinbarung zu einem Engagement zwischen drei bis sechs Monaten oder zwischen sechs bis maximal zwölf Monaten. Die Einsatzzeiten wurden dabei entsprechend den Bedürfnissen der Freiwilligen und der Einsatzstellen flexibel aufeinander abgestimmt. Aus den Projektmitteln war die Stelle einer Projektkoordination mit 20 Wochenstunden vorgesehen, die aus internen organisatorischen Gründen von Mai bis September 2005 nur zur Hälfte (10 Wochenstunden) besetzt wurde.

Im Sinne einer nachhaltigen Installierung des GÜF sollte das Projekt als fester Bestandteil des Ehrenamtes in das Diakonische Werk Sachsen integriert werden. Nach Abschluss der Modellphase im Juli 2008 und nach einer Übergangsphase bis zum 31.12.2008 wurde der GÜF seit dem 1. Januar 2009 aus Eigenmitteln der Diakonie Sachsen finanziert. Die Weiterführung wurde zu keinem Zeitpunkt infrage gestellt.

Da nur begrenzte Mittel zur Verfügung stehen, sind die Einsatzzeiten auf zwölf Stunden wöchentlich und die Aufwandspauschale auf 100 Euro monatlich reduziert worden. Der in Sachsen beschlossene Doppelhaushalt erschwerte die Bemühungen um eine anteilige Finanzierung durch den Freistaat, die am Ende nicht eingeworben werden konnte.

Eine Programmfortsetzung von mindestens drei Jahren ist jedoch gesichert worden, wobei die Bildungsveranstaltungen in größerem Umfang fortbestehen.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Das Projekt sah vor, dass die Engagierten in generationenübergreifenden Tandems agieren, das heißt, eine jüngere und eine ältere Person mussten zusammenarbeiten. Daraus ergab sich, dass die Teilnehmer des Projektes bis 25 Jahre bzw. mindestens 50 Jahre alt sein mussten.

Das Projekt war offen für alle. Alles, was die Freiwilligen an Kompetenzen und Fähigkeiten mitbrachten, wurde anerkannt. Bei Bedarf konnten nicht vorhandene Kompetenzen im Rahmen des projekteigenen Bildungscurriculums geschult werden.

Im ersten Projektjahr wurde intensive Öffentlichkeitsarbeit betrieben, um das Projekt im eigenen Werk und darüber hinaus bekannt zu machen. Eine umfangreiche Imagekampagne zum Thema Freiwilligkeit im Diakonischen Werk Sachsen wurde ebenfalls im Rahmen des Modellprojektes ermöglicht. Hierzu wurde auch ein Internetauftritt entwickelt, durch den Engagierte in das Projekt gekommen sind.

Im Wesentlichen wurden die Freiwilligen über die Einsatzstellen und die hier Freiwilligen geworben. Dies hatte viele Vorteile, da die Einrichtungen potenzielle Freiwillige entsprechend ihren Bedürfnissen direkt ansprechen und werben konnten. Die Projektkoordinatorin hatte dabei beratende Funktion.

Die Aufwandspauschale stellte einen erheblichen Anreiz dar, sich zu engagieren. Besonders in strukturschwachen ländlichen Gegenden, in denen das Projekt angesiedelt war, sind Aufwandsentschädigungen von zentraler Bedeutung. Es wird deshalb nicht ausgeschlossen, dass hier auch eine Motivverlagerung stattgefunden haben kann.

Die Aussicht auf eine konkrete Aufgabe und das Zugeständnis einer relativ hohen Eigenverantwortlichkeit bei der freiwilligen Tätigkeit waren zusätzliche Motive für die Engagementaufnahme.

Zudem war vor allem bei den älteren bzw. erwerbslosen Teilnehmern die Suche nach einer anerkannten Tätigkeit für die Engagementaufnahme von Bedeutung. Bei den jüngeren Teilnehmern ist das Engagement eher als Überbrückung genutzt worden, um einen Leerlauf zwischen Bildungsabschluss und Arbeitsaufnahme zu vermeiden.

### 4.2 Qualifizierung

Während des Projektes wurde ein Bildungsprogramm für jede der drei Phasen erarbeitet und durchgeführt. Es sah regelmäßige Fach- und Weiterbildungstage vor, die vom Projektträger und den diakonischen und kirchlichen Bildungsträgern in Sachsen organisiert und durchgeführt wurden. Gleichzeitig ist die Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern (Ehrenamtsakademie, diakonische Erwachsenenbildung, Diakonische Akademie) während des Projektes intensiviert worden.

Die Freiwilligen erhielten in der ersten Projektphase Fortbildungen im Umfang von insgesamt 16 Stunden, in der zweiten von 14 Stunden und in der dritten von knapp 20 Stunden.<sup>152</sup> In den einzelnen Projektjahren konnten jeweils drei Bildungstage kostenfrei angeboten werden, wobei die Teilnahme nicht verpflichtend war. Ein Bildungstag

<sup>152</sup> Der Grund für den unterschiedlichen Stundenumfang kann nicht mehr eindeutig nachvollzogen werden. Es wird aber vermutet, dass dieser mit dem Projektbeginn in der Mitte eines Jahres zusammenhängt, wodurch die volle Stundenzahl am Anfang nicht untergebracht werden konnte.

dauerte zwischen sechs und acht Stunden. Die Themen wurden anfangs in Abhängigkeit zu den Einsatzfeldern von der Projektkoordinatorin vorgegeben. Im weiteren Projektverlauf fand bei der Auswahl der Schulungsinhalte eine Rücksprache mit den Engagierten statt.

Behandelt wurden u. a. die folgenden Themen:

- ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit- / Hyperaktivitätsstörung)
- Entspannung mit Kindern
- Advent
- Geben und Nehmen im Freiwilligendienst
- Menschenrechte
- Kommunikationstraining
- Spiele mit Kindern
- Kreatives Gestalten mit wenig Geld
- Mediation – Streitschlichtung
- Sterbebegleitung
- Erlebnispädagogik
- Die Jugend von heute und die Alten

Die Resonanz auf die Bildungsangebote war bei den jüngeren und den älteren Teilnehmern unterschiedlich. Das Bildungsangebot wurde von den älteren Freiwilligen weniger in Anspruch genommen; bei ihnen stand die Möglichkeit eines Zusatzverdienstes im Vordergrund. Demgegenüber hatten die jüngeren Teilnehmer ein großes Interesse an den Schulungen.

Zusätzliche Angebote wurden vom Projektträger an die Freiwilligen weitergeleitet und waren von der regionalen Situation bestimmt. Hierfür erhielten die Freiwilligen einmalig einen Bildungsgutschein im Wert von bis zu 50 Euro, den sie nach individuellem Bedarf einsetzen konnten. Die Nachfrage nach solchen Gutscheinen fiel aber insgesamt gering aus.

Die individuelle Begleitung der Freiwilligen bestand aus einer Informationsveranstaltung über den GÜF durch den Träger und aus einem Antrittsbesuch der Projektleitung zu Beginn des Freiwilligendienstes in den jeweiligen Einrichtungen. Zum Abschluss des Freiwilligendienstes erfolgte ein Auswertungsbesuch. Während des Freiwilligendienstes stand die Projektkoordinatorin als Ansprechpartnerin und im Konfliktfall als Vermittlerin zur Verfügung. Mit den Einsatzstellen wurden im Vorfeld jeweils angepasste Aufgabenbeschreibungen und Kurzkonzeptionen für den Freiwilligeneinsatz erarbeitet.

Die individuelle und fachbezogene Begleitung fand zudem in den Einsatzstellen statt. Mit den Mitarbeitern vor Ort wurde eine Multiplikatorenschulung durchgeführt, die mehrere Basiskurse zur Freiwilligenkoordination und einen Aufbaukurs zum strategischen Freiwilligenmanagement umfasste. Diese Veranstaltungsreihe wurde vom Projektträger in Kooperation mit der Akademie für Ehrenamtlichkeit Berlin zu vergünstigten Teilnehmerbeiträgen durchgeführt.

Der individuellen Begleitung wurde im Laufe des Projektes vermehrt Aufmerksamkeit gewidmet, da hier Potenzial gesehen wurde. Neben den vom zze geforderten Evaluationsmaßnahmen wurde ein eigenes Selbstevaluationsdesign entwickelt (vgl. auch Punkt 5).

Die Qualifizierung wurde den freiwilligen Tätigkeiten angepasst. Dabei ging es um eine Professionalisierung des Engagements. Darüber hinaus sollten mit den Qualifizierungsmaßnahmen individuelle Kompetenzen gestärkt werden, die im Lebensverlauf von Bedeutung sein könnten.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Freiwilligen erhielten eine monatliche Aufwandspauschale in Höhe von 150 Euro. Dieser Betrag wurde durch einen Vergleich mit anderen gezahlten Übungsleiterpauschalen im sozialen Bereich festgelegt. Die Freiwilligen im GÜF waren aufgrund der Aufwandspauschale leichter zu gewinnen als andere Freiwillige. Zusätzlich bekamen die Teilnehmer während ihres Freiwilligendienstes einen Bildungsgutschein in Höhe von bis zu 50 Euro.

Je nach Einsatzstelle wurden Geschenke zu Geburtstagen, Gutscheine, Nutzungsmöglichkeit der Angebote der Familienzentren etc. bereitgestellt. Vom Projekt wurden Dankeschön-Veranstaltungen und Freiwilligenstammtische organisiert. Außerdem wurden die Möglichkeit zur kostenfreien Nutzung der Fort- und Weiterbildungsangebote sowie die Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in den Einsatzstellen als Anerkennungsform gewertet.

Die Freiwilligen erhielten nach Beendigung ihres Freiwilligendienstes ein Zertifikat über den Generationsübergreifenden Freiwilligendienst.

Die Teilnehmer am GÜF waren über die Vereinshaftpflichtversicherungen der Einsatzstellen haftpflichtversichert, die jedes Mitglied der Diakonie Sachsen besitzt.

Unfallversichert sind die Freiwilligen über die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Ehrenamtliche im Rahmen der Kirche und Diakonie sind generell gesetzlich beitragsfrei gegen Unfälle im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit versichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Einige, vor allem jüngere Freiwillige haben infolge ihres Engagements (durch die Tätigkeit, durch daraus entstandene Netzwerke) eine Arbeit gefunden oder den Schritt in die Selbständigkeit gewagt. Teilweise konnte durch das Engagement die inhaltliche Ausrichtung des Arbeitswunsches konkretisiert werden. Bei manchen resultierte aus der Projektteilnahme ein längerfristiges ehrenamtliches Engagement in ihren Einsatzstellen.

In den Abschlussberichten der Freiwilligen zeichnete sich eine sehr positive Bewertung ihrer Freiwilligendienste ab.

Die Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Umsetzung der jeweiligen Aufgabe wurde sowohl von den Einsatzstellen als auch von den Freiwilligen selbst ausgesprochen positiv bewertet. Die Freiwilligen nutzten gern die Chance, selbstständig ein eigenes Projekt planen und umzusetzen zu können.

Vor allem Menschen in schwierigen Lebensumständen, insbesondere Langzeiterwerbslose, artikulierten ihren persönlichen Zugewinn durch das Engagement. Viele aus dieser Gruppe beschrieben in ihren Berichten, dass es sehr wichtig für sie war, wieder unter Menschen zu kommen, etwas Sinnvolles zu tun und zusammen mit anderen an einer gemeinsamen Sache zu arbeiten. Das Engagement hatte längerfristig sehr positive Auswirkungen auf ihr Selbstwertgefühl und ihr Selbstbewusstsein.

Die Festlegung des Engagementumfangs (Zeit und Dauer) wurde von den Einsatzstellen und teilweise auch von den Freiwilligen kritisiert.

## 6 Evaluierung des Projektes

Das Projekt ist in jährlichen Sachberichten dokumentiert.

Darüber hinaus wurde neben den vom zze geforderten Evaluationsmaßnahmen ein eigenes Selbstevaluationsdesign entwickelt (Auswertungsgespräche in der Gruppe und allein, Kurzberichte, Vor-Ort-Besuche, Abschlussbericht). Die Evaluationsmaßnahmen, die bis Juli 2008 durchgeführt wurden, lieferten wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse über das Projekt, z. B. zu Bildungsstand, Erwerbsstatus, Motivation und Gewinn der Freiwilligen, die für eine Weiterführung des GÜF auch nach dem Modellzeitraum von großem Wert waren.

Jeder Freiwillige, der den Freiwilligendienst beendete, musste einen Abschlussbericht (Gestaltung frei) vorlegen, der auch der Selbstreflexion in Bezug auf das Engagement dienen sollte. Die Abgabe war Voraussetzung für die Aushändigung des Zertifikats. Diese Freiwilligenberichte waren für die weitere Arbeit von unschätzbarem Wert, da hier ganz konkrete Schwierigkeiten, Veränderungswünsche und Einschätzungen der Freiwilligen benannt wurden (darunter keine inhaltlichen Kritikpunkte).

Das Projekt stieß nach einer Anlaufphase auf ein relativ großes öffentliches Interesse und trug dazu bei, ein stabiles Angebot in familiennahen Einrichtungen zu schaffen. Vielen potenziellen Engagierten konnte die Möglichkeit gegeben werden, freiwillig tätig zu werden.

Die Freiwilligen waren in den Einrichtungen als vollwertige Mitarbeiter anerkannt und somit an allen Entscheidungsprozessen beteiligt. Neue Impulse sowie eigene Projekte und zusätzliche Zeitkontingente wurden gerne angenommen, wodurch die Freiwilligen entsprechende Erfolgserlebnisse hatten. Die Zusammenarbeit zwischen den Trägern und den Einsatzstellen gestaltete sich als sehr konstruktiv und vertrauensvoll.

Im Laufe des ersten und zweiten Projektjahres konnte die Anzahl der Einsatzstellen erhöht und die Spannweite der Einsatzfelder vergrößert werden.

Viele Freiwillige setzten ihren Einsatz im Jahr 2009 fort.

Die „Marke“ GÜF hat sich gegenüber anderen Engagementformen etabliert. Besonders Menschen in schwierigen Lebensumständen, z.B. Langzeiterwerbslose, haben vom GÜF entscheidend profitiert, da ihre Teilnahme zu einer Stabilisierung ihres Selbstwertgefühls beigetragen hat.

Im ersten Projektjahr erwiesen sich die Vermischung und Unschärfe der Begriffe (Freiwilligendienst, bürgerschaftliches Engagement, freiwilliges Engagement, Ehrenamt) und die damit verbundenen Abgrenzungen des GÜF gegenüber anderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements als problematisch.

Die Klärung der rechtlichen Fragen (Versicherung, Steuer, SGB II und III, Übungsleiterpauschale) hat einen Großteil der Energie im ersten Projektjahr in Anspruch genommen. Hinderlich waren anfangs auch die Unsicherheiten bezüglich der Rahmenbedingungen zum Engagement von arbeitslosen Freiwilligen. Regelmäßig kam es in einigen Agenturen für Arbeit zu Schwierigkeiten, obwohl alle Agenturen schriftlich über das Projekt informiert worden waren. Freiwillige wurden falsch beraten, z.B. was die Höchststundenzahl des Engagements von 15 Wochenstunden oder die Anrechnung der Aufwandspauschale auf die Regelbezüge betrifft. Zwei Freiwilligen wurden die Leistungen verweigert bzw. gestrichen. Diese Schwierigkeiten nahmen jedoch mit zunehmender Dauer des Projektes ab. Durch Einzelgespräche, Transparenz und ein offensives Vorgehen im Umgang mit verschiedenen Behörden und Ämtern konnten Schwierigkeiten und Konflikte vermieden werden.

Während ältere Freiwillige relativ gut erreicht wurden, ergaben sich bei der Gewinnung jüngerer Freiwilliger im Projektverlauf zunehmend Probleme, da diesen oft anderweitige

Verpflichtungen (z. B. Programme der Agentur für Arbeit, Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt) bzw. die vorgegebene Stundenzahl (20 Stunden) im Weg standen. Daher konnten manche der Freiwilligen sich nicht engagieren oder mussten ihr Engagement aus zeitlichen Gründen beenden. Aus diesem Grund gelang es nur in einem begrenzten Umfang – und wenn, dann eher zufällig –, gezielt jüngere und ältere Männer gemeinsam in einem Freiwilligen-Tandem zusammenzubringen.

Zwischenzeitlich kam es zu hohen Fluktuationen bei den Freiwilligen, was mit einem erhöhten Zeitaufwand auf Seiten der Projektkoordination einherging (siehe auch „Abbrüche“).

Von den Kommunen wurde durchgängig keine Unterstützung für das Projekt gewährt. Unter den Freiwilligen gab es einen signifikant höheren Anteil an Frauen. Für den Freiwilligendienst sollten daher auch gezielt Männer geworben werden. Einen konkreten Maßnahmeplan für Gender Mainstreaming gab es allerdings nicht. Insgesamt konnten nur zehn Männer für das Engagement im Projekt gewonnen werden.

Als problematisch erwiesen sich im Zusammenhang mit dem Bildungsprogramm die weiten Anfahrtswege für die Freiwilligen. Durch die Bildung von Fahrgemeinschaften und die Wahl näher gelegener Veranstaltungsorte konnte dieses Problem etwas reduziert werden.

Ferner erwies sich der Begriff „Bildungsveranstaltung“ oder „Bildungstag“ als nicht hilfreich, da insbesondere die älteren Freiwilligen kaum bereit waren, sich auf solche Schulungen einzulassen: Bildung ist für sie etwas, das sie abgeschlossen haben und bei ihnen eher negative Assoziationen hervorruft. So fanden sowohl die Bildungstage bei den älteren als auch die Bildungsgutscheine bei allen Teilnehmern keinen großen Zuspruch. Die Teilnehmer hatten überwiegend einen mittleren Bildungsabschluss. Bildungsmöglichkeiten als individuelle Chance zu begreifen, ist wiederum voraussetzungsvoll. Hierzu zählt auch die Fähigkeit, sich selbst informieren und aktivieren zu können. Wenn man nicht damit vertraut ist, ein breites Angebot an Qualifizierungseinheiten zur Wahl zu haben, ist es keine Selbstverständlichkeit, dies aus eigener Kraft als Chance zu begreifen. Die Projektweiterführung hat allerdings gezeigt, dass sich die Resonanz verbesserte, nachdem die Schulungen von nur einem externen Bildungsträger in einem qualitativ hochwertigen Maß angeboten wurden. Insofern hatte die mangelnde Bereitschaft, sich auf die Bildungsangebote einzulassen, auch organisatorische Gründe, nämlich bedingt durch die Bildungskonzeption des Projektträgers.

Die relativ starr festgelegte Stundenanzahl und die zeitliche Begrenzung der geförderten Projektteilnahme wurden vor allem von den Einsatzstellen, teilweise aber auch von den Freiwilligen als problematisch beurteilt. Die Einsatzstellen kritisierten, dass bislang gelungene Angebote durch das Engagement oft nicht gehalten werden konnten, da die Engagementförderung nicht langfristig ausgerichtet war: Einige Freiwillige hatten eigene Projekte ins Leben gerufen, die sie dann an „Fremde“ übergeben mussten.

Hinzu kommt, dass das Projekt in einer strukturschwachen ländlichen Region mit einer sehr hohen Arbeitslosenquote angesiedelt ist. Viele Teilnehmer sahen hier für sich nur noch eine geringe Chance, eine Erwerbsarbeit zu bekommen. Der Wegfall des finanziellen Zuverdienstes wirkte sich tendenziell negativ auf den Bleibeeffekt aus.

Die Anzahl der Abbrüche kann nicht genau beziffert werden. Insgesamt muss es sich um etwa neun vorzeitige Abbrüche handeln. Motive hierfür waren fast ausschließlich vor allem bei den Jugendlichen die Aufnahme einer Ausbildung, eines Studiums bzw. einer Maßnahme oder Arbeit, was oft durch die ARGE gesteuert gewesen ist.

Die Altersvorgabe für die beiden im Tandem arbeitenden Freiwilligen wurde wegen darauf bezogener auftretender Schwierigkeiten flexibler gestaltet. Bedingung war allerdings weiterhin, dass die beiden Freiwilligen unterschiedlichen Generationen angehörten.

Mit Auslaufen des Bundesmodellprogramms im Juli 2008 gab es im Rahmen der Übergangsfinanzierung des BMFSFJ einen Personalwechsel in der Projektleitung bei der Diakonie Sachsen.

Besonders Menschen in schwierigen Lebensumständen wie Langzeiterwerbslose äußerten sich positiv darüber, wieder unter Menschen zu kommen, etwas Sinnvolles zu tun und mit anderen gemeinsam an einer Sache arbeiten zu können.

Wie bereits unter Punkt 5 beschrieben, hat in einigen Fällen durch das Engagement eine Integration in den Arbeitsmarkt stattgefunden oder es konnte sich ein längerfristiges ehrenamtliches Engagement in den Einsatzstellen etablieren. Ersteres ist nicht gemessen worden; die Evaluierung der im Engagement Verbliebenen ist noch nicht abgeschlossen.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind insgesamt ca. 25 bis 30 Personen noch weiter sehr aktiv; ungefähr 10 bis 15 Personen helfen bei bestimmten Aktionen und Veranstaltungen immer wieder regelmäßig mit.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Prinzipiell können auch erwerbslose Personen zu einem Engagement motiviert werden, denn Arbeitslosigkeit schließt die Bereitschaft für ein Engagement nicht aus. Insofern gilt der Grundsatz: „Was ich nicht kenne, werde ich nicht vermissen“.

Dabei spielt sowohl die monetäre als auch die nichtmonetäre Anerkennungskultur eine wichtige Rolle. Gerade die finanzielle Entschädigung kann einen großen Anreiz zur Engagementsaufnahme für Erwerbslose darstellen. Anerkennung wird mitunter von dieser Gruppe als Lebenswert anders verstanden. Allerdings ist von bildungsfernen Gruppen nur bedingt zu erwarten, dass sie sich von allein mehr einbringen, als sie von sich selbst erwarten. Hier fehlt es oft an Kompetenzen, die dazu beitragen, sich für eine freiwillige Tätigkeit begeistern bzw. diese dann auch umsetzen zu können. Intensivere Betreuungs- und Begleitungsstrukturen sind dann erforderlich.

Jene Angebote, die durch das Engagement im Bereich familienunterstützender Strukturen zustande gekommen sind, können als erfolgreich gewertet werden. Besonders erfolgreich sind dabei solche Angebote, die sich auch nach Ende der Förderung halten konnten. Die heute weiter fortbestehende starke Nachfrage nach dem Projekt kennzeichnet seinen Erfolg.

Als weniger erfolgreich sind die nicht vorhandenen finanziellen Kapazitäten hinsichtlich der längerfristigen Förderung der Engagierten und ihres Angebots einzustufen. Obwohl hier ein großer Bedarf bestand, konnte diesem von Seiten des Projektes nicht entsprochen werden. Vielmehr setzte man den Schwerpunkt darauf, möglichst vielen Personen dazu zu verhelfen, sich für einen bestimmten Zeitraum freiwillig engagieren zu können. Auch der eigene Anspruch, das Projekt auf andere Tätigkeitsfelder neben der Familie zu erweitern, konnte nicht umgesetzt werden.

Eine nachhaltige durchgängige Förderung, also ohne dass die Freiwilligen wechseln müssen, wurde sowohl von den Einsatzstellen als auch den von Freiwilligen selbst häufig gewünscht. Vielen Angeboten war es nicht möglich, sich im Rahmen des kurzen Förderzeitraums längerfristig stabil zu halten. Vor allem in strukturschwachen ländlichen Regionen mit einer sehr hohen Arbeitslosenquote ist eine durchgängige Förderung des Engagements im Sinne der Nachhaltigkeit zentral. Anerkennungskultur ist für erwerbslose Personen von eminenter Bedeutung.

Die Erfahrungen und Erkenntnisse der Freiwilligen auf Grundlage der Selbstevaluation waren für die angestrebte Nachhaltigkeit des Projektes von großem Wert. Die Evaluationsmaßnahmen lieferten Einblicke in wichtige Ergebnisse des Projektes, die für eine Weiterführung auch nach Beendigung der Modellphase genutzt werden konnten.

Im Rahmen einer nachhaltigen Engagementförderung sind die Kooperations- und Kommunikationsstrukturen zwischen Bund, Land und Kommune zu überprüfen bzw. zu verbessern. Im Zuge der Föderalismusreform sind diese in vielen Bereichen getrennte Wege gegangen. Deshalb sind ein Dialog und ein Interessenausgleich notwendig, da sonst gute Ideen und Impulse verloren gehen. Bislang werden auf Bundesebene Themen verhandelt, die im Vorfeld mit denen, die sie praktisch umsetzen sollen, nicht ausreichend verhandelt und besprochen wurden. Es ist daher wichtig, dass politische Inhalte mit den Ländern kommuniziert werden, so dass man sich auf bestimmte, gemeinsam ausgehandelte Richtlinie auch später noch beziehen kann. Ein hoher Informationsgrad auf Landesebene ist wiederum Voraussetzung dafür, dass die Länder die Inhalte an die Kommunen weitergeben können.

In diesem Kontext spielt die Anerkennungskultur zwischen Bund, Land und Kommune eine wichtige Rolle. Wenig nachhaltig ist es, wenn die Umsetzung von Bundesmodellprojekten auf Landes- und kommunaler Ebene durch den Bund keine Anerkennung erfährt.

Im Sinne einer nachhaltig ausgerichteten Engagementförderpolitik ist es außerdem bedeutsam, die unterschiedliche finanzielle Ausstattung der Landeshaushalte zwischen Ost und West im Blick zu haben, denn eine Impulsförderung durch den Bund kann nicht durch jeden Landeshaushalt aufgefangen werden.

## Vielfältig freiwillig – Jugendarbeit in der Einwanderungsgesellschaft

Kontaktdaten	
Name des Vereins/der Organisation/Initiative:	Zollernalbkreis Jugendring e.V.
Interviewpartner: Position:	Herr Konrad Flegr Geschäftsführung
Adresse:	Waldstr. 16, 72351 Geislingen
Tel.:	07433 6626
Fax:	07433 16789
E-Mail: Internet:	info@jugendring-zak.de http://jugendring-zak.de/ index.php?option=com_frontpage&Itemid=1

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Das Projekt zielt auf eine gesellschaftliche Integration jugendlicher Migranten durch freiwilliges Engagement und Jugendarbeit und auf eine Öffnung deutscher Vereine/Verbände für diese Zielgruppe.
Reichweite:	Kommune
Träger:	Landesjugendring Baden-Württemberg e.V. (koordiniert alle Kreisjugendringe), Zollernalbkreis Jugendring Baden-Württemberg e.V. <sup>153</sup>
Geberinstitution:	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
Laufzeit:	01.11.2005 bis 31.11.2007
Themenbereich:	Integration – Jugend
Zielgruppe(n):	Aussiedler, junge Menschen mit Migrationshintergrund, Multiplikatoren (mit und ohne Migrationshintergrund) in verbandlichen Strukturen der Jugendarbeit
Anzahl:	Ca. 80 Multiplikatoren An den Qualifikationen haben ca. 37 Jugendliche teilgenommen.
Projektbudget:	Das Teilprojekt des Zollernalbkreises hat für den Förderzeitraum ein Budget von 15.435 Euro zur Verfügung
Übergeordnetes Rahmen- programm (Status):	Das Projekt läuft unabhängig von einem Rahmenprogramm. (abgeschlossen)

<sup>153</sup> Das Interview wurde nur mit einem Kreisjugendring (Zollernalbkreis) durchgeführt.

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Ausgangspunkt des Projektes ist die unzureichende Integration von jugendlichen Migranten in deutschen Verbänden und Vereinen sowie in der gesamten Gesellschaft. Um eine Integration voranzutreiben, setzt das Projekt an der intensiven Förderung von Jugendarbeit und Freiwilligenengagement an. Bisher sind junge Migranten allerdings nur teilweise in Vereinen und Verbänden integriert und selten in bestehenden Strukturen vertreten. Dies liegt nicht daran, dass sich Migranten nicht freiwillig engagieren, sondern daran, dass dieses Engagement hauptsächlich innerhalb der Migrantenselbstorganisation (MSO) stattfindet. Leider gibt es kaum Überschneidungen und Kooperationen zwischen deutschen Vereinen und MSO. Vereine und Jugendverbände haben oft Schwierigkeiten damit, ihre sehr homogenen Mitgliedsstrukturen zu öffnen. Das Projekt zielt daher auf eine Förderung des freiwilligen Engagements von Jugendlichen durch eine Öffnung von Vereinen und Verbänden, da hierbei die Chance für die Qualitäts- und Weiterentwicklung bzw. die Zukunftsfähigkeit von Jugendorganisationen gesehen wird. Um dies zu verwirklichen, sollen konkrete Handreichungen und Arbeitshilfen zur interkulturellen Öffnung von Jugendverbänden und Vereinen in Form von Beratungs- und Begegnungsangeboten entwickelt werden.

Als Förderprogramm des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) ist die Durchführung auf die vier Kreisjugendringe Esslingen, Rems-Murr-Kreis, Tuttlingen und Zollernalbkreis aufgeteilt worden. Dabei ermöglicht der sehr breite inhaltliche Rahmen die Initiierung unterschiedlicher Projekte in den Kreisjugendringen. Während der Schwerpunkt im Kreisjugendring Esslingen auf der Unterstützung von Migranten liegt, verfolgt der Rems-Murr-Kreis die Öffnung des eigenen Verbandes. Der Kreisjugendring Tuttlingen legt den Fokus auf die Einrichtung einer Servicestelle, während der Zollernalbkreis zunächst eine wissenschaftliche Studie über die Integration und Alltagsbezüge junger Aussiedler erhoben hat.<sup>154</sup>

## 2 Ziele des Projektes

Ziel des Projektes ist die Stärkung des Freiwilligenengagements und die Entwicklung von Handreichungen und Arbeitshilfen zur interkulturellen Öffnung von Jugendverbänden und Vereinen in Form von Beratungs- und Begegnungsangeboten. Hiermit sollen die jugendlichen Migranten ganzheitlich in die Gesellschaft integriert werden und lernen, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.<sup>155</sup>

Zielgruppe des Projektes sind jugendliche Migranten, die erstmalig für ein Engagement geworben werden.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Der Zollernalbkreis Jugendring e.V. hat in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis „Arbeit mit jungen Aussiedlerinnen und Aussiedlern in Balingen (AKA)“ die Integration von jungen Migranten in Vereinen und Jugendverbänden durch verschiedene Aktionen unterstützt:

<sup>154</sup> Vgl. Abel et al. (2008)

<sup>155</sup> Das Ziel des Projektes ist nach Ansicht des Interviewpartners bereits erreicht, sobald eine Kommunikation oder ein Kontaktaustausch zwischen den Jugendlichen und den Organisationen zustande gekommen ist bzw. weiterverfolgt wurde.

1. Durchführung einer wissenschaftlichen Studie mit dem Ziel herauszufinden, was die Beteiligung von Aussiedlerdeutschen in Vereinen erschwert und was sie erleichtern könnte. Zur Datenerhebung sind Fragebögen verteilt und leitfadengestützte Interviews mit jungen Aussiedlern durchgeführt sowie Fragebögen an Vereine in der Kreisstadt Balingen ausgegeben worden.<sup>156</sup>
2. Entwicklung einer Handreichung für die Jugendarbeit gemeinsam mit dem AKA, dem KVJS und der „Servicestelle Jugend Baden-Württemberg – Jugendagentur Zollernalbkreis“ in Form des Flyers „Junge Aussiedler & Vereine – eine Handreichung für die Jugendarbeit“.<sup>157</sup> Mit nützlichen Tipps und konkreten Handlungsanweisungen dient er als praktische Arbeitshilfe für die Jugendarbeit und ist in einer Auflage von 5.000 Stück gedruckt und flächendeckend verteilt worden.
3. Einrichtung einer Servicestelle in der Geschäftsstelle des Jugendrings durch einen Angebotskatalog, der sich aus Bildungsangeboten und praktischen Maßnahmen für die Jugendarbeit zusammensetzt. Als lokale Anlaufstelle für Vereine und Verbände ist die Geschäftsstelle erweitert um:
  - einen Ideenspeicher für integrationsfördernde Maßnahmen in der Jugendarbeit
  - eine interaktive Online-Lernplattform mit einem Lernmodul „Interkulturelle Kompetenz“
  - Qualifizierungsangebote für Akteure der lokalen Jugendarbeit
  - Qualifizierungsangebote für junge Migranten

Die Servicestelle richtet sich an MSOs, verbandliche Träger der Jugendarbeit, Fachdienste und sonstige Multiplikatoren.

Insgesamt hat das Teilprojekt des Zollernalbkreises zwei Zielgruppen. Um eine Öffnung der Vereine / Verbände für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu erzielen, sind zum einen Qualifikationen zur Verbesserung der interkulturellen Sensibilität für die in Verbandstrukturen integrierten Menschen angeboten, zum anderen wird die Struktur der Vereine / Verbände so verändert, dass sie nach außen hin attraktiver werden. Bei der zweiten Zielgruppe sind die jugendlichen Migranten angesprochen und werden mithilfe eines „Coachings“ im Sinne eines „Empowerments“ für ein Engagement in einem Verein / Verband motiviert.

Wie in den meisten Vereinen üblich, arbeitet die Mehrheit der Beteiligten als Freiwillige mit den Jugendlichen zusammen.

Die Qualifizierungsangebote richten sich generell an alle Akteure der Jugendarbeit, unabhängig von einer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit.

---

<sup>156</sup> Die Ergebnisse der Untersuchung sind 2005 in der Studie „Aussiedlerdeutsche Mädchen und Jungen – Alltagsbezüge und Integration in Balingen Vereine“ veröffentlicht worden. Die Erkenntnisse dieser Studie dienen als Grundlage für weitere Aktivitäten.

<sup>157</sup> Der Flyer ist auf Grundlage der bereits genannten Studie erstellt und fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Zur Teilnahme an dem Projekt gibt es keine formalen Voraussetzungen. Informell erwartet der Interviewpartner bei den Jugendlichen Interesse, Motivation und die Bereitschaft für ein Engagement.

Die Jugendlichen erhalten die Information über das Projekt von der Servicestelle oder durch einen entwickelten Flyer.

Die Motive hängen damit zusammen, in welchem Bereich sich die Jugendlichen engagieren wollen, beispielsweise ob im Sport, für Soziales oder in der Ökologie. Insgesamt aber wollen die meisten Jugendlichen mit dem Engagement „Freunde kennenlernen“ bzw. ihren Bekanntenkreis erweitern und sind motiviert durch das Gruppenzugehörigkeitsgefühl.

### 4.2 Qualifizierung

Der Interviewpartner versteht Qualifizierung in diesem Projekt zum einen als „Empowerment“ der Jugendlichen für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und zum anderen als Kompetenzvermittlung.

Das Qualifizierungsangebot richtet sich an alle Akteure in den Strukturen der Jugendarbeit. In Form von Seminaren, Workshops und partizipativen Projekten sollen allgemeine integrative und interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden. In weitreichenden, vertiefenden Fortbildungen sollen „Integrationslotsen“ und „Mentoren für Migranten“ ausgebildet werden, die in den festen Strukturen der Jugendarbeit wirken sollen. Das Grundgerüst der Qualifizierungen besteht aus konventionellen Inhouse-Seminaren vor Ort sowie aus „Blended-Learning-Angeboten“ über die Lernplattform „fragmich.org“. Bei Migranten werden ergänzend wichtige Informationen in andere Sprachen übersetzt angeboten.

Das Qualifizierungspotenzial infolge des Engagements und der angebotenen Schulungen soll zudem die Ausbildungs- und Arbeitsplatzchancen der Migranten erhöhen.

Der Zollernalbkreis Jugendring e. V. bietet die folgenden landesweit anerkannten institutionalisierten Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von Kompetenzvermittlung an:

- Die Qualifizierungsmaßnahme zu ehrenamtlichen Jugendtrainern und die Vermittlung von pädagogischen, psychologischen und rechtlichen Grundlagen
- Den **Qualipass**<sup>158</sup> vergibt das Kultusministerium des Landes Baden-Württemberg bereits seit dem Jahre 2002. Seit 2008 gibt es auch eine bundesweite Auflage.
- Die **Juleica**<sup>159</sup>
- Den Lehrgang „Interkulturelle Kompetenz“: Grundkenntnisse über Migration und Zuwanderung, kulturelle Sensibilität, Erkennen und Abbauen von Zugangsbarrieren, Befähigung zu interkulturellem Dialog und Handeln, Geschichte, Politik und andere Länder, integrationsfördernde Maßnahmen, Grundlagen des Coaching / Mentoring

Zu all diesen Qualifizierungen werden formalisierte Zertifizierungen vergeben.

<sup>158</sup> Der Qualipass hält Praxiserfahrungen und Kompetenzgewinne fest, die durch ehrenamtliches Engagement in den Schulen, in Vereinen, im Gemeinwesen oder in Projekten, durch Kurse, Auslandsaufenthalte, Praktika oder berufliche Weiterbildungsangebote erworben werden. Der Qualipass wird von Jugendlichen und jungen Erwachsenen genutzt und auch während des späteren Berufslebens als Dokumentation für die erworbenen Qualifikationen eingesetzt.

<sup>159</sup> Die Jugendleiter-Card (Juleica) ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit. Sie dient zur Legitimation und als Qualifikationsnachweis für die Inhaber. Zusätzlich soll die Juleica auch die gesellschaftliche Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement zum Ausdruck bringen.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Die Jugendlichen erhalten einen „Auslagenersatz“ für Kosten, die ihnen entstehen (Fahrtkosten etc.).

Die formellen und auch informell ausgestellten Zertifizierungen dienen als Anerkennungsmaßnahme.

Am Projekt teilhabende Jugendliche sind über den Basisversicherungsschutz des Zollernalbkreis Jugendring e. V. automatisch mitversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Der Interviewpartner hat die Erfahrung gemacht, dass die Jugendlichen durch das Engagement soziale Kontakte knüpfen. Zum einen gründen sie Freundschaften im privaten Sinn, zum anderen kommen sie auch in Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern und gelangen somit zu einem Praktikums-, Arbeits- oder Ausbildungsplatz.

Die Wahrnehmung der Beteiligten ist unterschiedlich gewesen. Während manche noch heute (Stand: 2010) den Kontakt zum Zollernalbkreis aufrechterhalten, haben sich andere Teilnehmer davon gelöst. Dies kann aber auch mit lebensbiographischen Gründen zusammenhängen. In der Hochphase während der Projektlaufzeit ist die Wahrnehmung der Teilnehmer zum Projekt positiv gewesen, was sich daran zeigt, dass diese sich bis zum Ende beteiligt haben.

## 6 Evaluierung des Projektes

Es gibt keine wissenschaftliche Evaluation zu diesem Projekt. Es liegt lediglich die 2005 erhobene Fallstudie „Aussiedlerdeutsche Mädchen und Jungen – Altersbezüge und Integration in Balinger Vereine“ im Auftrag von JUNIK (Jugendliche im internationalen Kontext) und der Landesstiftung Baden-Württemberg im Arbeitskreis vor.<sup>160</sup>

Laut Projektbericht konnten nicht alle gesetzten Ziele erreicht werden. Manche davon benötigen mehr Zeit, manche Angebote werden erst verzögert in Anspruch genommen. Das Angebot wird aber weiterhin aufrechterhalten und entsprechend festgestellter Bedarfe fortgeschrieben, ergänzt oder verändert.<sup>161</sup>

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Insgesamt hat sich laut Interviewpartner Engagement als Methode bewährt, um zwischenmenschliche Bezüge und Handlungsfelder herzustellen. Daneben gibt es einen positiven Nebeneffekt auf der Seite der deutschen und einheimischen Bevölkerung, da ihr Kontakt mit den engagierten Migranten zum Abbau von Vorurteilen und Verhaltensunsicherheiten beiträgt. Angeregt durch den Flyer haben viele Ehrenamtliche aus Vereinen und der verbandlichen Jugendarbeit von dem Beratungsangebot der Servicestelle

<sup>160</sup> Die Evaluation hat allerdings nicht das hier vorgestellte Projekt evaluiert, sondern war vielmehr Teil der Projektumsetzung des Zollernalbkeises und diente der Ursachenfindung über die mangelnde Präsenz von Migranten in den Vereinen und Verbänden des Kreisjugendrings.

<sup>161</sup> Vgl. Abel et al. (2008)

des Jugendrings Gebrauch gemacht. Insbesondere das telefonische Beratungsangebot der Servicestelle ist genutzt worden und selbst nach Ablauf des Projektes in Betrieb. Die Präsenz dieser Servicestellen bei den Menschen wertet der Interviewpartner als Erfolg. Innerhalb der Projektlaufzeit konnten nicht alle Ziele erreicht oder im gewünschten Umfang umgesetzt werden. Einige Angebote brauchen mehr Zeit, andere laufen nur verzögert an und werden anfänglich kaum in Anspruch genommen. Die mangelnde Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sieht der Interviewpartner in dem mangelnden Zugang zur einheimischen Bevölkerung, einhergehend mit mangelnden (sozialen) Netzwerken und mit Sprachbarrieren. Dabei ist der Einsatz von sogenannten Kulturmittlern<sup>162</sup> hilfreich. Die relativ kurzen Förderzeiten stellen eine Herausforderung dar, so der Interviewpartner, da es nach seiner Erfahrung einige Jahre dauert, bis ein Projekt sich bei den Organisationen und den Beteiligten etabliert und erfolgreich umgesetzt hat. Inhaltlich sei es aber wichtig, dass ein Projekt auch nach der Förderzeit weiterlaufen kann, da mit den Jugendlichen auch eine dauerhafte Beziehung aufgebaut werden muss, um eine effektive Integration zu erzielen. Die konkrete Umsetzung der verschiedenen Angebote ist auch dadurch erschwert, dass bei den ehrenamtlichen Akteuren die personellen und bei hauptamtlichen Akteuren die zeitlichen und personellen Ressourcen knapp sind.

Nachhaltigkeit ist in dem Programm von Anfang an erzielt worden, so dass die Partizipation der einzelnen beteiligten Personen sowie der beteiligten Institutionen und Strukturen bedarfsgerecht und kooperativ angelegt worden sind. Da Integration am besten im „normalen Alltag“ und in zwischenmenschlichen Beziehungen gelingt, sollen die im Projekt entwickelten Angebote mittel- und langfristig in den lokalen Strukturen der Jugendbildung zum selbstverständlichen Profil werden. Hierfür ist vor allem Geduld erforderlich.<sup>163</sup>

Nach persönlicher Einschätzung des Interviewpartners ist das Thema Integration weiterhin präsent und es melden sich auch nach Ablauf des Projektes die Teilnehmer bei ihm. Daneben hat das Projekt auch die Sensibilität der Landeskreisverwaltung zum Thema erweckt, so dass sich aufbauend auf den aus dem Projekt gesammelten Erfahrungen ein Forum für Gespräche von und mit Muslimen gegründet hat.

Nach Erkenntnis und Erfahrungen des Interviewpartners trägt Engagement zur Integration bei, zunächst durch den Aufbau sozialer Netzwerke und Freundschaften, mit denen sich beispielsweise diverse Jobmöglichkeiten ergeben können. Ein positiver Nebeneffekt des Engagement ist, dass durch den gegenseitigen Kontakt zwischen einheimischer Bevölkerung und Migranten auch eventuelle Vorurteile auf beiden Seiten abgebaut werden können.

#### Literatur:

Abel, Marcus / Baumeister, Frank / Flegr, Konrad / Steinbach, Susanna / Kaufmann, Alfred / Rein, Angela / Röhm, Gerlinde / Wenzl, Udo (2008): Vielfältig freiwillig – Interkulturelle Öffnung im freiwilligen Engagement junger Menschen.

URL der Quelle: <http://www.statistik-portal.de/FFKom/Infomaterial/Datenbank/20090819.16.pdf> (Stand: April 2010)

<sup>162</sup> Kulturmittler helfen bei Beratungs- und Verständnisfragen und sind für den Umgang mit den verschiedenen Kulturen geschult. Sie sind meist Hauptamtliche, die aufgrund von Sprachkenntnissen und Erfahrungen mit den verschiedenen Mentalitäten gut umgehen können, und vermitteln häufig zwischen den Organisationen und den Jugendlichen.

<sup>163</sup> Vgl. Abel et al. (2008)

## WIB Jugend – Wir im Brunnenviertel

Kontaktdaten	
Name des Vereins:	VIA Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V.
Interviewpartner: Position:	Frau Leyla Sirma (Projektkoordination 04/2006–09/2008) Frau Ilka Gindler (Projektkoordination 09/2008–12/2009)
Adresse:	Stadtteilmanagement Brunnenviertel Swinemünder Str. 64, 13355 Berlin
Tel.:	030 51058148
E-Mail: Internet:	wib-jugend@via-in-berlin.de www.brunnenviertel-brunnenstrasse.de/ index.php?id=wib-projekt Eine eigene Homepage für die Fortführung von WIB Jugend ist geplant, aber aufgrund der derzeit noch nicht angelaufenen Finanzierung noch nicht wieder aktiv. – Die Adresse lautet: www.wib-jugend.de

Projektinformation / Grunddaten	
Kurzbeschreibung:	Förderung der Partizipationspotenziale und Netzwerkstrukturen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund
Reichweite:	Kommune
Träger:	VIA Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V.
Geberinstitution:	Aktionsprogramm „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ des Berliner Beauftragten für Integration und Migration
Kooperationspartner:	Verschiedene Einrichtungen (z. B. Schulen)
Laufzeit:	1. Modellphase: 04/2006–12/2006, 2. Übergangsphase: 2007, 3. Fortsetzungsphase: 05/2008–12/2009
Themenbereich:	Migration, Partizipation, Kiezentwicklung
Zielgruppe(n):	Jugendliche mit Migrationshintergrund
Anzahl:	Über 50 Teilnehmer in rund 50 Teilprojekten (s. o. Doppelbesetzung), pro Phase eine Projektleiterin mit 22 Wochenstunden, zwischendurch Praktikanten, eine ehrenamtliche Stadtteilmanagerin als Konzeptgeberin, weiterhin unterstützend ehrenamtlich für das Projekt tätig
Projektbudget:	1. Modellphase: 22.200 Euro 2. Übergangsphase: Angaben nicht vorhanden 3. 05/2008–12/2009: 77.200 Euro 4. 2010/2011: 80.000 Euro („Soziale Stadt“-Gelder)
Übergeordnetes Rahmenprogramm (Status):	„Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ vom Berliner Senat (laufend). Das Programm „Vielfalt fördern“ ist mit Ende 2009 abgeschlossen; ab 2010 läuft die Förderung über „Soziale Stadt“ bis Ende 2011.

## 1 Situationsbeschreibung/Ausgangssituation

Das Brunnenviertel ist geprägt durch soziale Wohnungsbauten aus den 1970er und 1980er Jahren. Nach 1990 ist durch vermehrten Wegzug der finanziell Stärkeren und entsprechendem Zuzug von anderen, vor allem sozial schwachen Familien eine Gesellschaftsstruktur entstanden, in der über 50% der Kinder und Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben. Die hohe Arbeitslosigkeit und speziell die Jugendarbeitslosigkeit, ethnische Unterschiede und sprachliche Barrieren führen besonders bei den Jugendlichen zu erschwerter Integration und wenig Identifikation mit dem eigenen Lebensumfeld.

## 2 Ziele des Projektes

Der Projektschwerpunkt lag auf der „Förderung der Partizipationspotenziale von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund“. Diese sollten ihre eigenen Fähigkeiten selbstbewusst darstellen lernen und eine gewisse Anerkennung erfahren. Viele sind hier erstmalig mit der Übernahme von Verantwortung, mit der Anforderung, Termine einzuhalten, und der Herausforderung, sich für andere außerhalb der eigenen Familie einzusetzen, in Kontakt gekommen. Sie hatten die Möglichkeit, sich über ihre Fähigkeiten und Berufsentscheidungen bewusst zu werden. Dadurch, dass die Projektleiter einen Vertrag unterschrieben hatten, an den sie sich halten mussten, wurden sie häufig erstmals als Erwachsene behandelt und bekamen einen ersten Eindruck davon, wie eine Ausbildung und das Berufsleben funktionieren. Darüber hinaus ging es darum, dass die Jugendlichen durch ihr Engagement die Möglichkeit hatten, ihre Netzwerke auszubauen und zu stärken.

Idealerweise sollten sich längerfristig selbsttragende Strukturen entwickeln, so dass jeweils ein Gremium aus den derzeitigen freiwilligen Projektleitern dafür sorgt, dass weitere Projekte angeboten werden, die auf die vorliegende Gesellschaftsstruktur im Brunnenviertel eingehen.

Das Projekt war darauf ausgerichtet, junge Menschen für ein Engagement zu gewinnen. Der Ansatz der Neugewinnung steht vor allem auch im Zusammenhang mit der Zielgruppe. Jugendliche im Alter von 16 Jahren befinden sich häufig in Umbruchphasen und sind viel mit der Bewältigung anderer Lebensbereiche (Schule, privat) beschäftigt. Es ging im Projekt aber auch darum, die Jugendlichen längerfristig für ein Engagement begeistern zu können. So wurde über die Projektlaufzeit einerseits versucht, stetig neue Personen anzusprechen, andererseits war man darum bemüht, einige von denen, die sich im Rahmen des Projektes schon eine längere Zeit engagierten, zu halten.

Ein Engagement trägt von sich aus zu einer stärkeren Integration in das nahe soziale Umfeld bei. Insofern zielte Integration auf die persönliche Verankerung im Kiez und im Projekt. Die Jugendlichen sollten hierfür ihre persönlichen Ressourcen mobilisieren, die sie – unter Hilfestellung – für eine Projektumsetzung nutzen sollten. Daneben bezog sich Integration auf die interkulturelle Verständigung im Projekt, da die Teilnehmer unterschiedliche kulturelle Hintergründe hatten.

## 3 Inhalte und Ablauf des Projektes

Die Jugendlichen wurden direkt angesprochen, eigene Projekte zu entwickeln und zu leiten. Dabei lagen die Ideenfindung und die organisatorische Umsetzung weitgehend in der Verantwortung der Jugendlichen. Die Projektleitung stellte eine gewisse Infrastruktur an Räumen und Kontakten zur Verfügung und stand bei bürokratischen und organisatorischen Fragen zur Umsetzbarkeit zur Seite. Die Projekte sollten mindestens

drei Monate lang an zwei Tagen pro Woche mit 20 Stunden monatlich realisiert werden. In der Praxis ergab sich eine durchschnittliche Projektdauer von sechs bis sieben Monaten, wobei auch die Möglichkeit bestand, nur einen Termin in der Woche anzubieten. Die Projektumsetzung war insgesamt sehr flexibel gehalten, weshalb Themenschwerpunkte und der zeitliche Umfang im Verlauf auch geändert werden konnten.

Die Projekte richteten sich hauptsächlich an Kinder und Jugendliche, teilweise auch an Familien. Die Schwerpunkte lagen in den Bereichen Integration, Bildung, Politik, Sport, Kunst und eigener Stadtteil. Anfänglich waren diese Felder für die Jugendlichen vorgegeben; im Projektverlauf wurde es den Jugendlichen freigestellt, in welchen Bereichen sie ihr Projekt ehrenamtlich umsetzen wollten. Dabei ergab sich, dass die vorgegebenen Felder auch weiterhin dominant blieben. Die meisten Projekte wurden in den Bereichen Sport und Bildung (Hausaufgabenhilfe) realisiert.

Nach der Vorstellung einer Projektidee bei der Koordinatorin und einem ausführlichen Gespräch über die Machbarkeit musste eine Projektskizze formuliert werden. Ein aus anderen jugendlichen Projektleitern bestehendes Gremium entschied, ob das Projekt durchgeführt werden sollte. Der Projektinitiator kümmerte sich dann selbst um einen Ort für die Projektumsetzung und ggf. um Dinge, die zur Umsetzung nötig waren. Die Projekte der Jugendlichen mussten eine offene Teilnehmerstruktur haben und die Teilnahme am Projekt sollte kostenlos sein.

Zur Unterstützung der Freiwilligen stand die hauptamtliche Projektkoordinatorin (22 Wochenstunden) als Ansprechpartnerin jederzeit zur Verfügung.

Über die Laufzeit der Pilotphase (2006) wurde die weitere Finanzierung des „WIB-Jugendprogramms“ sichergestellt. Da das Projekt von Seiten des Aktionsprogramms eine besondere Würdigung erfuhr, wurde es im Jahre 2007 mit einem geringeren Budget zwischenfinanziert. Eine neue reguläre Förderungsphase, ebenfalls durch das Aktionsprogramm „Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“, setzte im Mai 2008 ein und lief bis Dezember 2009. Derzeit ist eine weitere Förderung durch das Programm „Soziale Stadt“ anvisiert, die voraussichtlich im April 2010 beginnen und bis Dezember 2011 andauern wird.

Die fortlaufende Förderung trägt dem großen Erfolg des Projektes Rechnung und ermöglicht es, auf mittel- bis langfristiger Basis stabile Strukturen zu schaffen und die Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

## 4 Zur Auswahl und Qualifizierung (Anerkennung) von Engagierten

### 4.1 Auswahl und Zugang

Von Seiten des Aktionsprogramms wurde vorgegeben, dass die Teilnehmer mindestens 16 und höchstens 25 Jahre alt sein und einen Migrationshintergrund haben sollten. In der dritten Förderphase (2008–2009) wurde der Schwerpunkt zusätzlich auf männliche Migranten gesetzt, was aber in der praktischen Umsetzung aufgrund des großen Interesses weiblicher Migranten nicht konsequent umgesetzt werden konnte.

Da es sich im Projekt um die Realisierung und Bereitstellung niedrigschwelliger Angebote handelte, wurde auf besondere Kompetenzen nicht viel Wert gelegt, wohl aber sollten die Teilnehmer eine Idee für ihr Projekt mitbringen, Lust haben, sich im Projekt zu engagieren, und möglichst zuverlässig sein. Für bestimmte Projekte, z. B. im Sportbereich, waren gewisse Vorerfahrungen von Vorteil (z. B. Boxkenntnisse).

Bereits bekannte wie auch andere Jugendliche wurden direkt durch die Projektkoordinatoren angesprochen. Dies war vor allen Dingen in der Pilotphase von besonderer Bedeutung, da das Projekt anfangs weniger bekannt war. Das wichtigste Aktivierungsinstrument war im weiteren Verlauf die Mund-zu-Mund-Propaganda in den Peer-Groups der Jugendlichen. Die Jugendlichen zeigten sich relativ resistent gegenüber schriftlichen Informationen.

Die Teilnehmer haben unterschiedliche Motive, sich im Projekt zu engagieren. Hierzu zählen vor allem:

- etwas anzubieten, auf das man in der eigenen Kindheit nicht zurückgreifen konnte,
- Berufsperspektiven im pädagogischen Bereich überprüfen,
- ein Hobby verstärkt umsetzen,
- Kommunikation mit anderen,
- Aufwandsentschädigung als Aufbesserung des eigenen Taschengelds (Teilnehmer oftmals mit sozial schwachem Hintergrund) und
- den eigenen Migrationshintergrund in Verbindung mit einem Engagement nutzen, um später leichter in andere Strukturen zu kommen.

## 4.2 Qualifizierung

In der Pilot- und in der Übergangsphase gab es keine Qualifizierungsangebote. Hier konnten die Teilnehmer sich ausschließlich von der Projektleiterin in Bezug auf ihr Projekt beraten lassen.

In der dritten Phase (2008–2009) wurden Qualifizierungsangebote realisiert, die auch künftig Bestandteil des Projektes sein werden. Die Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen begründet sich einerseits aus dem Bedarf der Jugendlichen, andererseits wollte man mit dem Angebot für die Jugendlichen kostenfreie Möglichkeiten schaffen, ihre Zugangschancen zum Arbeitsmarkt verbessern zu können.

Die Themen der Qualifizierungsworkshops ergaben sich aus den Interessen der Jugendlichen. Diese waren zum einen dazu aufgefordert, durch eigene Recherche von für sie passenden Stellenangeboten die dort gefragten Fähig- und Fertigkeiten zusammenzutragen. Zum anderen sollten sie Qualifizierungsbedarfe artikulieren, die sich aus ihrer Projektarbeit ergeben hatten.

Auf diesem Weg wurden Workshops – überwiegend an Wochenenden – zu folgenden Themen mit externen Referenten realisiert:

- Erste-Hilfe-Kurs
- Theorie und Praxis der Pädagogik (zwei Wochen lang während der Herbstferien)
- Erfolgreiche Kommunikation
- Mediation
- Diversity
- Computer
- Projektmanagement

Von den Jugendlichen wurde erwartet, dass sie an mindestens einem Workshop während ihrer Projektdauer teilnehmen. In der Regel waren diese von zehn Personen besucht, wobei die Möglichkeit zur Teilnahme an den Workshops, sofern sie nicht ausgebucht waren, auch für externe Personen (Freunde, Geschwister) bestand. Die Jugendlichen haben im Verlauf des Projektes allerdings erkannt, dass die kostenfreie Nutzung der Qualifizierungsangebote keine Selbstverständlichkeit darstellt.

In Zukunft werden einzelne Themen übernommen bzw. Aufbaukurse für in der Vergangenheit besonders gut besuchte Workshops angeboten werden. Darüber hinaus gilt es jedoch weiterhin, die Interessenlagen der Teilnehmer bei der Konzeption neuer Workshopinhalte zu berücksichtigen.

Alle freiwilligen Projektleiter waren Mitglieder im Projektgremium, das über die Anträge abstimmt und sich während der Projektphase regelmäßig traf. Coaching und Erfahrungsaustausch erfolgten untereinander. Zusätzlich war die Projektkoordinatorin ansprechbar, die die Projekte auch regelmäßig besuchte und mit den Projektleitern in Kontakt stand. Hierdurch war es möglich, dass Projekte im Laufe ihrer Umsetzung verändert werden konnten (z. B. Thema, Zielgruppe, Zeitumfang), wenn sich Probleme bei der alten Konzeption ergeben hatten. Der enge Kontakt zur Projektleitung diente auch dazu, die Jugendlichen bei privaten Problemlagen an andere Beratungsstellen weitervermitteln zu können.

Im Projekt liegt ein projekt- und lebenslaufbezogenes Qualifikationsverständnis vor. Insofern ging es zum einen darum, durch die Qualifikationsangebote das eigene Projekt kompetenter realisieren zu können, zum anderen sollten die Jugendlichen ihren eigenen Qualifizierungsbedarf erkennen lernen, um an persönlichen Schwächen arbeiten zu können.

### 4.3 Anerkennung / Gratifikationen

Während der gesamten Projektlaufzeit wurde eine Aufwandsentschädigung gezahlt. In der Pilotphase hatte man für die Festlegung der Höhe ein Stufenmodell entwickelt, das den Umfang der Aufwandsentschädigung nach Art und Inhalt der geleisteten Tätigkeit festlegte. Die maximale Förderung betrug 160 Euro pro Projekt und Monat. Von diesem Modell ist man im Projekt relativ schnell abgewichen und hat einen Satz von 5 Euro / Stunde für die Projektdurchführung festgelegt. Die Teilnehmer müssen hierfür einen Stundenzettel ausfüllen, anhand dessen ihr zeitlicher und inhaltlicher Aufwand nachzuvollziehen ist (z. B. Zeit für Werbung, Choreographieerarbeitung, Stunden für wöchentliche Projektumsetzung). Die Aufwandsentschädigung ist auf 100 Euro monatlich begrenzt. Dazu wurden 50 Euro pro Projekt für anfallende Sachkosten gezahlt. Dieser Betrag wurde in Abhängigkeit zum Aufwand des Projektes flexibel gehalten und konnte sowohl über als auch unter der 50-Euro-Grenze liegen.

Die Tätigkeit der Jugendlichen erfuhr gesellschaftliche Anerkennung durch die projektbegleitende Öffentlichkeitsarbeit. Daneben gab es verschiedene Feste, auch im Kiez, bei denen die Jugendlichen ihre Projekte vorstellen konnten oder, bekannt durch ihre Projektarbeit, an anderen Aktivitäten mitwirkten (Moderation von Veranstaltungen).

Nach Abschluss – oder im Falle von Bewerbungen auch zu einem früheren Zeitpunkt – des Projektes wurde ein Zeugnis ausgestellt, das man ggf. einer Bewerbung beilegen kann.

Die Freiwilligen waren im Projekt über den Träger und teilweise über die Kooperationspartner (Einrichtungen, in denen die Jugendlichen ihre Projekte angeboten haben) unfall- und haftpflichtversichert.

## 5 Erfahrungen mit den Engagierten

Für die engagierten Jugendlichen haben sich in dreierlei Hinsicht neue Perspektiven ergeben: Viele Jugendlichen kannten die Infrastruktur des Kiezes vor ihrer Teilnahme am Projekt weniger gut. Durch ihr Engagement haben sie Mitwirkungsmöglichkeiten (z. B. Quartiersrat) kennen- und nutzen gelernt sowie ihre persönlichen Netzwerke ausbauen

können. Einige Teilnehmer fühlten sich durch ihr Engagement hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven bestätigt, andere erhielten Honorarverträge bei den Einrichtungen, in denen sie ihr Projekt angeboten hatten.

Die meisten Jugendlichen äußerten sich sehr positiv über die Erfahrungen, viele machten weiter und blieben durchschnittlich sechs bis sieben Monate im Projekt oder boten noch andere Projekte an.

## 6 Evaluierung des Projektes

Es liegt ein erster Evaluationsbericht für die erste Projektphase (2006) vor, ein zweiter für die Verlängerung des Projektes (2008–2009) steht kurz vor der Veröffentlichung. Das Jahr 2007 wurde nicht evaluiert, da das Projekt in diesem Jahr aufgrund geringer finanzieller Mittel ein kleineres Format hatte.

Für die Teilnehmer an den Projekten, größtenteils Kinder und Jugendliche aus sozial schwachen Familien, ergaben sich durch ihr Engagement Möglichkeiten zur sinnvollen Freizeitbeschäftigung, zum Kennenlernen anderer Kulturen und Themen sowie zur sprachlichen und ethischen Integration außerhalb der zielorientierten Institution Schule. Dadurch, dass die Projektleiter einen ähnlichen Hintergrund hatten, wurde ein besonderes Vertrauensverhältnis ermöglicht. Da alle Projekte kostenlos angeboten wurden, konnte auch Kindern, deren Eltern nicht über die finanziellen Möglichkeiten verfügten bzw. keinen Sinn in derartigen Betätigungen sahen, der Zugang zu den Projekten eröffnet werden.

Insgesamt wurden rund 50 Projekte von über 50 Jugendlichen realisiert.

Die Erfolge des Modellprojektes liegen insgesamt in der mittelfristigen Erreichung der Projekt- und weiterer Ziele. Hierzu zählen:

- Das Angebot für Kinder und Jugendliche im schwierigen Stadtteil Brunnenviertel ist erheblich verbessert worden.
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund konnten aktiviert werden, sich für die Verbesserung des Wohnumfeldes und ihrer Lebensbedingungen zu engagieren.
- Ihre Arbeit ist gesellschaftlich anerkannt worden. Institutionen lernten die Jugendlichen zu schätzen und wollten die Projekte unbedingt fortführen. Die Projekte haben große Wertschätzung erfahren.
- Die interkulturelle Kommunikation wurde verbessert, Vorurteile wurden abgebaut.
- Netzwerke wurden erweitert und aufgebaut, was insbesondere auch im Hinblick auf Partizipationschancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von Bedeutung sein kann.
- Bei den engagierten Jugendlichen erfolgte ein persönlicher Kompetenzzugewinn. Sie sammelten vor allem Erfahrungen in den Bereichen Projektkoordination und bei der Vermittlung von Wissen. Besonders bedeutsam sind die Stärkung des Selbstbewusstseins, das Erkennen neuer Perspektiven und der Ausbau eines persönlichen Netzwerks.
- Einige Teilnehmer haben durch ihr Engagement aktiv im Quartiersrat (3 jugendliche Projektleiter) und in der Vergabejury (ca. 6) an wichtigen Entscheidungen für den Kiez mitgewirkt. Ferner ist es zwei Teilnehmern mit Unterstützung der Projektleiterin gelungen, ein eigenes U 18-Wahlprojekt zu beantragen und zu realisieren.

Trotz der Tatsache, dass die Angebote der Jugendlichen als wichtige Ergänzung bestehender Freizeitstrukturen wahrgenommen wurden, ergaben sich im Verlauf des Modellprojektes immer wieder Schwierigkeiten, passende Räumlichkeiten für die Projekte zu finden. Insgesamt wäre es wünschenswert, wenn sich noch mehr Einrichtungen

– vor allem die weiteren Schulen im Gebiet – beteiligen würden. Einzelne Projekte sind auf spezielle Räume angewiesen (Musikkurse nicht in Mietshäusern) und andere Projekte brauchen für ihre Umsetzung vor allem im Winter einen abgeschlossenen Ort (z. B. Basketballkurs). Ursächlich für ein Defizit an Räumlichkeiten waren fehlende Zuständigkeiten für die Raumverwaltung und -betreuung in den betroffenen Einrichtungen. Außerdem gab es hier Befürchtungen, dass die Räume nicht in einem ordentlichen Zustand verlassen werden würden.

Wünschenswert wäre auch ein Ausbau der Projekte insbesondere im Bereich Jugend und Politik, in dem bisher nur wenige Projekte angesiedelt waren.

Insgesamt haben durchschnittlich zwei Personen pro Jahr ihr Engagement abgebrochen. Die Gründe hierfür waren unterschiedlich. Angeführt wurden knappe Zeitressourcen wegen anderer Verpflichtungen (Schule), die Veränderung individueller Schwerpunktsetzung (Interessen) und nicht erfüllte Projekterwartungen.

Im Projekt haben sich einzelne Projekte in Bezug auf ihre inhaltliche Ausrichtung sowie die ursprünglich anvisierte Zielgruppe verändert.

Im Jahre 2009 haben sich die Projektteilnehmer im Vergleich zu den anderen Projektjahren über einen längeren Zeitraum engagiert.

Während der Projektlaufzeit gab es einen personellen Wechsel bei der Projektkoordination. Die integrationsrelevanten Auswirkungen beziehen sich auf eine verstärkte persönliche Netzwerkarbeit der Teilnehmer durch ihr Engagement (z. B. Mitwirkung im Quartiersrat und auf Festen [Moderation]), teilweise auf positive Synergieeffekte, die sich zwischen der Verantwortungsübernahme im Engagement und der Verantwortungsübernahme im schulischen Bereich ergeben haben, sowie auf ein stärkeres Bewusstsein für die Vorteile des eigenen Migrationshintergrunds. Der letztgenannte Aspekt bezieht sich auf eine dadurch verstärkte Motivation, sich auch in anderen Lebensbereichen (Schule, Beruf) verstärkt zu betätigen. Die Faktoren sind nicht gemessen worden.

## 7 Persönliche Einschätzung des Projektes durch den Interviewpartner

Jugendliche mit Migrationshintergrund unterscheiden sich in Bezug auf die Motivation zur Engagementsaufnahme nicht von anderen Jugendlichen. Vielmehr bedarf generell die Gruppe der Jugendlichen eines besonderen Anstoßes.

Ingesamt war es erfreulich zu beobachten, wie die Jugendlichen sich durch ihr Engagement gegenseitig geholfen haben. Darüber hinaus sind auch die im Projekt erfolgten interkulturellen Kontakte positiv zu bewerten.

Die Projektkoordinatorin hob die hohe Akzeptanz durch die Jugendlichen als angenehm hervor.

Der Projekterfolg wurde durch die oben beschriebenen Probleme bei der Raumsituation beeinträchtigt.

Eine anhaltende Wirkung des Projektes ist durch eine Grundfinanzierung zu erreichen. Schon in der Vergangenheit wurde immer wieder versucht, zusätzliche Mittel für das Projekt zu akquirieren. Die Finanzierung sollte zum einen die Mittelbereitstellung für zwei hauptamtliche Kräfte zur Betreuung und Begleitung der Jugendlichen beinhalten. Insbesondere bei personellen Ausfällen aufgrund von Krankheit oder Urlaub ist der Einsatz nur einer Kraft nicht ausreichend. Zum anderen sind Aufwandsentschädigungen vorzusehen, da ein großer Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus sozial schwachen Familien kommt.

## 5 Vignetten und Fallstudien

Fallstudien

## Fallstudie „Freiwilliges Soziales Jahr im Sport – FSJ im Sport“

### 1 Die Organisation

Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) ist als Dachverband im Sport einer der größten Vereine und auch Bildungsträger in Deutschland. Neben einer Vielzahl an zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen, zurzeit 2.400 Stellen<sup>164</sup>, bieten die Sportorganisationen ein breites Spektrum an Aus-, Fort- und Weiterbildungen an. Mit den Ausbildungskonzeptionen in den formalen Ausbildungssystemen werden Trainer, Übungsleiter, Vereinsmanager und Jugendleiter aus- und fortgebildet, aber auch innerhalb des Sporttreibens und innerhalb eines Engagements, weshalb der DOSB aufgrund seiner Ausbildungserfahrungen eine gute strukturelle Ausgangsbasis insbesondere für Projekte wie das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) liefert.<sup>165</sup> Gemeinsam mit der Deutschen Sportjugend und den Landessportjugenden des DOSB ist die Beteiligungsmöglichkeit für den Kinder- und Jugendsportbereich mit dem Pilotprojekt „Freiwilliges Soziales Jahr im Sport“ von 2000 bis 2003 zunächst erprobt und anschließend deutschlandweit ausgeweitet worden. Dabei sollten sich die Jugend- und Sozialstrukturen der Sportvereine und -verbände für den gesetzlich geregelten Freiwilligendienst öffnen, der sich bis dato in kirchlichen oder sozialen Trägern abgespielt hat. Als Träger des FSJ im Sport bauten die sechzehn Jugendorganisationen der Landessportbünde nach der Modellphase in allen Bundesländern Strukturen auf. Seit August 2002 trat die gesetzlich anerkannte Möglichkeit hinzu, ein zwölfmonatiges FSJ anstelle des Zivildienstes zu absolvieren. Seit dem 1. September gibt es das „FSJ im Sport“ neben den FSJ in kirchlichen und sozialen Einrichtungen und es haben sich seither 2.000 Jugendliche daran beteiligt (Stand: Mai 2010, davon 70 % Kriegsdienstverweigerer).<sup>166</sup>

### 2 Ressourcen des Engagements vor Ort

#### 2.1 Potenziale

Als einer der größten Dachverbände mit 97 Mitgliederorganisationen, 27,5 Millionen Mitgliedschaften und zahlreichen bundesweiten Kooperationspartnern wie Bundesministerien, dem Bundesnetzwerk für Bürgerschaftliches Engagement etc. verfügt der DOSB über ein gutes Netzwerk.<sup>167</sup> Die Jugendorganisationen der Landessportbünde boten zu Beginn eine gute Voraussetzung zur Durchführung des FSJ, da sie bereits als Träger der freien Jugendhilfe anerkannt waren und so ohne Verzögerung in allen Bundesländern als Träger des FSJ zugelassen wurden. Damit konnten sie die Aufgabe übernehmen, eine zentrale Stelle mit entsprechend qualifiziertem Personal zu bilden, um die Freiwilligen bei der Suche nach Einsatzstellen zu unterstützen, diese zu beraten, als Ansprechpartner bei Problemen zu dienen, sie zu qualifizieren und um regelmäßig die Einsatzstellen zu besuchen.

<sup>164</sup> Stand: November 2010

<sup>165</sup> Vgl. Fabinski, Wiebke (Broschüre): DOSB | Bildung und Qualifizierung: Das Qualifizierungssystem der Sportorganisationen. Online-Quelle: [http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/extranet/PDF/Flyer\\_Qualifizierungssystem\\_der\\_Sportorganisationen.pdf](http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/extranet/PDF/Flyer_Qualifizierungssystem_der_Sportorganisationen.pdf)

<sup>166</sup> Vgl. [www.dosb.de/de](http://www.dosb.de/de)

<sup>167</sup> Vgl. [www.dosb.de/de](http://www.dosb.de/de)

Die bundesweiten Strukturen des DOSB sind in Baden-Württemberg und in Rheinland-Pfalz dezentral organisiert. In Baden-Württemberg zum Beispiel setzt sich der Landessportverband aus den drei Sportbünden Nord-, Südbaden und Württemberg zusammen, die sowohl für die Qualifizierungsmaßnahmen als auch für die Vereinsberatung zuständig sind. Gibt es Anfragen zu Personalentwicklung, Hauptamt, Ehrenamt etc., so gehen diese direkt an den Regionalsportbund. Im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen zeigen sich dezentrale Strukturen als sehr förderlich, da weder Reisekosten noch Zeiten hierfür überstrapaziert werden. In den übrigen Bundesländern sind die Sportbünde monostrukturiert, d. h., es gibt nur einen Dachverband, der sowohl für die Ausbildung als auch für die Vereinsberatung zuständig ist. Die Zuständigkeiten sind damit klar verteilt. Projekte wie das FSJ im Sport wiederum laufen jedoch über die Landessportvereine. Der Hintergrund ist der, dass das Land Baden-Württemberg den Landessportverband Baden-Württemberg e. V. als Träger des FSJ anerkannt hat, so dass dieses Projekt in BW und auch in den übrigen Bundesländern zentral organisiert wird. Der Präsident des Landessportverbandes ist zum Beispiel Ansprechpartner für die Regierung, die regionalen Präsidenten sind zugleich Vizepräsidenten im Landessportverbund. Die Doppelbesetzung gewährleistet einen besseren Informationsaustausch, auch wenn die Zuständigkeiten oft unklar sind.

Die Strukturen des DOSB für das FSJ haben sich nach Aussage einer ehemaligen Engagierten seit Beginn der Modellphase 2002 bis heute qualitativ verbessern können und das FSJ an Stellenwert gewinnen lassen. Dies nicht zuletzt, weil die Träger den Einsatzstellen Rahmenbedingungen gestellt haben und diese z. B. heute einen Stundenplan erstellen, der gewährleistet, dass der Schwerpunkt tatsächlich im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit gesetzt wird. Daneben ermöglichen insbesondere die Strukturen des DOSB ein funktionierendes Netzwerk. Nicht nur das deutschlandweit anerkannte Zertifikat eines Übungsleiters, sondern auch die Möglichkeit der Abrechnung des damit zustehenden Stundenlohns von 3 Euro erleichtert den Sportvereinen deutschlandweit den Einsatz von Freiwilligen. Die Vernetzung funktioniert zudem auch auf der Kommunikationsebene, wenn zum Beispiel ein Trainer gesucht wird, kann dies leichter an andere Vereine oder andere Personen weitergegeben werden.

Nach Aussage der Projektkoordination gibt es bei den Jugendlichen allgemein eine hohe Bereitschaft zum freiwilligen Engagement. Voraussetzung allerdings sind bestimmte Rahmenbedingungen, die für die Jugendlichen geschaffen werden müssen. Neben einer gewissen zeitlichen Flexibilität und einem freien Gestaltungsraum bevorzugen Jugendliche den Einsatz in Projekten mit einem zeitlich befristeten Rahmen. Jugendliche haben nach Aussage der Projektkoordination heutzutage nicht alleine nur altruistische Motive, sondern auch einen eigenen Nutzensanspruch an ihr Engagement, der sich weniger an finanziellen Anreizen als vielmehr an Aspekten der persönlichen Weiterentwicklung, beispielsweise an angebotenen Qualifikationen, orientiert. Das Zertifikat spielt beim FSJ im Sport eine große Rolle für die Jugendlichen, da die hier angebotene Qualifikation formal anerkannt und zunehmend an Universitäten oder öffentlichen Einrichtungen geschätzt wird. Beispielsweise rechnen die meisten Universitäten in Deutschland das FSJ als Wartesemester für einen Studienplatz an. Neben der Schaffung konkreter Möglichkeiten für den beruflichen Einstieg und gesellschaftlicher Anerkennung liefert es auch greifbare Vergünstigungen für die Jugendlichen. Eine Engagierte berichtet zudem, dass das FSJ sich auch positiv auf ihren Lebenslauf ausgewirkt hat. Nicht nur hatte sie es deshalb einfacher, für ihr Sportstudium zugelassen zu werden, sondern mit dem Engagement sammelte sie Punkte bei den Arbeitgebern, was ihr das Finden von Praktikumsstellen erleichtert hat. Ferner werden ehemalige Engagierte des Freiwilligendienstes auch von anderen Seiten gefördert. Zum Beispiel bietet die Robert Bosch Stiftung hierzu ein Stipendium an, bei dem diese Ehemaligen weiter für ein Engagement qualifiziert werden.

## 2.2 Grenzen

Trotz des Zugewinns an Inhalten und Programmen auf der Seite der Kinder und Jugendlichen, die in den Vereinen betreut werden, und der Bereicherung, den die FSJler selbst durch ihren Einsatz erhalten, ist gerade die Beteiligung von Jugendlichen mit geringem Bildungsniveau, die Gruppe der Haupt- und Förderschüler, bei diesem Freiwilligendienst unterrepräsentiert. Dies hängt, so die Interviewpartnerin, damit zusammen, dass im FSJ im Sport meist junge Menschen gebraucht werden, die alleine und eigenverantwortlich Kinder- und Jugendgruppen leiten und eine Aufsichtspflicht übernehmen können, weshalb die Vereine sich oft zuverlässige Jugendliche mit hohem Bildungsabschluss und guten sozialen Fähigkeiten aus einer meist größeren Nachfrage an Jugendlichen als zur Verfügung stehenden Plätzen aussuchen können.<sup>168</sup> Zwar wurde inzwischen die Altersgrenze von 16 Jahren auf 15 Jahre herabgesetzt, so dass ein FSJ direkt nach Schulabschluss für diese gering vertretende Gruppe leistbar ist. Dass sie dennoch gering vertreten sind, liegt unter anderem auch daran, dass diese Zielgruppe der Erfahrung nach einen besonderen pädagogischen Betreuungsrahmen benötigt als im Rahmen von FSJ im Sport verfügbar ist. Dieses Problem ist als solches vom DOSB erkannt worden, der nach geeigneten Lösungen sucht. Im August 2010 startete das Projekt „Fokus-FSJ“ der Hamburger Sportjugend, bei der besonders diejenigen Jugendlichen für ein FSJ gefördert werden, die bislang unterrepräsentiert waren: Jugendliche mit niedrigem Bildungsniveau, mangelnden Sprachkenntnissen, fehlendem persönlichem Netzwerk. Dabei soll besonders eine integrationsrelevante Wirkung erzielt werden. Weitere Projekte für benachteiligte Jugendliche sind das „FSJ-Tandem“ in Niedersachsen sowie „FSJ im Sport macht kompetent“ der Sportjugend Hessen. Daneben können die günstigen Strukturen des DOSB auch Nachteile mit sich, besonders bei den dezentralen Strukturen in Baden-Württemberg und in Rheinland-Pfalz, da sie durch die Aufgliederung auch längere Kommunikationswege aufweisen und somit erschwert werden und da die Zuständigkeiten oft schwieriger zu durchschauen sind. Die befragte Engagierte berichtet schließlich von den Herausforderungen, die sie zu Beginn des FSJ hatte, da sie sich mit einer Fülle von Aufgaben zunächst überfordert fühlte. Sinnvoll sind ihrer Ansicht nach eine gute Einführung und transparente Aufgaben, damit die Freiwilligen mit Hilfe zum Beispiel eines Stundenplans geregelte Tätigkeiten haben. Daneben spielt auch die Haltung der Eltern zum Engagement eine Rolle für die Durchführung des FSJ. Auch die Engagierte berichtet, dass sie sich den Einsatz ohne die finanzielle Unterstützung ihrer Eltern nicht hätte leisten können.

## 3 Das Projekt „Freiwilliges Soziales Jahr im Sport“

### 3.1 Ausgangssituation

Das FSJ wird als überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen, insbesondere in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe einschließlich der Einrichtungen für außerschulische Jugendbildung und Einrichtungen für Jugendarbeit oder in Einrichtungen der Gesundheitspflege und kulturellen Einrichtungen (Einsatzstellen) geleistet. Mit dem FSJ im Sport sollen die klassischen Einsatzstellen ergänzt werden. Mithilfe der Jugendlichen können die Vereine für Kinder und Jugendliche Programme anbieten, die ohne ihren Einsatz nicht möglich

---

<sup>168</sup> Vgl. Eichhorn/Hülse/Giglberger 2006

wären, vor allem, da sie diese in dem Zeitfenster anbieten können, in dem sie die Kinder und Jugendlichen erreichen. Jugendliche schaffen nach Aussage der Projektkoordination zeitgemäße Angebote, sprechen die „Sprache der Jugend“, sind authentisch und tragen somit zu einer Verjüngung der Strukturen in der Vereinslandschaft bei. Für die Jugendlichen besteht der Reiz darin, eine Gruppe zu leiten, bei der sie schnell sehr viel Verantwortung übernehmen, sowie in dem Bewusstsein, dass ohne ihren Einsatz auch viele der Programme nicht möglich wären. Die Koordinationsstelle hat zudem die Erfahrung gemacht, dass Jugendliche, die in einem Verein für ein solches Engagement gewonnen werden, dem Verein oft für viele Jahre oder sogar unbegrenzt erhalten bleiben.

### 3.2 Ziele und Inhalte

Ziel des Projektes ist es, die Bereitschaft für ein freiwilliges gesellschaftliches Engagement und die Übernahme von Verantwortung zu fördern. Dies wird durch einen Einblick in ein Berufsfeld ermöglicht, in dem die Jugendlichen erste Erfahrungen sammeln oder sich auch für eine zukünftige ehrenamtliche Tätigkeit entscheiden können.

Die Inhalte des FSJ im Sport variieren je nach Angebot und Kooperationspartner der Einsatzstelle, sie befassen sich jedoch alle mit der sportlichen Aktivität von Kindern und Jugendlichen, zumeist in Sportvereinen und Sportverbänden, im Kindergarten oder in Schulen. Inhalte und konkrete Ausgestaltung werden von den Jugendlichen teilweise selbst initiiert beziehungsweise werden auch schon bestehende Projekte weitergeführt. Es gibt die Möglichkeit, sich direkt bei den Vereinen zu bewerben, die anschließend eine Art „Dreiecksvertrag“ zwischen Einsatzstelle, Träger und Freiwilligen schließen. Vor Beginn des Engagements finden mit den Interessierten Gespräche statt, bei denen vorhandene Kenntnisse und Interessen der Jugendlichen mit bestehenden oder neu zu initiiierenden Aufgaben abgestimmt werden. Beispielsweise sind Jugendliche aktive Mitarbeiter bei der Vereins- oder Verbandsarbeit, organisieren Spielfeste oder Schnupperveranstaltungen, veranstalten und führen Ferienfreizeiten, Ferienspiele oder auch Abenteuersportaktionen durch. Daneben kümmern sich die Jugendlichen um Skatertreffs, Eltern-Kind-Turnen, organisieren verschiedene Events, führen die Tätigkeit eines Übungsleiters aus und übernehmen kleinere Verwaltungstätigkeiten. Die befragte Engagierte hat z. B. im Raum Heidelberg mit sechs Grundschulen das Spiel- und Spaßprojekt aufgebaut, in denen mit den Kindern verschiedene Sportarten einmal in der Woche ausprobiert werden, um ihnen den Spaß am Sport zu vermitteln und um sie als Mitglieder für die Sportvereine zu gewinnen.

### 3.3 Motive für Projektteilnahme

Viele Teilnehmer sind nach Vollendung der Schule in einer Orientierungsphase, in der sie sich zunächst praktisch betätigen wollen, ohne sich beruflich festzulegen. Die meisten Jugendlichen beabsichtigen, im Anschluss an das FSJ ein Studium zu beginnen.<sup>169</sup> Nach Aussage einer Engagierten ist das FSJ eine gute Chance, um verschiedene Möglichkeiten auszuprobieren und eigenständig Projekte auf die Beine zu stellen. Ferner ergibt sich damit die Gelegenheit, Erfahrungen in der Praxis zu sammeln, bevor der Ausbildungsweg eingeschlagen wird. Viele Jugendliche entscheiden sich für das FSJ zudem, weil es ihrer Ansicht nach eine sinnvolle Tätigkeit darstellt, bei der sie sehr eigenständig arbeiten können.

<sup>169</sup> Abiturienten sind beim FSJ im Sport überrepräsentiert. Dies hängt nach Ansicht des Interviewpartners damit zusammen, dass diese Gruppe es sich am ehesten zutraut, allein mit einer Jugend- oder Kindergruppe zu arbeiten.

Daneben spielt es auch eine Rolle, unter Gleichgesinnten zu sein und sich in der Tätigkeit ernst genommen zu fühlen. Viele Jugendliche sind für das FSJ motiviert, weil sie sich in dieser Zeit beruflich orientieren können und ausprobieren, ob ihnen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen liegt. Der Wunsch, sich zu engagieren und anderen zu helfen, kommt hinzu. Auch die befragte Engagierte berichtet davon, wie erfüllend und sinnvoll die Arbeit im Engagement sein kann und dass alleine das Lächeln eines Kindes ihr gezeigt hat, wie sinnvoll ihre Tätigkeit ist. Sich neben Schule, Studium oder Berufsausbildung weiterzubilden und berufsrelevante Kompetenzen zu erlangen, stellen weitere Motive dar. Die Jugendlichen erzielen praktische Erfahrungen und Kompetenzen bei der Teamarbeit oder im Konfliktmanagement und lernen, sich an Regeln zu halten, was zunehmend von Wirtschaftsunternehmen honoriert wird. Die Frage, wie Jugendliche zum Engagement im Sportbund kommen, steht oft im Einklang mit ihren persönlichen Erfahrungen: Einige engagieren sich in Sportbund, weil sie dies traditionell in ihren Familien vorgelebt bekommen haben, andere waren selbst als Kind oder Jugendlicher im Verein beteiligt und nahmen den Jugendleiter als Vorbildfunktion wahr, was sie dazu bewegt, sich später selbst zu engagieren.

### 3.4 Qualifizierung

Die Qualifizierungen werden beim DOSB dezentral organisiert und von den Sportbünden in den Bundesländern jeweils spezifisch gehandhabt. Damit die Qualifizierungen dennoch einigmaßen identisch ablaufen, hat der DOSB hierzu Rahmenrichtlinien vorgegeben. Zu Beginn eines Einsatzes nehmen die Jugendlichen an sogenannten Einführungsseminaren teil, in welchen sie über Sportstrukturen, Rechte und Pflichten und zum Ablauf informiert werden.

Die Qualifizierungsmaßnahmen beim FSJ im Sport werden zunächst als standardisierte Schulungsform verstanden. Der gesetzliche Rahmen des FSJ schreibt hierzu 25 Seminartage verbindlich vor, an dem im FSJ im Sport beteiligte Jugendliche eine Übungsleiterlizenz<sup>170</sup> und / oder auch eine Jugendleiterausbildung für die Betreuung der Kinder und Jugendlichen erwerben. Die Übungsleiterlizenz ist dabei für jeden Sportbereich fachspezifisch einzeln zu absolvieren und muss nach fünf Jahren erneuert werden. Zusätzlich sind weitere Fortbildungen möglich, beispielsweise die „Juleica“<sup>171</sup> oder auch Lizenzen zum Thema Vereinsmanagement etc.<sup>172</sup> Die Tätigkeiten und auch Qualifizierungen in den Einsatzstellen werden von ausgebildeten Fachkräften angeleitet und begleitet. Dabei suchen sich die Freiwilligen zu Beginn des FSJ drei Kompetenzbereiche aus, in welchen sie sich während der Zeit weiterentwickeln möchten, und besprechen dies sowohl mit ihren pädagogischen Betreuern als auch mit den Anleitern in der Einsatzstelle. Die Weiterentwicklungsmaßnahmen gliedern sich in drei Bereiche:

**1. Persönliche Kompetenzen** wie beispielsweise die Einsatzbereitschaft, aus eigenem Antrieb etwas realisieren zu können, Aufgaben für das Gelingen des Ganzen zu übernehmen und für die eigenen und die Interessen anderer einzustehen. Eine Engagierte hat durch das Engagement im FSJ gelernt, eigenständig auch Projekte oder Veranstaltungen zu organisieren. Das Erlangen von Selbstbewusstsein, eigene Stärken

<sup>170</sup> Eine vom organisierten Sport abgestimmte und zertifizierte Fachlizenz, die für verschiedene Tätigkeiten im Sport qualifiziert

<sup>171</sup> Die Jugendleiter-Card (Juleica) ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit. Sie dient zur Legitimation und als Qualifikationsnachweis der Inhaber. Zusätzlich soll die Juleica auch die gesellschaftliche Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement zum Ausdruck bringen.

<sup>172</sup> Alle Lizenzen müssen nach drei Jahren verlängert werden.

und Schwächen zu erkennen, Fähigkeiten und Grenzen einzuschätzen oder die eigene Meinung zu vertreten, sowie Selbstdisziplin, zu lernen, eigene Bedürfnisse für die Umsetzung der Aufgaben anderer zurückzustellen und sich selbst zu kontrollieren, sind weitere persönliche Kompetenzen, die im FSJ erlangt werden können. Der Aussage der Engagierten zufolge konnte sie mit ihrem Einsatz vor allem Selbstbewusstsein erlangen, indem sie selbstständig und eigenverantwortlich, aber mit Unterstützung der pädagogischen Betreuung eine Jugendgruppe geleitet hat.

**2. Soziale Kompetenzen** umfassen die *Kooperationsfähigkeit*, mit anderen Menschen, Institutionen und Netzwerken zusammenzuarbeiten, Interessen anderer einzubeziehen und die aktive Suche nach Kompromissen zu erlernen. Die befragte Freiwillige gibt an, auch im Bereich der Kommunikation Lernfortschritte gemacht zu haben. Die *Motivationsfähigkeit*, sich und andere für die Umsetzung von Aufgaben erfolgreich anzuregen und sich für das eigene Projekt ohne äußeren Anreiz einzusetzen, wird zu den erlernten sozialen Kompetenzen im FSJ gezählt. Ferner fällt hierunter *Toleranz*, Menschen gleichberechtigt zu begegnen und zu behandeln, aus der eigenen Kultur heraus andere Kulturen zu verstehen und zu akzeptieren. Unter *Verantwortungs- und Engagementbereitschaft* wird gefasst, Aufgaben zu übernehmen und auch Stellung gegenüber anderen Meinungen zu beziehen. Besonders in diesem Punkt hat die Engagierte nach eigener Aussage hinreichend dazugelernt, indem sie für ihre Jugendgruppe Verantwortung und auch eigene Ideen eingebracht und Aufgaben übernommen hat.

**3. Methodische und fachliche Kompetenzen**, worunter *Ausdrucks- und Partizipationsfähigkeit* fallen, sich oder eine Sache auf eigene Art und Weise zu formulieren, mitzuteilen und darzustellen. Die *Lernfähigkeit*, den eigenen Lernprozess selbstständig zu gestalten oder gegenüber Neuem aufgeschlossen zu sein, oder *sportartspezifische Kenntnisse* zählen zu diesen Kompetenzen. Das *Kennenlernen neuer (Trend-)Sportarten* oder die *Vereinstauglichkeit* einzuschätzen, gehören ebenfalls zu dieser Art von Kompetenz. Schließlich zählt die *fachliche Schwerpunktsetzung*, sich selbst zu spezifizieren, zum Beispiel in Erster Hilfe, im Umgang mit Gruppen etc. zu den fachlichen Kompetenzen. Daneben erwerben die Jugendlichen auch während des FSJ alltagspraktische und berufspraktische Kenntnisse wie Teamfähigkeit, Konfliktmanagement und vieles mehr. Zum Ende des FSJ gibt es ein Abschlussseminar, bei dem der Einsatz im Allgemeinen sowie erworbene Kompetenzen reflektiert werden und der Übergang in Ausbildung, Studium etc. eingeleitet wird. Abgefragt wird, ob und inwiefern die zu Beginn formulierten Kompetenzerstrebungen erreicht worden sind. In einem „Brief an einen Freund“ sind anfänglich Entwicklungsziele oder -wünsche formuliert worden, die im Abschlussseminar hinsichtlich des Lerneffekts rückblickend betrachtet wurden. Nach Aussage der befragten Engagierten konnte sie sich kaum noch mit ihren anfänglichen Punkten identifizieren, da sie sich stark weiterentwickelt hatte. Oft stellt sich dabei heraus, dass viele Ziele erreicht wurden, aber auch solche zum Tragen kamen, die anfänglich gar nicht angestrebt worden sind. Nach Aussage der Koordinationsleitung des Projektes liegt die Hauptidee der Freiwilligen nach dem FSJ im Leiten einer Gruppe, denn dort wird die Selbstwirksamkeit am schnellsten herausgestellt. Das Feedback der Kinder und Jugendlichen zu dem Einsatz erfolgt in der Regel sofort nach jeder Betreuungsstunde.

### 3.5 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Die Struktur des DOSB basiert in hohem Maße auf freiwilliger Basis. Beinahe 90 % aller im Sport Beteiligten führen ihre Tätigkeit freiwillig und unentgeltlich aus. Zur pädagogischen Betreuung und Beratung der Jugendlichen stehen haupt- oder ehrenamtliche Anleiter in den Einsatzstellen zur Verfügung. Dazu kommen hauptamtliche FSJ-Referenten bei den Trägern (jeweils ein FSJ-Referent auf 40 Freiwillige).

### 3.6 Anerkennung

Die Jugendlichen erhalten ein Taschengeld von 300 Euro/Monat (Taschengeld plus Unterkunfts- und Essenszuschuss) als finanzielle Vergütung und einen FSJ-Ausweis, der viele Ermäßigungen bei Einrichtungen des Bundes und teilweise bei kulturellen Einrichtungen und Veranstaltungen bietet. Zudem gewährt der mit einem Lichtbild versehene Ausweis zum Teil Nachlass bei Zeitkarten im öffentlichen Personennahverkehr und dient als Anerkennungsmaßnahme für den Einsatz der jungen Leute.

Für alle erworbenen Qualifizierungen erhalten die Jugendlichen ein Zertifikat ausgestellt. Auf Wunsch gibt es auch ein qualifiziertes Zeugnis über den Einsatz oder die Anerkennung des FSJ als Ersatz für den Zivildienst.

Alle Freiwilligen sind während ihres Einsatzes unfall- und krankenversichert.

Die befragte Engagierte hat es zudem als Würdigung ihrer Arbeit empfunden, dass sie relativ viel Verantwortung übernehmen konnte und ein breit gefächertes Arbeitsspektrum zur Verfügung gestellt bekommen hatte.

### 3.7 Ergebnisse

#### a. Teilnehmer

Für die Jugendlichen haben sich im Rahmen des FSJ im Sport nach Ansicht der Projektleitung neue Perspektiven ergeben. Es haben sich soziale Kontakte ergeben, sowohl bei den Trägern, Kooperationspartnern als auch bei dem Netzwerk, mit dem sie in Berührung gekommen sind. In einigen Fällen haben sich Arbeitsplätze aufgetan und Jugendliche beispielsweise eine Ausbildung in der FSJ-Einsatzstelle zum Sport- und Fitnesskaufmann begonnen. Obwohl die Mehrheit der am FSJ im Sport beteiligten Jugendlichen nach Ende des freiwilligen Jahres ein Studium beginnt, bleiben viele weiterhin in ihren Vereinen und in ihrer Freizeit aktiv. Gemäß den Kurzumfragen mit Ehemaligen des FSJ im Sport, bleiben ungefähr 30 bis 60 % der Jugendlichen weiterhin engagiert. Daneben berichten Jugendliche, auch private soziale Kontakte geknüpft zu haben, die für das Projekt positive Impulse bringen. Jugendliche kommen zusammen, tauschen sich aus, motivieren sich gegenseitig und fördern somit auch weiteres Engagement.

Insgesamt gab es bei den Beteiligten eine positive Rückmeldung zum Projekt. Dies zeigt sich auch an einer kontinuierlichen Zunahme der beteiligten Jugendlichen am FSJ und einer sehr geringen Abbruchquote.

Laut Befragung geben zwei Drittel der Befragten an, dass das FSJ ihnen den Einstieg in das Berufs- und Erwachsenenleben erleichtert hat. Rund die Hälfte meint, es habe die Chancen auf einen Ausbildungs- oder Studienplatz erhöht. Bei der beruflichen Orientierung konnte das FSJ zwei Drittel der Befragten helfen. Drei Viertel der Befragten wollten nach dem FSJ weiterhin in einem Sportverein als Übungsleiter aktiv sein. Bei der Frage nach der persönlichen Entwicklung fühlte sich die Mehrheit durch die im FSJ geknüpften

Kontakte besser gesellschaftlich integriert. 71,5 % gaben an, es habe ihr Leben persönlich nachhaltig positiv beeinflusst. Offen danach gefragt, inwiefern das FSJ ihr Leben beeinflusst hat, werden soziale Kontakte (neue Menschen kennenlernen, neue Freunde finden), Persönlichkeitsentwicklung (verantwortungsvoller, selbstbewusster, selbstständiger geworden), berufliche Orientierung (Aussagen zum Erwerb beruflicher Schlüsselkompetenzen) und Erwerb sozialer Kompetenz (verbesserter Umgang mit Menschen und Kindern) genannt.<sup>173</sup> Die Jugendlichen eignen sich im Laufe des Projektes soziale Kompetenzen an, die sie bei der Lösung eigener Probleme nutzen konnten. Auch das Beispiel der interviewten ehemaligen FSJlerin bestätigt diese Aussage, betrachtet man den positiven Einfluss bei dem Zugang zu Studium und Praktika und beim Wunsch, sich in Zukunft weiter zu engagieren.

## b. Projekt allgemein

Mit Anwachsen der Teilnehmerzahl haben sich auch die beteiligten Träger professionalisiert. Daneben konnte im Laufe der Zeit auch das Aufgaben- und Arbeitsprofil der Freiwilligen definiert und dahingehend stabilisiert werden, dass es kontinuierlich die gleichen Einsatzleiter gegeben hat, die auf verbindlichen jährlichen Veranstaltungen ihr Rollenprofil als Betreuer klären oder auch Konfliktsituationen ausdiskutieren konnten. Hinzu traten auch regelmäßige Gespräche mit den Einsatzstellen und den Trägern vor Ort, um den Stand der Lage auf der persönlichen, fachlichen und auch methodischen Ebene zu ermitteln und bei Klärungsbedarf zu agieren. Ein fachlicher Austausch der Hauptamtlichen untereinander findet in jährlichen bundesweiten Treffen statt, bei welchen auch Materialien gegenseitig ausgetauscht werden.

Als Erfolg für das Projekt spricht die Tatsache, dass erfahrungsgemäß viele Jugendliche nach Beendigung des FSJ mit den Vereinen in Kontakt bleiben und dort oft weiterhin als qualifizierte Kräfte zur Verfügung stehen. Die Zahl derjenigen, die in kleinen Leitungspositionen in den Vereinen bleiben, wird auf ungefähr 40 Prozent geschätzt. Sinnvoll erweist sich dabei der Erwerb der deutschlandweit anerkannten Übungsleiterlizenz, die bei den (Sport-)Vereinen sehr gefragt ist und eine räumliche Anbindung bei einem Ortswechsel garantiert. Erfahrungsgemäß sind die Jugendlichen nach Beendigung der Einsatzzeit dazu bereit, ihr Engagement weiterhin einzubringen. Die große Nachfrage nach dem FSJ im Sport, bei der diese höher ist als die zur Verfügung stehenden Plätze, sowie das enorme Anwachsen des FSJ im Sport lassen den Erfolg zudem sichtbar werden.

Ein großer Vorteil dieses Projektes sind die gut ausgebauten Strukturen des DOSB, die einen flächendeckenden Einsatz ermöglichen, eine einheitlich anerkannte Qualifizierungsform schaffen und somit einen lebensbiographischen, engagierten Einsatz ermöglichen. Ferner ist der Thematik des Sports geschuldet, dass Interesse und eine große Nachfrage sowohl auf Seite der FSJler als auch auf der der Kinder und Jugendlichen herrscht. Dies ermöglicht den Interessenten einen einfacheren Zugang im Vergleich zu den traditionellen Trägern des FSJ, die im sozialen Bereich angesiedelt sind, und auch die Übernahme einer eigenständigen und verantwortungsvollen Tätigkeit, die ohne ihren Einsatz nicht hätte angeboten werden können.

Nach Ansicht der Projektkoordination spricht für den Erfolg des Projektes auch die Tatsache, dass sich so viele (70 % der FSJler) Wehrdienstverweigerer beteiligen, die in dem Einsatz einen Sinn sehen und daher bereit sind, statt den 6 verpflichtenden Monaten 12 Monate für ein Freiwilliges Soziales Jahr aufzuwenden.

173 Vgl. Eichhorn/Hülse/Giglberger 2006

Auf diesem Weg wurden Workshops – überwiegend an Wochenenden – zu folgenden Themen mit externen Referenten realisiert:

- Erste-Hilfe-Kurs
- Theorie und Praxis der Pädagogik (zwei Wochen lang während der Herbstferien)
- Erfolgreiche Kommunikation
- Mediation
- Diversity
- Computer
- Projektmanagement

Von den Jugendlichen wurde erwartet, dass sie an mindestens einem Workshop während ihrer Projektdauer teilnehmen. In der Regel waren diese von zehn Personen besucht, wobei die Möglichkeit zur Teilnahme an den Workshops, sofern sie nicht ausgebucht waren, auch für externe Personen (Freunde, Geschwister) bestand. Die Jugendlichen haben im Verlauf des Projektes allerdings erkannt, dass die kostenfreie Nutzung der Qualifizierungsangebote keine Selbstverständlichkeit darstellt.

In Zukunft werden einzelne Themen übernommen bzw. Aufbaukurse für in der Vergangenheit besonders gut besuchte Workshops angeboten werden. Darüber hinaus gilt es jedoch weiterhin, die Interessenlagen der Teilnehmer bei der Konzeption neuer Workshopinhalte zu berücksichtigen.

Alle freiwilligen Projektleiter waren Mitglieder im Projektgremium, das über die Anträge abstimmte und sich während der Projektphase regelmäßig traf. Coaching und Erfahrungsaustausch erfolgten untereinander. Zusätzlich war die Projektkoordinatorin ansprechbar, die die Projekte auch regelmäßig besuchte und mit den Projektleitern in Kontakt stand. Hierdurch war es möglich, dass Projekte im Laufe ihrer Umsetzung verändert werden konnten (z. B. Thema, Zielgruppe, Zeitumfang), wenn sich Probleme bei der alten Konzeption ergeben hatten. Der enge Kontakt zur Projektleitung diente auch dazu, die Jugendlichen bei privaten Problemlagen an andere Beratungsstellen weitervermitteln zu können. Im Projekt liegt ein projekt- und lebenslaufbezogenes Qualifikationsverständnis vor. Insofern ging es zum einen darum, durch die Qualifikationsangebote das eigene Projekt kompetenter realisieren zu können, zum anderen sollten die Jugendlichen ihren eigenen Qualifizierungsbedarf erkennen lernen, um an persönlichen Schwächen arbeiten zu können.

### 3.8 Perspektiven/Nachhaltigkeit nach Projektabschluss

Neben der beständigen Zusicherung einer reibungslosen Fortführung des Förderungsrahmens wird Nachhaltigkeit auch dahingehend verfolgt, dass die FSJler mit ihrer Arbeit die Einsatzstellen davon überzeugen, das FSJ weiterhin fortzuführen, und damit eine dauerhafte Kooperation sichern. Nach Beendigung des dreijährigen Modellprojektes wird das Projekt als Teil des „Regel-FSJ“ weiter in einem jährlichen Rhythmus vom BMFSFJ unterstützt. Dabei werden von Zeit zu Zeit Treffen für Ehemalige organisiert oder es wird versucht, sie über Internetgruppen im Kontakt zu halten. Diese Ehemaligentreffen sind zunächst dazu gedacht, dass die ehemaligen Freiwilligen dem Verein mit einem zwei- bis dreijährigen Abstand ein Feedback geben können, inwieweit das FSJ ihren zukünftigen Berufsweg beeinflusst hat. Darüber hinaus werden dort Fragebogenaktionen durchgeführt, um zu klären, inwieweit sich die Jugendlichen tatsächlich weiterhin engagieren. Dabei stellte sich heraus, dass 65 % der Ehemaligen weiterhin in der gesamten organisierten Sportkultur ein Ehrenamt ausfüllen. Obwohl bei den meisten Ehemaligen aufgrund des Beginns eines Studiums oder einer Ausbildung ein Ortswechsel stattfindet, ermöglicht die deutschlandweite

Struktur des DOSB sowie die deutschlandweit anerkannte Lizenz eine relativ schnelle Anbindung vor Ort. Diese Struktur verschafft dem DOSB einen Pool an zertifizierten Personen, die sich ehrenamtlich engagieren und auch in Zukunft als Bildungsleiter, Trainer, Betreuer, Kassierer, Schriftführer etc. eine Art Multiplikatorenfunktion übernehmen. Zudem wird der Kontakt zu den Ehemaligen aufrechterhalten und sie werden zu bestimmten Veranstaltungen eingeladen. Auf diese Weise lernen sich FSJler auch gegenseitig kennen, welches eine raumübergreifende Möglichkeit bietet, auch bei Wohnortwechsel über diese persönlichen Kontakte Zugang zur freiwilligen Tätigkeit im neuen Wohnort zu finden. Nach Erfahrung der befragten Engagierten war es ihr trotz Wohnortwechsel möglich, auch nach Absolvieren des FSJ viele Jahre lang eine Leichtathletikgruppe von Jugendlichen in einem Verein an ihrem Studienort zu leiten. Am Ende ihres Studiums fehlte ihr die Zeit, aber dennoch steht sie in Kontakt zu den Jugendlichen und sie möchte auch in der Zukunft weiter engagiert bleiben. „Nach dem Jahr habe ich festgestellt, dass ehrenamtliches Engagement für immer in meinem Leben einen wichtigen Stellenwert einnehmen soll“, so die ehemalige FSJlerin. Die Delegation des DOSB konnte zudem kürzlich in entscheidenden Gesprächen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für den Sport eine Ausgleichsregelung vereinbaren. Die Deutsche Sportjugend (dsj) wird ab 2011 fünf Millionen Euro zusätzlich erhalten, um eine Aufstockung der künftig einheitlichen FSJ-Fördersätze zu ermöglichen.<sup>174</sup> Die Nachhaltigkeit für ein Freiwilliges Soziales Jahr im Sport ist somit für die kommenden Jahre zumindest strukturell und finanziell gesichert.

### Kontaktdaten

Name des Vereins/der Organisation/Initiative:	Deutsche Sportjugend im Deutschen Olympischen Sportbund e.V. (DOSB)
Ansprechpartner: Position:	Frau Dr. Jaana Eichhorn, Herr Roeber Projektkoordination, Bundestutorin FSJ im Sport Frau Moll, Ehemalige FSJ
Adresse:	Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt am Main
Tel.:	069 6700373
Fax:	03643 906332 <sup>175</sup> 069 67001338
E-Mail: Internet:	fsj@dsj.de (Zentrale); Eichhorn@dsj.de www.freiwilligendienste-im-sport.de

### Literatur:

Eichhorn, Jaana / Hülse, Heike / Giglberger, Stephan (2006): Orientierung durch Engagement: Präventive Wirkungen der Freiwilligendienste im Sport. In: Kerner, H.-J. / Marks, E. (Hrsg.): Internetdokumentation Deutscher Präventionstag, Hannover.

URL der Quelle: [http://www.bsj.org/BSJ/fsj/pdf/Internetdoku\\_FSJ\\_Praeventionstag.pdf](http://www.bsj.org/BSJ/fsj/pdf/Internetdoku_FSJ_Praeventionstag.pdf) (November 2010)

Eichhorn, Jaana (2008): Ein Angebot der Deutschen Sportjugend: Handbuch für Träger und Einsatzstellen: Freiwilliges Soziales Jahr im Sport. Deutsche Sportjugend (dsj) im DOSB e. V. Frankfurt am Main.

<sup>174</sup> Vgl. [http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/sportentwicklungs-news/detail/news/freiwilliges\\_soziales\\_jahr\\_im\\_sport\\_bleibt\\_gesichert/12585/cHash/536cf44a3f/](http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/sportentwicklungs-news/detail/news/freiwilliges_soziales_jahr_im_sport_bleibt_gesichert/12585/cHash/536cf44a3f/)

<sup>175</sup> Durchwahl Dr. Jaana Eichhorn

## Fallstudie „Integration durch ehrenamtliches Engagement (IDEE)“

### 1 Die Organisation – Ressourcen des Engagements vor Ort

Das Projekt „IDEE“ wurde von der Freiwilligen-Agentur Leipzig e. V. im Dezember 2007 mit einer Laufzeit bis vorerst 2011 initiiert. Die Freiwilligen-Agentur Leipzig e. V. existiert seit Dezember 2000 und ist Ansprechpartner für die vielfältigen Themen zu freiwilligem und ehrenamtlichem Engagement. Sie berät und informiert über alle Themen des Engagements und über Einsatzmöglichkeiten in derzeit über 180 gemeinnützigen Leipziger Vereinen und Organisationen. Neben IDEE betreut die Freiwilligen-Agentur verschiedene andere Projekte wie „e hoch drei“, das neue Jugendprojekt der Agentur, oder die „KulturPaten“, also Kooperationen zwischen Leipziger Unternehmen oder Fachkräften aus der Wirtschaft und Kulturschaffenden.

Die Freiwilligen-Agentur Leipzig hat zurzeit insgesamt 20 haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter.

#### 1.1 Potenziale

Die Freiwilligen-Agentur Leipzig hat viele unterschiedliche Kooperationspartner auf städtischer Ebene (z. B. die Diakonie, den Stadtsporthbund Leipzig oder den Arbeitslosenverband Sachsen), im Land Sachsen (z. B. diverse Freiwilligenagenturen und die Technische Universität Dresden) sowie auf Bundesebene (z. B. die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland). Einige von ihnen sind selbst mit Engagierten tätig.

Im Rahmen des Projektes IDEE hat sich aus Sicht der Freiwilligen-Agentur die Zusammenarbeit mit den Vereinen sehr positiv gestaltet. Die Vereine finden häufig mit großer Geduld auch für psychisch oder körperlich eingeschränkte Menschen eine geeignete ehrenamtliche Tätigkeit bei sich.

Das Land Sachsen hat die „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ zu einem der sächsischen Gesundheitsziele erklärt. Die Freiwilligen-Agentur Leipzig ist in Sachsen bisher die einzige Einrichtung, die dieses Ziel mit ihrem IDEE-Projekt kontinuierlich und auf längere Perspektive in direkter praktischer Arbeit realisiert. Immer mehr Organisationen anderer Regionen zeigen großes Interesse an der Umsetzung eines ähnlichen Angebots. Die Freiwilligen-Agentur Leipzig wird hier beratend tätig, informiert interessierte gemeinnützige Einrichtungen über ihr Vorgehen im Projekt und vermittelt Kontakte, beispielsweise zur Technischen Universität Dresden. Ihr Ziel ist es dabei, den Ansatz auf den überregionalen Bereich auszuweiten.

Die Motivation von Erwerbslosen zu einem Engagement ist grundsätzlich möglich. Es empfiehlt sich dabei jedoch, die besonderen Voraussetzungen, von denen die Gruppe der Langzeiterwerbslosen (physische und psychische Stabilität) betroffen ist, zu beachten.

Dies wird von einer Einrichtung, die seit mehreren Jahren mit erwerbslosen Engagierten zusammenarbeitet und mit der Freiwilligen-Agentur kooperiert, bestätigt. Die Betreuung von langzeiterwerbslosen Engagierten in Form von Motivation, Aufbau eines freiwilligen Engagements und dessen Stabilisierung ist eine unerlässliche und voraussetzungsvolle Aufgabe, diese Gruppe in ein Engagement einzubinden. Über eine kontinuierliche Betreuung ist es wiederum möglich, auch ihren Verbleib im Engagement zu bewirken. Wichtig ist, dass die Engagierten sich in der Einrichtung wohl fühlen. Dabei stellen

regelmäßige Teamberatungen, die dem Erfahrungsaustausch der Engagierten dienen, ein Betreuungsinstrument dar. Bildungsferne Personen sind schwieriger einzubinden. Manche kommen erst zwei bis drei Jahre nach einer Beratung wieder oder finden den Zugang über andere in der Einrichtung angesiedelte Projekte.

## 1.2 Grenzen

Trotz der regelmäßigen Informationsveranstaltungen im JobClub erweist sich die Zusammenarbeit zwischen der Freiwilligen-Agentur und der Agentur für Arbeit Leipzig an anderen Stellen oft als schwierig. Beispielsweise ist es nicht möglich, in Flyer auszulegen oder die Teamleiter über das Projekt zu informieren. Zudem kamen teils Menschen zur Freiwilligen-Agentur Leipzig, die von der ARGE gezwungen worden waren (was rechtlich nicht möglich ist), eine ehrenamtliche Tätigkeit aufzunehmen. Dies wirkt auf die Motivation der Teilnehmer eher kontraproduktiv. An diesem Punkt wäre eine größere Aufgeschlossenheit oder ein besserer Wissensstand der ARGE-Mitarbeiter wünschenswert.

Eine Einrichtung berichtet von einem geringen Informationsgrad über Fördermöglichkeiten zum Engagement. Diesbezügliche Informationen werden von der eigenen Geschäftsstelle gefiltert und von ihr weitergegeben. Über die eigenen Netzwerke werden ebenfalls Hinweise weitergeleitet. Bekannt sind vor allem die Unterstützungsformen „Wir für Sachsen“ und „Tauris“ zur Finanzierung von Aufwandsentschädigungen. Die Einrichtung berichtet, dass es an einer Informationsplattform über Fördermöglichkeiten zum Engagement fehlt. Es würde sich anbieten, diese über die Freiwilligenagenturen bereitstellen und verwalten zu lassen.

Aus der Erfahrung in der Zusammenarbeit mit langzeiterwerbslosen Engagierten zeigt sich, dass deren Problemlagen komplex sein können. Neben Alkoholproblemen kommen finanzielle und persönliche Schwierigkeiten im Bereich der Partnerschaft am häufigsten vor. Jene, die von allen drei Problemfeldern betroffen sind, können nicht längerfristig an ein Engagement gebunden werden. Sie sind oft nicht in der Lage, sich neben ihren eigenen Problemen mit den Konflikten anderer auseinanderzusetzen.

## 2 Das Projekt „Integration durch ehrenamtliches Engagement (IDEE)“

### 2.1 Ausgangssituation

Die Erwerbslosenzahlen in Sachsen bewegen sich weit über dem Bundesdurchschnitt (2009: Deutschland: 8,2%; Sachsen: 12,9%). Die Stadt Leipzig liegt mit 15,1% nochmals über dem sächsischen Durchschnitt. Langzeiterwerbslose machen mehr als die Hälfte dieser Gruppe aus. Neben der hohen Erwerbslosenquote wurde ein Zusammenhang zwischen erhöhtem Krankenstand und Erwerbslosigkeit nachgewiesen. Eine psychische Labilität ist oftmals Folge und nicht Ursache von Erwerbslosigkeit. Erwerbslose Personen weisen häufiger gesundheitliche Einschränkungen auf. Gut belegt werden können Effekte wie Depressivität, Angstsymptome, psychosomatische Beschwerden und Beeinträchtigungen des Selbstwertgefühls. Der Wiedereintritt in ein Beschäftigungsverhältnis jenseits von „bad jobs“ oder „underemployment“ reduziert wiederum nachweislich die beobachtbaren negativen psychischen Effekte.

Als Konsequenz dieser Bestandsaufnahme wurde das Projekt „Integration durch ehrenamtliches Engagement“ entwickelt, um eine gezielte Präventionsstrategie für die Gruppe der Langzeiterwerbslosen anzubieten, d.h. Menschen, die seit mindestens einem Jahr erwerbslos sind. Diese werden über unterschiedliche Wege der Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt gewonnen. Beispielsweise initiiert die Freiwilligen-Agentur Informationsveranstaltungen im JobClub der ARGE, informiert in der Presse über das Projekt und verteilt Flyer und Plakate in Vereinen und Institutionen, die mit erwerbslosen Menschen zusammenarbeiten. Zudem wurde auch in Leipziger Fernsehbeiträgen auf das Projekt aufmerksam gemacht. Hierzu ergänzend bemerkt eine Einrichtung, dass die Vermittlung über den Freundeskreis oft nicht funktioniert, weil es an einer inneren Einstellung fehlt, selbst aktiv werden zu wollen.

Bei Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit sind die Teilnehmer automatisch über die sächsische Sammelversicherung „Wir für Sachsen“ unfallversichert (relativ geringe Deckungssumme). Die meisten Vereine schließen zusätzlich eine Unfall- und eine Haftpflichtversicherung für ihre Ehrenamtlichen ab.

Das Projekt wird zunächst für den Zeitraum Dezember 2007 bis 2010 von der Stadt Leipzig und dem Sozialministerium Sachsen finanziert und ist an kein übergeordnetes Rahmenprogramm angeschlossen. Zu den Kooperationspartnern zählen verschiedene Leipziger Vereine, der JobClub der ARGE und das Seminarhaus Leipzig.

Im Jahre 2008 waren im Projekt eine hauptamtliche Mitarbeiterin (30 WS) und eine ABM-Kraft (40 WS) beschäftigt und im Jahr 2009 ein hauptamtlicher Mitarbeiter mit 30 WS. Sie standen den Projektteilnehmern begleitend zur Seite, unterstützen und motivieren diese in den Schulungen und durch Einzelgespräche.

## 2.2 Ziele und Inhalte

Mit dem IDEE-Projekt konnte ein Konzept auf den Weg gebracht werden, dessen Kern das Präventionsziel Gesundheitsförderung ist. Es verbindet Strategien der Gesundheitsförderung und die Stärkung der persönlichen Ressourcen der Teilnehmenden (u.a. Erhaltung der Erwerbsfähigkeit) durch die Vermittlung in eine ehrenamtliche Tätigkeit, um eine bessere gesellschaftliche Integration zu erzielen. Es geht darum, die Langzeiterwerbslosen langfristig in ehrenamtliche Tätigkeiten zu integrieren. Somit werden neue Ehrenamtliche gewonnen und die Teilnehmer können in stabile soziale Netzwerke integriert werden. Dies soll den möglichen negativen Auswirkungen von Langzeiterwerbslosigkeit (gesundheitlich wie sozial) entgegenwirken. Dem Projekt liegt ein gesellschaftsbezogenes Integrationsverständnis zugrunde.

Im Projekt selbst werden keine freiwilligen Tätigkeiten ausgeübt. Anliegen des Projektes sind die Vermittlung in freiwillige Tätigkeiten und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen. Die Teilnehmer können eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen, an der projekteigenen AktivA-Schulung teilnehmen oder beides miteinander kombinieren. In einem mindestens einstündigen persönlichen Gespräch werden den Interessierten Einsatzmöglichkeiten in gemeinnützigen Institutionen aufgezeigt. Dabei liegt der Freiwilligen-Agentur für jede Tätigkeit ein detailliertes Profil mit formaler und inhaltlicher Tätigkeitsbeschreibung und -anforderung, Angaben zu den Vereinszielen sowie zu den Rahmenbedingungen eines Engagements, z.B. Versicherungsschutz oder Aufwandsentschädigung, vor. Zurzeit sind bei der Freiwilligen-Agentur ca. 600 Angebote in mehr als 180 Vereinen oder gemeinnützigen Organisationen aus den Bereichen Menschen in Not, Seniorenbetreuung, Krankenbetreuung, Kinder – Jugend – Schule, Handwerk, Kultur, Sport, Behindertenbetreuung und Umwelt vorhanden.

Die erforderlichen Kompetenzen für die Ehrenamtlichen sind je nach Aufgabe sehr unterschiedlich. Viele Tätigkeiten kann man jedoch auch ohne spezifische Vorkenntnisse ausüben. In der Regel suchen die Teilnehmer sich nach dem Beratungsgespräch eigenständig eine freiwillige Tätigkeit. Falls erforderlich, werden betreuungsintensive Personen von der Freiwilligen-Agentur in die zur Auswahl stehenden Einrichtungen begleitet. In diesen Fällen vereinbaren die Agentur-Mitarbeiter einen Termin mit den Verantwortlichen, gehen mit dem zu Beratenden zum Vorstellungstermin und unterstützen die Integration in die jeweilige Institution. Durch die regelmäßige telefonische Nachbetreuung der Teilnehmer können der individuelle Verlauf der Suche nach einem Ehrenamt und das Ergebnis der Vermittlungsbemühungen weitgehend mitverfolgt und dokumentiert werden. Mit dem Projekt soll auch für Menschen mit psychischen Erkrankungen oder körperlichen Einschränkungen eine passgenaue Vermittlung in eine ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht werden.

### 2.3 Motive für Projektteilnahme

Die Freiwilligen hatten vielfältige Motive für ihr Engagement, die sich teilweise überlagert haben. Die Freiwilligen-Agentur bekommt häufig mit, dass die Teilnehmer äußern, dass ihnen zu Hause „die Decke auf den Kopf fällt“, sie durch die Erwerbslosigkeit das Gefühl haben, nicht mehr gebraucht zu werden, neue Menschen kennenlernen bzw. neue soziale Kontakte aufbauen möchten (insbesondere dann, wenn sie neu in der Stadt sind), Lücken im Lebenslauf sinnvoll nutzen und ihre Fähigkeiten weiter ausbauen wollen.

Eine Engagierte im Projekt macht deutlich, dass sie in erster Linie auf der Suche nach einer Erwerbsarbeit ist. In das Projekt ist sie wegen der Möglichkeit zur Teilnahme an der AktivA-Schulung gekommen. Allerdings hat sie sich durch die freundliche Beratung der Freiwilligen-Agentur zu einem Engagement ermutigen lassen. Dennoch wollte sie sich nicht um jeden Preis engagieren. Attraktiv am Ehrenamt sei, dass vieles vorgegeben ist, das heißt, dass man sich zur Aufgabenerfüllung um nichts als die Aufgaben selbst kümmern muss. Die Erwartungen an das Engagement sind gering. Sie schließt aber nicht aus, dass sich „etwas“ (Erwerbstätigkeit) ergeben könnte bzw. sie neue Menschen kennenlernt. Vor allem geht es darum, mit der freiwilligen Tätigkeit der Stagnation in Bezug auf ihre berufliche Integration und dem damit empfundenen Tief etwas entgegenzusetzen.

Von einer Einrichtung wird auch berichtet, dass die Erfahrung in der Arbeit mit Langzeiterwerbslosen zeigt, dass diese in das Engagement wegen einer ansonsten starken Perspektivlosigkeit kommen. Die freiwillige Tätigkeit dient durch die Aufwandsentschädigung oder mittels des Eingebundenseins oft dem einfachen Überleben.

### 2.4 Qualifizierung

Die Qualifizierung der Ehrenamtlichen übernehmen in der Regel die Vereine, in die die Teilnehmer vermittelt werden. Diese Qualifizierungsmaßnahmen können sehr unterschiedlich sein und von einer kurzen Einarbeitung durch Mitarbeiter des Vereins bis hin zu 120-stündigen Kursen in der Sterbebegleitung reichen.

Eine Einrichtung bemerkt, dass sie für Qualifizierungsmaßnahmen, die einer Professionalisierung des Engagements dienen, nicht die nötigen finanziellen Ressourcen habe. In einigen Fällen (Küche) sind die Ehrenamtlichen wiederum unentbehrlich geworden, so dass sich organisatorische Probleme ergeben, wenn sie an einer Schulung teilnehmen würden. Bisher war es der Einrichtung nur einmal möglich, eine Supervision für

Engagierte anzubieten. Diese wurde im Nachhinein als sehr hilfreich beurteilt. Weiterhin ist zu beobachten, dass Qualifizierungseinheiten oft gar nicht von den Engagierten gewünscht werden. Es fehlt an der Kompetenz, Qualifizierungsbedarfe überhaupt artikulieren zu können. Zudem haben viele nicht die nötige Kraft, sich weiteren Anforderungen zu stellen. Dennoch kann das Engagement als ein alternativer Bildungsort verstanden werden, denn die Freiwilligen lernen jeden Tag im Rahmen ihrer Tätigkeit. Dieser Input ist oftmals mehr wert als eine Computerschulung, die durch die ARGE vermittelt wird.

Eine Engagierte des Projektes berichtet, dass sie eine anspruchsvolle Tätigkeit ausübe, die im Bereich ihrer beruflichen Qualifikation liegt. Diese ermöglicht es, ihre Fähigkeiten erhalten zu können. Wichtig ist ihr dabei, dass die Aufgabe sich deutlich von anderen abgrenzen lässt, damit sie in ihrem Kompetenzbereich bleiben kann.

Von der Freiwilligen-Agentur Leipzig e. V. selbst wird für alle Teilnehmer das kostenfreie „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“-Training zum Ausbau der Erwerbsfähigkeit und zur Gesundheitsprävention angeboten. Dieser Kurs erstreckt sich über einen Zeitraum von drei Wochen und umfasst 24 Stunden an sechs Einzelterminen. Die Schulung kann unabhängig von der Entscheidung für ein Ehrenamt besucht werden.

Ausgangspunkt des Programms stellt die *Aktivitätenplanung* dar, denn gesundheitliches Wohlbefinden erfordert ein ausgewogenes Zusammenspiel von Tätigkeiten auf unterschiedlichen Anforderungs- (geistig/körperlich) und Interaktionsebenen. Je mehr Ebenen die Aktivitäten einer Person umfassen, desto kompetenter erlebt sie sich dabei, verschiedene Anforderungen zu meistern. Dies wirkt sich wiederum positiv auf das gesundheitliche Befinden aus. Im Programm wird den Erwerbslosen das passende Werkzeug vermittelt, um ihre Aktivitäten zu optimieren.

Im zweiten Programmteil, dem *konstruktiven Denken*, geht es um das Verändern gefühlbestimmender Gedanken, insbesondere von unangemessenen negativen Bewertungen.

Im dritten Teil des AktivA-Programms, *soziale Kompetenzen*, werden die Teilnehmer dazu geschult, die eigenen Ziele durchzusetzen, neue Kontakte zu knüpfen oder ihre sozialen Beziehungen zu verbessern. Außerdem wird zur Reflexion der erfahrenen sozialen Unterstützung in ihrer Funktion als Ressource für Gesundheit angeregt. Weiterhin werden Übungen zum Wahrnehmen, Annehmen und Geben von Hilfe und Unterstützung durchgeführt. Der vierte und letzte Programmteil widmet sich der Fähigkeit zum *systematischen Problemlösen*. Es wird trainiert, Ziele zu definieren, Zielkonflikte zu beseitigen, Lösungsansätze zu sammeln und nach ihrer Umsetzbarkeit zu ordnen, Verantwortlichkeiten festzulegen sowie Partner und damit Unterstützung zu gewinnen. Dabei wird auch der Umgang mit Hindernissen und Misserfolgen thematisiert.

Bei der Qualifizierung geht es um die Erhaltung der sich gegenseitig bedingenden Faktoren der Erwerbs- und Gesundheitsfähigkeit. Dafür sollen soziale Kompetenzen und die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Integration gestärkt werden.

Eine Engagierte, die an der AktivA-Schulung teilgenommen hat, berichtet, dass sie genau deshalb in das Projekt gekommen ist. Aus der Schulung konnte sie etwas für sich mitnehmen. Zum einen war sie überrascht, wie gut der persönliche Austausch mit ebenfalls von Arbeitslosigkeit Betroffenen funktioniert hat. Die Gemeinschaft gab ihr den Eindruck, nicht alleine mit ihren Problemen zu sein. Zum anderen wollten alle etwas lernen. Allerdings war der Schulungszeitraum sehr kurz, von daher wurden die Inhalte teilweise nur oberflächlich vermittelt. Für sie unterscheidet sich AktivA deutlich von Qualifizierungsangeboten (z. B. Bewerbungstrainings) der ARGE und stellt etwas Neues dar. Vieles, was vorher praktisch erlebt wurde, z. B. die persönlichen Schwierigkeiten, mit einem Amt in Kontakt zu stehen, wurde in AktivA benannt und behandelt. Die Realität zeigt aber, dass sich nicht alle vermittelten Inhalte eins zu eins umsetzen lassen. Die Mobilisierung persönlicher Ressourcen hängt beispielsweise stark von deren Verortung bzw. Ursprung ab und ist daher nicht unbedingt erfolgversprechend.

## 2.5 Anerkennung

Die monetären Aufwandsentschädigungen für die Ehrenamtlichen werden individuell von den Vereinen geregelt, in die die Ehrenamtlichen vermittelt werden. Die meisten Vereine zahlen den Ehrenamtlichen die Aufwandsentschädigung der Stiftung „Wir für Sachsen“ (40 Euro im Monat) oder anfallende Fahrt- oder Materialkosten. Eher selten wird die Aufwandsentschädigung der Tauris-Stiftung in Anspruch genommen, da hier Zuzahlungen der Einrichtungen notwendig sind. In den Beratungsgesprächen werden die Teilnehmer über diese Möglichkeiten aufgeklärt und auch Vereine werden auf die Fördermöglichkeiten zur Aufwandsentschädigung hingewiesen.

Eine Einrichtung betont, dass die finanzielle Unterstützung von erwerbslosen Engagierten sehr wichtig ist. Diese können beispielsweise Fahrgelder oft nicht selbst bezahlen, da sie häufig in materieller Hinsicht bedürftig sind. Allerdings ist es häufig schwierig, eine Förderung in Form von Aufwandsentschädigungen zu erhalten. Es wurden bis dato für 40 Personen Aufwandsentschädigungen in Höhe von 40 Euro monatlich bei „Wir für Sachsen“ beantragt, wovon nur zehn bewilligt werden konnten. In der Konsequenz müssen sich fünf Personen die Summe teilen.

Eine Engagierte berichtet, dass sie keine Aufwandsentschädigung erhält. Auslagen für Fahrgelder werden ihr jedoch erstattet. Von vornherein hätte sie sich deshalb aber eine Tätigkeit in unmittelbarer Umgebung ihrer Wohnung gesucht, um nicht in finanzielle Schwierigkeiten zu geraten. Einer unbezahlten Tätigkeit nachzugehen, komme für sie nur infrage, weil damit ein soziales Anliegen verfolgt wird.

Zu den nichtmonetären Anerkennungsformen im Projekt zählt die Möglichkeit zum Erwerb verschiedener Zertifikate. Zum einen können sich die Vereine von der Website der Freiwilligen-Agentur Vordrucke für den Leipziger Kompetenznachweis herunterladen, der als Zeugnis für die im Verein geleistete Arbeit fungiert und auch Bewerbungsunterlagen beigelegt werden kann. Zum anderen stellt die Freiwilligen-Agentur jährlich rund 1.500 Ehrenamtpässe für Freiwillige aus, die sich seit mindestens einem Jahr ehrenamtlich engagieren. Mit diesem Pass erhält man vielfältige Vergünstigungen in Leipziger Geschäften oder Kultureinrichtungen. Die Schulungsteilnehmer erhalten zudem ein Zertifikat über die erfolgreiche AktivA-Schulungsteilnahme sowie über die Teilnahme an den Weiterbildungsveranstaltungen, die sie ihren Bewerbungsunterlagen beilegen können.

Eine Engagierte merkt hierzu an, dass sie das AktivA-Schulungszertifikat eher nicht ihren Bewerbungsunterlagen beifügen würde. Das Zertifikat sei nicht fachbezogen und deshalb für sie ungeeignet, da man in ihrem potenziellen Arbeitsfeld auf andere Inhalte Wert legt. Auch die Dokumentation ihres Engagements würde sie vorerst nicht vorzeigen wollen. Ein Engagementnachweis sei etwas, das auf Eigeninitiative hindeute, in ihrem Arbeitsfeld sei aber gefragt, sich gut anpassen zu können. Eine Vorlage der Dokumente komme für sie nur infrage, wenn sich im gemeinnützigen Bereich eine Arbeitsperspektive erschließen würde. Die Strukturen sind hier mit den Themen Arbeitslosigkeit und Engagement offener und vertrauter.

## 2.6 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Da die Defizite bei den Langzeiterwerbslosen sowie bei den Mitarbeitern in den am Projekt teilnehmenden Organisationen in Bezug auf den gegenseitigen Umgang größer waren als angenommen, wurden für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter seitens der Freiwilligen-Agentur Weiterbildungsveranstaltungen angeboten. Die Schulungen richteten sich nach dem Bedarf der Teilnehmer. Themen der Weiterbildungen sind z. B.

Konfliktmanagement, Kommunikationstechniken oder Arbeiten im Team. Insgesamt fiel die Teilnahme von Langzeiterwerbslosen an diesen Schulungen im Vergleich zur AktivA-Schulung bisher geringer aus als erwartet.

Eine Einrichtung berichtet, dass zwar ein Fortbildungsbedarf unter den hauptamtlichen Mitarbeitern im Umgang mit den Engagierten vorliegt, aber die nötige Zeit fehle, diesem zu entsprechen. Die Arbeit mit Ehrenamtlichen sei nie ohne Konflikte. Konflikte können sich aus zu hohen Erwartungen seitens der Hauptamtlichen an die Engagierten ergeben oder mit der allgemeinen Integration der Ehrenamtlichen in die Strukturen der Einrichtungen zusammenhängen. In der eigenen Einrichtung war es ein langjähriger Prozess, die Freiwilligen auf gleiche Augenhöhe mit den Hauptamtlichen zu bekommen. Erstere fühlten sich über einen langen Zeitraum als Menschen „zweiter Klasse“. Heute ist eine sehr kooperative und wertschätzende Umgangsweise im Haus vorhanden.

Eine Engagierte berichtet, dass sie zu Beginn ihres Engagements von einem Hauptamtlichen des Vereins eingearbeitet wurde. Es war ihr dabei sehr wichtig, dass die Einarbeitung durch eine hauptamtliche Person erfolgt, da diese ihrer Meinung nach aufgrund von Erfahrungen im Umgang mit Freiwilligen über die nötigen Kompetenzen verfügt.

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Teilnehmer

Die Teilnehmer geben zumeist ein sehr positives Feedback: Sie berichten, dass ihnen die ehrenamtliche Tätigkeit half, ihre freie Zeit sinnvoll zu strukturieren. Bei zahlreichen Teilnehmern ist zu beobachten, dass sie durch die Anerkennung, die sie im Ehrenamt erfahren, neues Selbstbewusstsein entwickeln und somit auch größeres Vertrauen in ihre Fähigkeiten gewinnen bzw. zum Teil auch neue Fähigkeiten an sich entdecken und diese ausbauen. Viele Projektteilnehmer klagen über eine soziale Isolation, der durch die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit sehr gut entgegengewirkt werden kann, da sie meist in ein Team von mehreren Ehrenamtlichen integriert werden und zudem auch Lob und Anerkennung für ihre Arbeit erhalten.

Messungen diesbezüglich gibt es ausschließlich für die Teilnehmer an den AktivA-Schulungen. Bei den Teilnehmern der Schulung lässt sich beobachten, dass sie sich auch über den Schulungszeitraum hinaus regelmäßig privat treffen oder im Rahmen von Veranstaltungen, die durch die Freiwilligen-Agentur organisiert werden, Kontakte pflegen. Die AktivA-Teilnehmer hatten langfristig vor allem niedrigere Werte hinsichtlich psychischer Beschwerden. Insgesamt waren 50% (2008) und 51,2% (2009) mit der AktivA-Schulung sehr zufrieden.

Von mehreren Teilnehmern wurde geäußert, dass sie in den Vereinen, in denen sie ehrenamtlich tätig waren, nach einiger Zeit Stellenangebote erhielten (überwiegend jedoch im zweiten Arbeitsmarkt, also ABM oder AGH). In den meisten Fällen konnten die Teilnehmer zumindest neue Kontakte knüpfen, über die sie von möglichen Stellenausschreibungen erfahren können.

Eine Einrichtung beschreibt aus der langjährigen Erfahrung mit erwerbslosen Engagierten, dass das Engagement für einige wenige eine Brücke in die Erwerbstätigkeit oder ein Ausbildungsverhältnis ist. Vor allem aber werden die Engagierten durch ihre freiwillige Tätigkeit selbst- und verantwortungsbewusster.

Eine Engagierte berichtet, dass sie sich als Langzeiterwerbslose seit einem Monat im Rahmen von IDEE engagiert. Ursprünglich beschränkte sich ihr Anliegen auf die Teilnahme an der AktivA-Schulung. Obgleich sie erst seit kurzer Zeit im Projekt engagiert

ist, ist ihr dieser Zeitraum bei ihrer schon mehrjährigen Suche nach Arbeit bereits zu lang. Auch wenn ihr das Engagement Spaß mache, stehe für sie die Suche nach einer Erwerbstätigkeit im Vordergrund. Im Falle eines Jobangebots würde sie eine Fortführung ihrer freiwilligen Tätigkeit aber auch nicht ausschließen wollen. In einem Fall war es ihr auch bereits möglich, über ihren freiwilligen Einsatz auf Stellenangebote aufmerksam zu werden, von denen sie sonst keine Kenntnis erhalten hätte.

## 3.2 Projektbewertung – Perspektiven der Nachhaltigkeit

Im Projekt „IDEE“ ist es im Jahre 2008 zu rund 156 Beratungen und 53 Vermittlungen in freiwillige Tätigkeiten gekommen, im Jahre 2009 konnten von 142 Beratungen 72 Personen in ein Ehrenamt vermittelt werden. Davon haben rund 30 Personen an dem projekteigenen AktivA-Training zur Gesundheitsprävention und zum Ausbau der Erwerbsfähigkeit teilgenommen.

Das Projekt ist bis jetzt ein großer Erfolg, da viele Projektteilnehmer in ehrenamtliche Tätigkeiten und somit auch in stabile soziale Netzwerke integriert wurden. Durch stetige Rückkopplung der vermittelten Freiwilligen ist erkennbar, dass diese sich längerfristig engagieren.

Im Verlauf des Projektes wurden die AktivA-Schulungsunterlagen in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Dresden überarbeitet und aus der Erfahrung des Schulungsalltags besser an die Bedürfnisse der Erwerbslosen angepasst.

Von den Vereinen erhält die Freiwilligen-Agentur häufig die Rückmeldung, dass gerade anfänglich „schwierige“ Ehrenamtliche sich nach und nach zu sehr verlässlichen Stützen für den Verein entwickeln und sich die Mühe der Einarbeitung in den meisten Fällen mehr als lohne.

Unter den großen Befürwortern des Projektes befinden sich auch Psychologen, die ihre Klienten gern in das Projekt vermitteln, da sie schon oft die positiven Auswirkungen beobachten konnten.

Der große Vorteil des Projektes ist die freiwillige Teilnahme der Erwerbslosen. Diese Freiwilligkeit ist für die Langzeiterwerbslosen besonders wichtig, da sie sich häufig durch Maßnahmen der Agentur für Arbeit unter negativen Druck gesetzt und teilweise auch entmündigt fühlen.

Die Freiwilligkeit der Teilnehmer stellt zugleich auch eine Schwierigkeit dar. Über ein Drittel der 156 beratenen Menschen hat keine freiwillige Tätigkeit aufgenommen. Die Gründe für das schwindende Interesse sind allerdings sehr verschieden und auch mit Jobaufnahme, Krankheit oder dem Nachkommen einer ARGE-Maßnahme zu erklären. Von den 37 AktivA-Schulungsteilnehmern haben im Jahre 2008 sieben die Teilnahme abgebrochen. Im Jahre 2009 nahmen 41 Personen teil, wovon rund 3 Personen ihre Teilnahme abgebrochen haben.

Aufgrund des großen Erfolgs des Projektes und der kontinuierlichen Nachfrage gibt es große Bestrebungen seitens der Freiwilligen-Agentur Leipzig e. V., das Projekt weiterzuführen. Die Gewinnung von zukünftigen Förderern gestaltet sich bislang allerdings als schwierig.

Das „IDEE“-Projekt setzt verstärkt auf die Nachhaltigkeit der anvisierten Positivwirkungen. Durch die intensive Beratung und Betreuung der Projektteilnehmer wird einem Abbruch des ehrenamtlichen Engagements vorgebeugt und die Mitwirkung in der Vereinsarbeit gegebenenfalls intensiviert oder ausgebaut. Dadurch soll die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden entscheidend erhöht werden. Auf Grundlage einer regelmäßigen Tätigkeit soll das Eingebundensein in neue oder erweiterte soziale Netzwerke als langfristige

Stabilisierung der sozialen Identität erlebt werden. Die Teilnehmer sollen in ihrer Lebenssituation so weit wie möglich gefestigt werden, so dass sie Verbindlichkeiten einhalten und wieder Verantwortung für Termine und Tätigkeiten übernehmen können. Dies soll neben dem Ziel der Gesundheitsförderung einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeiterwerbslosen wiederherzustellen, aufrechtzuerhalten oder zu verbessern, um die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereintritts in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Auf gesellschaftlicher Ebene ergibt sich ein Nutzen durch die positive Wirkung der Arbeit in gemeinnützigen Projekten, für die sich die gewonnenen Freiwilligen engagieren, auf das Leben der Leipziger Bevölkerung. Darüber hinaus sind die Projektmitarbeiter stets bemüht, Teilnehmer, die unter psychischen Beeinträchtigungen leiden, beispielsweise wegen Depression oder Adipositas, in weiterführende Angebote wie Selbsthilfegruppen oder psychologische Beratungsstellen zu vermitteln.

<b>Kontaktdaten</b>	
Name des Vereins:	Freiwilligen-Agentur Leipzig e.V.
Ansprechpartner: Position:	Frau Katja Berngruber Projektmitarbeiterin
Adresse:	Dorotheenplatz 2, 04109 Leipzig
Tel.:	0341 14947-28
Fax:	0341 14947-29
E-Mail: Internet:	katja.berngruber@freiwilligen-agentur-leipzig.de www.freiwilligen-agentur-leipzig.de/index.html

## Fallstudie „Kultur, Engagement, Kompetenz (kek)“

### 1 Die Organisation – Ressourcen des Engagements vor Ort

Das Projekt „Kultur, Engagement, Kompetenz (kek)“, von der Bundesvereinigung kultureller Kinder- und Jugendbildung e. V. (BKJ) als Projektträger initiiert, wurde von September 2005 bis Juni 2008 von der Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendkunstschulen und kulturpädagogischen Einrichtungen in Brandenburg e. V. (kupa b.) für das Bundesland Brandenburg durchgeführt. Die LAG kupa b. gewann dafür zahlreiche Einrichtungen, zu denen auch viele ihrer Mitgliederorganisationen zählten, die mit Kindern und Jugendlichen künstlerisch und kulturpädagogisch arbeiten und in denen die Engagierten tätig werden sollten.

Kupa b. steht für „Kunst und Partizipation in Brandenburg“ mit dem Fokus auf eine kulturelle Kinder- und Jugendbildung. Als Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendkunstschulen und kulturpädagogischen Einrichtungen Brandenburgs gestaltet sie deren Zusammenwirken. Dabei nimmt sie verschiedene Aufgaben wahr, zu denen u. a. die Förderung des Erfahrungsaustauschs in organisatorischen, pädagogischen und methodischen Fragen sowie die Information der Öffentlichkeit über Tätigkeit und Zielsetzung der kulturpädagogischen Einrichtungen zählen. Die in den Einrichtungen tätigen Künstler und Pädagogen begreifen sich als Begleiter von Kindern und Jugendlichen beim Entdecken eigener kreativer Fähigkeiten und bei der Förderung von Selbstständigkeit und Innovationsbereitschaft. Mittels künstlerischer und kultureller Methoden und Arbeitsformen soll die Wahrnehmungsfähigkeit von Kindern und Jugendlichen für komplexe soziale Zusammenhänge entwickelt und ihr Urteilsvermögen gestärkt werden, um sie zur aktiven und verantwortlichen Mitgestaltung der Gesellschaft anzuregen.

Zu den Kooperationspartnern von kupa b. e. V. zählen neben anderen das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg, der Bundesverband Kulturelle Jugendbildung e. V. (BKJ) und das Landesjugendamt Brandenburg.

#### 1.1 Potenziale

Kupa b. e. V. geht davon aus, dass in Brandenburg ein Engagementpotenzial existiert, das sich motivieren lässt. Gleichzeitig stellen die in der Region angesiedelten gemeinnützigen Einrichtungen, die mit Kindern und Jugendlichen künstlerisch und kulturpädagogisch arbeiten, Orte dar, an denen dieses Potenzial zu entfalten ist und der Unterstützung der Einrichtung dienen kann. Im Rahmen des Projektes kek konnte durch die einzelnen freiwilligen Kulturprojekte ein wirkliches Zusatzangebot in der Region geschaffen werden. Der große Anteil von erwerbslosen Teilnehmern lässt darauf schließen, dass auch diese Zielgruppe für ein Engagement bereit ist. Im Projekt stellte es kein Problem dar, auch erwerbslose Personen für ein Engagement zu begeistern. Es ist allerdings davon auszugehen, dass je haltloser jemand im Leben steht, dieser umso mehr auf die Motivierung zum Engagement und im Weiteren auch im Hinblick auf den Verbleib im Engagement auf Unterstützung angewiesen ist.

Auch von einer Einrichtung wird berichtet, dass es grundsätzlich viele Menschen in der Region gibt, die sich im Bereich Kultur und Engagement engagieren. Die Arbeit der eigenen Einrichtung basiert schon seit Jahren auf dieser ehrenamtlichen Mitwirkungsbereitschaft, die auch

bei erwerbslosen Personen vorhanden ist. Durch ihre Tätigkeit in der Einrichtung finden sie eine Art Heimat. Um sich engagieren zu können, ist jedoch ein gewisses Maß an Selbstdisziplin erforderlich. Die Einrichtung konnte als Mitglied von kupa b.e.V. über diese für das Projekt gewonnen werden und fühlte sich hierüber ausreichend unterstützt.

## 1.2 Grenzen

Die defizitäre Kommunikation zwischen Bund und Ländern in Sachen Engagementförderung und -politik blockiert die Entfaltung des vorhandenen Engagementpotenzials. Die Konsequenzen mussten im Rahmen des Projektes von kupa b.e.V. getragen werden. Infolge der unzureichenden Abstimmung in Sachen Engagementpolitik zwischen Bund und Land sind die Länder nicht umfassend über bestimmte Programme informiert. Dies wirkt sich auf den Informationsstand auf kommunaler Ebene aus und erschwert im Weiteren den Arbeitsalltag der gemeinnützigen Einrichtungen, die für bzw. mit den Freiwilligen tätig sind. So erhielt das Projekt kek trotz Bemühungen zu Beginn wenig Anerkennung durch die Verwaltung – insbesondere nicht durch die Verantwortlichen in der Staatskanzlei – und fand kaum Resonanz in der Presse. Die Trennung zwischen Bundes- und Landesebene erweist sich im Hinblick auf eine Engagementförderung als nicht praxistauglich.

Inwiefern sich die Beteiligungsbereitschaft entfalten kann oder in seine Grenzen gewiesen wird, ist auf kommunaler Ebene von verschiedenen Akteuren abhängig. Hierzu zählen die Freiwilligenagenturen und deren Kooperationsbereitschaft zur Gewinnung von Freiwilligen, die gemeinnützigen Einrichtungen, in denen die Engagierten tätig sind, und deren interne Engagementkultur sowie das Arbeitsamt, das mit den Modalitäten des Engagements vertraut sein muss.

Nach Ansicht einer Einrichtung fehlt es insgesamt an einer Wertschätzung des Engagements vor Ort. Obwohl zumindest das Land über seine Engagementpolitik informiert, vermittelt sich insgesamt der Eindruck, dass jene, die sich engagieren, zu viel Zeit haben und es nicht vermögen, Geld zu verdienen. Zudem sind die personellen und materiellen Kapazitäten der Einrichtung beschränkt, so dass diese auf die individuelle Motivation zum Engagement angewiesen ist. Projekte wie kek müssen von daher durch Landes- und Bundesverbände realisiert werden.

Eine Herausforderung besteht darin, die Bindung von Personen an ihren ehrenamtlichen Einsatz herzustellen. Hierfür sind bestimmte Ressourcen erforderlich, die es ermöglichen, das Engagement wertzuschätzen und zu pflegen. Im Rahmen des Projektes konnte dies durch die vorhandenen Rahmenbedingungen (Qualifizierung, Zusammenkünfte, Auslagenerstattung) gut bewältigt werden.

Von Seiten der Einrichtung ist insgesamt viel Flexibilität gefordert, einen eigenen Beitrag zur Engagementförderung zu leisten. Nur so können bestimmte Schwierigkeiten (fehlende finanzielle Mittel, mangelnde Wertschätzung, Motivation der Engagierten) bewältigt werden.

## 2 Das Projekt „Kultur, Engagement, Kompetenz“ (kek)

### 2.1 Ausgangssituation

Anliegen des Projektes kek war es, auch in Brandenburg ehrenamtliche Strukturen zu entwickeln. Hierfür erarbeitete man ein Konzept zur Unterstützung und Motivierung der potenziellen Freiwilligen. Getragen von der Überzeugung, dass die Vermittlung von Freiwilligen in der Region eine gemeinwohlorientierte Aufgabe ist,

ging man davon aus, dass die gemeinnützigen Einrichtungen im Bereich der künstlerischen und kulturpädagogischen Kinder- und Jugendarbeit das Engagement in ihre Arbeit sinnvoll integrieren können.

Das Projekt lief unter dem Bundesmodellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ und wurde im Zeitraum von September 2005 bis Juni 2008 mit einem Gesamtvolumen von 44.250 Euro gefördert. Das Budget setzte sich wie folgt zusammen:

	2005/06	2006/07	2007/08
Teilnehmerzahl	10	14	17
Kosten pro TN <sup>1</sup>	400	300	300
Kosten Projekt <sup>2</sup>	6.500	9.300	12.150
Kosten insgesamt	10.500	13.500	20.250

<sup>1</sup> Weitergeleitet an Einrichtung

<sup>2</sup> Für monatliche Seminare, Administration, Honorare, Versorgung, Öffentlichkeitsarbeit

Zu den Kooperationspartnern der Projektträgerorganisation in Brandenburg – kupa b.e.v. – zählte in der Anfangsphase das Amt für kirchliche Dienste Berlin/Brandenburg. Nach dem ersten Jahr kam es aus persönlichen Gründen zu einer Trennung des Kooperationspartners vom Projekt. Die Gründe hierfür waren jedoch nachvollziehbar.

Die Zielgruppe des Projektes hat sich im Projektverlauf verändert. Grundsätzlich war eine Projektteilnahme für alle Personen ab 18 Jahren möglich. Ursprünglich war allerdings intendiert, insbesondere jenen Personen die Möglichkeit zu einem Engagement zu bieten, die bewusst erwerbslos sind (z. B. Mütter, Rentner). Im Verlauf zeigte sich jedoch, dass das Projektangebot vor allem von solchen Personen wahrgenommen wurde, die unfreiwillig erwerbslos gewesen sind; im Ergebnis waren dies drei Viertel der Teilnehmer. Die Teilnehmer wurden auf das Projekt einerseits durch verschiedene öffentliche Ausschreibungen aufmerksam und konnten andererseits durch die Einrichtungen selbst geworben werden, was den Vorteil hatte, dass diese mit der Einrichtung und die Einrichtung mit ihnen vertraut waren. Aus der Sicht einer Einrichtung wirkt dieses Vertrauen positiv auf den Verbleib der Engagierten in ihrem an die Einrichtung gebundenen Engagement aus.

Das Bundesprogramm war auf die Neugewinnung von Engagierten gerichtet. In der Praxis durchmischten sich die Ausrichtungen. Einige Teilnehmer konnten neu für ein Engagement gewonnen werden, andere wiederum kamen mit Engagementenerfahrungen in das Projekt. Man war sich darüber bewusst, dass Engagierte nicht umsonst zu haben sind und deren Motivierung konkreter Instrumente wie Qualifizierungs- und Betreuungsangebote bedarf. Allerdings war dieses Bewusstsein in den gemeinnützigen Einrichtungen, in denen die Freiwilligen betreut wurden und tätig waren, nicht durchweg vorhanden. Unter der Perspektive einer sinnvollen Integration des Engagements in den individuellen Arbeitsalltag war der Wunsch für den Verbleib der Engagierten im Projekt gegeben, konnte aber nur teilweise realisiert werden. Hierfür sind einerseits persönliche Gründe wie Umzug oder Schwangerschaft verantwortlich, andererseits ist ein Verbleib der Engagierten nach Abschluss einer Projektförderzeit und damit durch den Wegfall unterstützender Strukturen nur noch begrenzt einseh- und kontrollierbar.

Für die Teilnahme am Projekt war es wichtig, ein Interesse an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie die Lust zu haben, sich selbst ein Stück weit kreativ zu verwirklichen. Zu den Teilnehmern gehörten 51 Freiwillige. Sie waren über die Einsatzstellen unfall- und haftpflichtversichert.

Aus Mitteln des Projektes wurden keine Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Durch kupa b. e. V. wurde das Projekt von zwei Personen (Geschäftsleitung und Praktikantin) betreut. Sie waren für die Öffentlichkeitsarbeit, die Administration sowie die Moderierung und Unterstützung der Projektteilnehmer verantwortlich. In den Einrichtungen, in denen die Freiwilligen sich engagierten, gab es je eine Person (insgesamt rund 45) zu deren Unterstützung.

## 2.2 Ziele und Inhalte

Im Rahmen des Projektes ging es in erster Linie darum, ein qualifizierendes Angebot für jene potenziellen Engagierten zu schaffen, die bewusst erwerbslos sind. Thematisch war das Projekt auf die Kulturarbeit mit Kindern und Jugendlichen in dazu passenden Einrichtungen ausgerichtet.

Die Zielsetzung war von der Idee begleitet, dass Menschen sich durch Bildungsangebote und die Option, sich auszutauschen, ernst genommen und wertgeschätzt fühlen. Gleichzeitig sollte das Engagement eine Möglichkeit zur Erweiterung der eigenen Lebensgestaltung bieten.

Einen Beitrag zur „Integration“ der Teilnehmer zu leisten, gehörte nicht zu den ursprünglichen Zielsetzungen des Projektes. Erst als deutlich wurde, dass die Mehrheit der Teilnehmer arbeitsuchende Personen waren, wurde das Engagement in einer kulturellen Einrichtung auch als Integrationsleistung angesehen. Integration bedeutet insofern, die Möglichkeit zu haben, sich in die Arbeitsstrukturen einer Kulturinstitution aktiv einbringen zu können, was an sich voraussetzungsvoll ist. Sprachprobleme können diese Möglichkeit zur Integration beispielsweise erschweren.

Eine ehemals im Projekt Engagierte (erwerbslos) bestätigt die Zielsetzung und den Aspekt der voraussetzungsvollen Integrationsleistung. Zum einen ist sie in das Projekt gekommen, um sich an etwas auszuprobieren, was Freude bereitet, ihr ihre Kompetenzen und neue Perspektiven aufzeigt. Zum anderen war sie schon zuvor in der Einrichtung, in der sie dann auch im Rahmen von kek engagiert war, aktiv gewesen. Erst durch die Projektteilnahme ist es ihr jedoch gelungen, in den Strukturen der Einrichtung anzukommen. In diesem Zusammenhang berichtet sie von einer intensiveren Wahrnehmung ihrer Person und einer Art von „formaler Akzeptanz“. Zuvor hatten sowohl die mit der Arbeitslosigkeit verbundenen als auch persönliche Schwierigkeiten eine stärkere Integration in das Einrichtungsleben erschwert.

Die Tätigkeiten der Freiwilligen mit einem zeitlichen Umfang von 20 Stunden im Monat fanden in den insgesamt 14 Einrichtungen statt, die mit Kindern und Jugendlichen kulturell und kulturpädagogisch arbeiten, aber auch in Kirchengemeinden und in den Arbeitslosen-Servicecentern mit kulturpädagogischen Projektansätzen im ganzen Bundesland Brandenburg. Der Dienst war auf sechs Monate angelegt und konnte zweimal auf neun und zwölf Monate verlängert werden.

Die Freiwilligen hatten in den Einrichtungen die Aufgabe, ein eigenes Kulturprojekt möglichst für Kinder und Jugendliche zu realisieren. Zu den damit verbundenen Tätigkeiten gehörten beispielsweise die Durchführung eines Maskenprojekts, die Entwicklung und Durchführung eines Schreibseminars, die Durchführung von Tanzworkshops, die Erstellung einer Klanginstallation mit Jugendlichen, Druck und Gestaltung einer Zeitung mit Jugendlichen, die Durchführung von Märchenstunden und einer Kindertheatergruppe, verschiedene Workshopangebote, z. B. zum Thema „Origami und Lampenbau“, Bühnengestaltung mit Jugendlichen, Gartenarbeit für ein Museum, eine Museumsaufsicht, die Leitung einer Keramikgruppe, der Aufbau eines Keramikateliers sowie die Unterstützung bei der alltäglichen Vereinsarbeit.

## 2.3 Motive für Projektteilnahme

Die Freiwilligen hatten vielfältige Motive für ihr Engagement, die sich teilweise überlagert haben. Viele wollten sich durch das Engagement Berufsperspektiven erschließen. Weiterhin war den Teilnehmern daran gelegen, die Qualifizierungsangebote oder das Engagement als Überbrückung für einen neuen Lebensabschnitt zu nutzen, die kulturpädagogische Einrichtung zu unterstützen oder sich neue soziale Kontakte zu erschließen. In einzelnen Fällen ging es darum, sich bewusst dem Druck, „freiwillig zu sein“, auszusetzen.

## 2.4 Qualifizierung

Alle Freiwilligen konnten sich in monatlichen Seminaren schulen lassen. Die Seminare wurden teilweise unter Berücksichtigung des Bedarfs der Teilnehmer entwickelt, aus Projektgeldern bezahlt und von externen Referenten durchgeführt. Es handelte sich hierbei um Tagesseminare mit einem zeitlichen Umfang von durchschnittlich sieben Stunden. Eine vertragliche Vereinbarung schrieb die Teilnahme an sechs Seminaren fest, wobei diese keine zwingende Vorgabe darstellte. Es sollten allerdings mindestens vier Schulungen besucht werden. Es gab Seminare, die kontinuierlich, d. h. pro Jahresdurchgang einmal, angeboten wurden, und andere, die fakultativ, d. h. variabel waren.

Die Themen der kontinuierlichen Schulungen waren:

- Projektmanagement und Einführung in kulturpädagogische Arbeit des Offenen Kunstvereins Potsdam e. V.
- Arbeit mit Gruppen und Kommunikation
- Entwicklungspsychologie von Kindern und Jugendlichen
- Erarbeitung und theoretische Durchführung eines Finanzierungskonzepts für ein Projekt

Die Themen der variablen Schulungen waren:

- Playing arts. Eine kulturpädagogische Methode – Theorie- und Praxisseminar
- Kulturpädagogische Arbeit am Beispiel Gutenbergdruck
- Methoden und Konzepte der Spielpädagogik
- Rhetorik und Präsentation

Darüber hinaus gab es in Form eines Museums- sowie eines Theaterbesuchs Bildungstage, die als gemeinsame Ausflüge durchgeführt wurden.

Parallel zu dem übergreifenden Angebot stand allen Freiwilligen in ihren jeweiligen Einrichtungen ein Betreuer zur Seite, von dem sie eingearbeitet und in der jeweiligen Tätigkeit begleitet wurden.

Die Qualifizierung im Projekt war in erster Linie auf die kulturelle Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zugeschnitten und galt in diesem Sinne einer Professionalisierung des Engagements. Darüber hinaus wurde sie auch als Anerkennung für das Engagement angesehen. Zusätzlich dienten die Schulungen dem sozialen Austausch untereinander. Bei der Realisierung der Qualifizierungseinheiten waren eine ausgewogene Mischung von Praxisorientierung und theoretischem Wissenserwerb sowie die Weitergabe eines Feedbacks an die Teilnehmer von Bedeutung.

Aus Sicht einer ehemals im Projekt Engagierten haben die hervorragende Betreuung, die moralische Unterstützung und die regelmäßigen Treffen in Verbindung mit den Qualifizierungseinheiten dem kek-Engagement einen Rahmen gegeben, der zu einer stärkeren Wahrnehmung der individuellen Tätigkeit führte. Mit Projektende hat der damit verbundene

und als positiv empfundene regelmäßig stattfindende Austausch wieder nachgelassen. Die Qualifizierungseinheiten werden hinsichtlich des fachlichen Angebots von dieser Engagierten weniger gut bewertet. Obwohl die Veranstaltungen für sie als sehr gut organisiert gelten, stellten diese für ihre Projektteilnahme keinen Anreiz dar. Als ursächlich hierfür werden ein fehlendes Passungsvermögen zwischen den individuellen Voraussetzungen und dem Angebot sowie die mangelnden Kompetenzen der Referenten gesehen. Obwohl mit den Teilnehmern die Qualifizierungsbedarfe teilweise diskutiert wurden, fand die Teilnehmerin ihren Qualifizierungsbedarf nicht ausreichend berücksichtigt. Sie bestätigt dabei, einen hohen qualitativen Anspruch an Schulungsinhalte zu haben, dessen Befriedigung andere Rahmenbedingungen erfordere. Zudem sei es schwierig, die vielen verschiedenen mit den Tätigkeiten verbundenen Anforderungen in den Seminaren zu bündeln.

Anders als die formalen Bildungseinheiten wird der informelle Bildungsaspekt von der Projektteilnehmerin als sehr positiv bewertet. Durch den Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmern zu ihren Projekten und über die Bildungstage konnten wertvolle Anregungen eingeholt werden, die der Reflexion des eigenen Engagements dienten. In diesem Sinne beschreibt die Engagierte ihre Projektteilnahme als Baustein einer autodidaktischen Lehrzeit<sup>176</sup>, in der sie einen erheblichen Kompetenzgewinn erfahren hat. Insofern stellt die Qualifizierung im Engagement für sie zwar keinen alternativen Bildungsort im Vergleich zu regulären Bildungsinstitutionen (Schule und Beruf) dar, weil das theoretische und didaktische Niveau hier nicht erfüllt werden kann. Der informelle Bildungsinput ist aber so intensiv, dass er in ihrem Fall zur Kompensation des ausbleibenden formalen Bildungsinputs beitrug.

Diese Einschätzung wird von einer Einrichtung teilweise bestätigt. Die Freiwilligen in der Einrichtung hätten am Projekt auch ohne das Qualifizierungsangebot teilgenommen. Die Wertschätzung für das Angebot hängt dabei wesentlich von der Herkunft der Teilnehmer ab. Für jene, die aus ländlichen Regionen stammen, bietet die Qualifizierung einen stärkeren Anreiz als für Städter. Insgesamt konnten die einzelnen Tätigkeiten aber durch die Schulungen verbessert werden. Dieser Mehrwert ist mit zusätzlichem Arbeitsaufwand seitens der Projektorganisation verbunden gewesen. Da das Engagement in der Regel kein Ort des formalen, sondern des informellen Lernens ist, stellte das Qualifizierungsangebot im Rahmen von kek eine gute Ergänzung dar. Ehrenamtliche Tätigkeiten haben aber kein Ausbildungsziel.

## 2.5 Anerkennung

Den Teilnehmern wurden von kupa b. e. V. die Fahrtkosten zu den Seminaren erstattet. Die erwerbslosen Teilnehmer erhielten diese bar ausbezahlt, um überflüssige potenzielle Konflikte mit ihren Sozialbezügen zu vermeiden. Überdies wurden durch die Einrichtungen in Absprache mit den Freiwilligen Aufwandsentschädigungen für die Realisierung eines eigenen Kulturprojektes, die teilweise als Materialkostenabrechnung abgerechnet wurden, individuell ausgehandelt.

Zu den immateriellen Anerkennungsmaßnahmen werden die persönliche Betreuung und die Qualifizierungsangebote gezählt. Darüber hinaus gab es in Verbindung mit den Seminaren monatliche Treffen mit Essen und Trinken, die dem Erfahrungsaustausch dienten. Diese werden aus Sicht einer ehemals im Projekt Engagierten als wichtige Plattform für die informelle Bildungskomponente im Projekt gewertet.

---

<sup>176</sup> Bezogen auf ihr gesamtes Engagement seit nunmehr vier Jahren in der betreffenden Einrichtung

Auf Wunsch erhielten die Freiwilligen von den Einsatzstellen ein Zertifikat und eine Urkunde über ihre Projektstätigkeit im Rahmen einer feierlichen Übergabe. Die ehemals im Projekt Engagierte bezeichnete die Zertifizierung als eine „Mappe mit Zetteln“, der sie keinen allzu großen Stellenwert beimisst, da die Qualifizierungseinheiten für sie keinen Gewinn darstellten. Dennoch würde sie ihre Projektteilnahme im Lebenslauf festhalten, weil sie belegt, dass man aktiv gewesen ist.

## 2.6 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Die Teilnehmer konnten sich bei aufkommenden Fragen sowohl an ihre zuständigen Betreuer in der Einrichtung als auch an die Projektleitung wenden. In einzelnen Einrichtungen war es bei Projektbeginn keine Selbstverständlichkeit, die Engagierten als Bereicherung zu sehen. Viele Einrichtungen, die dem Projekt anfangs eher ablehnend gegenüberstanden hatten, konnten jedoch in seinem Verlauf dafür begeistert werden. Sie entwickelten gegenüber den kek-Engagierten eine positive Wertschätzung. Dennoch wird die Engagementkultur in den Einrichtungen weiterhin als verbesserungswürdig angesehen.

Eine am Projekt beteiligte Einrichtung berichtet, dass die Art der Zusammenarbeit von der Ausstattung, d. h. den Ressourcen der jeweiligen Einrichtung, abhängt. Einrichtungen, die überwiegend oder ausschließlich mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten, haben größere Probleme, Verantwortung gegenüber den Engagierten zu übernehmen bzw. eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten.

# 3 Ergebnisse

## 3.1 Teilnehmer

Insgesamt wird davon ausgegangen, dass unter den Teilnehmern eine hohe Identifikation mit der Tätigkeit vorlag, da sie sich ihre Projekte und die Einrichtung selbst aussuchen konnten. Die Engagierten sind zum überwiegenden Teil fest in die Kultureinrichtungen integriert worden. Dadurch erfuhren sie das Gefühl, gebraucht zu werden und etwas Sinnvolles tun zu können. Das Projekt hat gezeigt, dass Arbeitslosigkeit kein Ausschlusskriterium sein muss. Erwiesenermaßen bot kek einen guten und qualifizierten Rückhalt bei der Arbeitssuche. Menschen, die an keinem anderen Freiwilligenprogramm teilnehmen können (auch aufgrund mangelnder Qualifikation), fanden in kek die Möglichkeit, sich mit einer Betreuung zu engagieren. Gemessen wurden diese Effekte jedoch nicht. Da das Projekt nicht evaluiert wurde, sind die Perspektiven, die sich durch die Projektteilnahme für die Freiwilligen ergeben haben, nicht gut dokumentiert. In einzelnen Fällen haben sich verbesserte Berufsperspektiven ergeben.

Eine ehemals im Projekt Engagierte berichtet, dass ihre derzeitig bezahlte Tätigkeit Resultat ihres gesamten Engagements in den letzten vier Jahren ist. Ihre Teilnahme am kek-Projekt stellt dabei einen Ausschnitt dar. Die Arbeit ist inhaltlich eng an das Engagement im Projekt gebunden und zunächst auf ein Jahr befristet. Ihr Engagement hat sie auch über die Projektlaufzeit weitergeführt, wobei sich erst mit Beginn ihrer Beschäftigung Konflikte mit der Potsdamer Agentur für Arbeit ergeben haben. Es besteht seitdem ein Rechtfertigungsdruck, die freiwillige Tätigkeit weiter ausüben zu können. In diesem Konflikt bestätigt sich für sie das Klischee „Ehrenamt muss man sich leisten können“, da von jedem erwartet würde, in erster Linie einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die Teilnehmerin betont zwar die Vorteile einer freiwilligen Tätigkeit für erwerbslose Personen,

weil man eine Tätigkeit finden kann, die zu einem passt, und wichtige Netzwerke knüpfen kann, sieht sich selbst aber in einer eher problematischen Situation. Obwohl sie sich gut vorstellen kann, in der Einrichtung, in der sie sich seit vier Jahren engagiert, ein reguläres Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen, gibt es hierfür seitens der ARGE keine entsprechenden Förderungsinstrumente.

Aus der Erfahrung in der Zusammenarbeit mit erwerbslosen Ehrenamtlichen wird der Konflikt mit den ARGEn durch eine Einrichtung ebenfalls genannt: In den ARGEn fehle es an Wertschätzung gegenüber ehrenamtlichen Tätigkeiten und einem Verständnis dafür, dass Engagement Menschen auch in Arbeit bringen kann.

Darüber hinaus berichtet die Mitarbeiterin, dass im Projekt an die Teilnehmer ein hoher Anspruch bestand. Da jeder eine eigene Aufgabe finden bzw. die Idee für ein eigenes Projekt haben musste, bestand grundsätzlich die Gefahr, dass Einzelne ein Gefühl der Überforderung hatten.

### 3.2 Projektbewertung – Perspektiven der Nachhaltigkeit

Das Projekt brachte die Überzeugung, dass Freiwilligentätigkeit im Rahmen von kek eine gute Unterstützung für die kulturell arbeitenden Einrichtungen sein kann, in denen die Freiwilligen tätig waren. Je nach Kompetenz und Vorbildung konnten die Angebote auf einem durchaus hohen künstlerischen Niveau realisiert werden oder für die beteiligten Einrichtungen von Bedeutung sein, weil deren Arbeit durch sie verbessert wurde. Die Einrichtungen waren von dem Engagement teilweise selbst überrascht und erklärten sich für den Fall einer Fortführung des Projektes größtenteils bereit, den Engagierten weiterhin die Möglichkeit zum Engagement zu bieten. Heute stehen noch rund 90 % der Teilnehmer in Kontakt mit den Einrichtungen, in denen sie tätig waren.

Es stellte sich heraus, dass die Teilnahme am Projekt mit dem Arbeitsamt abgesprochen werden muss, damit keine Sanktionen erfolgen. In einzelnen Fällen gab es hier erheblichen Klärungsbedarf.

Auch die Einrichtungen, in denen sich die Teilnehmer engagierten, waren im Umgang mit diesen nicht ausreichend geschult. Hier ist in Zukunft Bildungsarbeit erforderlich, um verstärkt ein Bewusstsein für den Umgang mit den Engagierten und in diesem Sinne für eine Engagementkultur zu schaffen. Eine gegenseitige Identifikation zwischen den Einrichtungen (Anerkennung der Engagierten) und Freiwilligen (Identifikation mit den Zielen der Institution) ist für ein zielorientiertes gemeinsames Arbeiten notwendig.

Für künftige Projekte müssten auch die Kontakte zur Ehrenamtsbörse verbessert werden. Insbesondere in der Anfangsphase, als es um die Gewinnung von Freiwilligen ging, waren in der Kooperation mit den Freiwilligen-Agenturen Defizite vorhanden.

Im Verlaufe des Projektes entwickelte sich die Sorge einer Überforderung von kupa b.e.V. durch das Projekt. Nicht nur die Betreuung der Finanzen erwies sich als sehr zeitintensiv, sondern vor allem auch die Bewältigung der mit dem Projekt verbundenen administrativen Aufgaben. Im dritten Projektjahr hat die Geschäftsstelle von kupa b.e.V. ihr Engagement aus zeitlichen Gründen etwas reduzieren müssen und einzelne Verantwortlichkeiten an die Schulungsleiter und die Praktikantin übertragen.

Es fehlte im Projekt an einer verstärkten Möglichkeit zur individuellen Beratung der Freiwilligen sowie an flexibel einsetzbaren Geldern, die für die konkrete Projektarbeit, die Bildungsarbeit in Zusammenhang mit den ehrenamtlichen Projekten in den Einrichtungen und für Qualifizierung eingesetzt werden konnten.

Wegen fehlender Deckung der Overhead-Kosten musste davon abgesehen werden, das Projekt fortzuführen.

Insgesamt haben vier Teilnehmer ihr Engagement aus persönlichen, beruflichen und sprachlichen Gründen abbrechen müssen.

Aus Sicht einer Einrichtung lag der Sinn des Projektes vor allem darin, bessere Rahmenbedingungen für die ehrenamtlich Tätigen zu schaffen. Indem beispielsweise Unkosten für Materialaufwendung rückerstattet wurden, konnte die Motivation der Teilnehmer für die Durchführung ihres jeweiligen Projektes gestärkt werden. Die mit Projektbeteiligung eingegangenen Verpflichtungen bedeuteten aber auch, Verantwortung gegenüber den Engagierten und dem Projekt zu übernehmen. Dies bindet bestimmte personelle Kapazitäten von Seiten der Einrichtung, deren Vorhandensein Voraussetzung für die Projektteilnahme war.

Das Projekt konnte nach seiner Laufzeit aufgrund fehlender finanzieller Unterstützung nicht weitergeführt werden. Obwohl es Anstrengungen für eine Fortführung gab, wurde ein beantragtes Leuchtturmprojekt im Rahmen des Bundesmodellprogramms „Freiwilligendienste aller Generationen“ nicht bewilligt. Von der Geschäftsstelle kupa b. e. V. wurde erwartet, das Projekt aus eigener Kraft weiterzuführen. Ungeachtet der hohen Wertschätzung für das Projekt auf Landesebene (Staatskanzlei) zum Projektende erfolgte hier kein weiteres Engagement für dessen Verstetigung. Da der Verein mit der Projektdurchführung ein erhebliches Maß an Mehrarbeit hatte, musste trotz vorliegender Motivation zur Weiterführung davon abgesehen werden, dies ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung für die Kulturprojekte, die Begleitveranstaltungen (Qualifizierung) und für die Bewältigung der administrativen Aufgaben zu tun. Da eine systematische Evaluation des Projektes aufgrund fehlender finanzieller Mittel nicht stattgefunden hat, können Aussagen bezüglich der Etablierung einer nachhaltigen Engagementstruktur in der Region nur begrenzt getroffen werden.

Für die Etablierung einer tragfähigen Engagementstruktur im Land ist eine transparente Kommunikation zwischen allen beteiligten Akteuren von zentraler Bedeutung. Zudem sind bestimmte finanzielle Absicherungen notwendig, beispielsweise die Schaffung von Personalstellen für die Koordination und Moderation der Freiwilligen.

Nicht zuletzt ist die Bedeutung einer gut ausgebauten kommunalen Infrastruktur für eine nachhaltige Engagementförderung hervorzuheben. Ohne die mit Kindern und Jugendlichen kulturell und kulturpädagogisch arbeitenden Einrichtungen sind auch potenzielle Engagierte nicht effektiv einsetzbar.

## Kontakt Daten

Name des Vereins:	LAG der Jugendkunstschulen und kulturpädagogischen Einrichtungen in Brandenburg e.V. (kupa b. e. V.)
Ansprechpartner: Position:	Frau Frauke Havekost Geschäftsführerin kupa b. e. V.
Adresse:	Breite Straße 7 a, 14467 Potsdam
Tel.:	0331 74823-32
Fax:	0331 74823-25
E-Mail: Internet:	info@lkj-brandenburg.de www.kupa-brandenburg.de /

## Fallstudie „MigrantInnen unterstützen MigrantInnen (MuM)“

### 1 Die Organisation – Ressourcen des Engagements vor Ort

Das Projekt „MuM – MigrantInnen unterstützen MigrantInnen“ wurde vom Migrationszentrum der AWO in Neubrandenburg initiiert und von Juli bis Dezember 2009 durchgeführt. Das Migrationszentrum besteht seit 2005 als eine institutionelle Einheit mit drei Arbeitsbereichen, die alle an dem Projekt beteiligt waren:

- Zum einen handelt es sich um einen der drei AWO-Jugendmigrationsdienste in Mecklenburg-Vorpommern. Dieser ist im Jahre 1997 entstanden und war zuvor – seit 1990 – als Jugendgemeinschaftswerk konzipiert. MigrantInnen zwischen 12 und 27 Jahren haben hier die Möglichkeit, sich in Fragen ihres Integrationsprozesses beraten, begleiten und fördern zu lassen. Sie können verschiedene Kurse besuchen, sich über andere Einrichtungen informieren oder ein individuelles Case Management in Bezug auf ihre Integrationsförderung in Anspruch nehmen. Dieser Arbeitsbereich wird vom Bund finanziert.
- Zum anderen ist im Migrationszentrum die „Soziale Beratung für MigrantInnen“ angesiedelt, die seit 1992 existiert. Die Angebote richten sich an Menschen mit Migrationshintergrund, die schon etwas länger in Deutschland leben, und umfassen beispielsweise die Aufnahme in eine Übergangswohnung, die Begeleitung zu Ämtern und Behörden sowie die Vermittlung in andere Dienste. Der Arbeitsschwerpunkt wird durch kommunale Mittel bestritten.
- Die Freizeit- und Bildungsstätte ist der dritte aus Landesmitteln finanzierte Arbeitsbereich, der überwiegend durch freiwilliges Engagement getragen wird. MigrantInnen und Einheimische können hier Sprach- und Integrationskurse, Hausaufgabenhilfe und verschiedene Freizeitangebote in Anspruch nehmen und selbst mitgestalten.

Im Migrationszentrum sind vier feste Mitarbeiter, ein Mitarbeiter im Freiwilligen Sozialen Jahr und verschiedene Honorarkräfte (auch MigrantInnen aus den Kursen und Beratungseinheiten) beschäftigt.

#### 1.1 Potenziale

Aufgrund der anteiligen Finanzierung durch den Bund, das Land und die Kommune sowie der daraus entstandenen Kontakte sieht sich das Migrationszentrum über die Engagementthematik gut informiert. So wurde z. B. aus organisationsinternen Gründen ein Projekt aus Mitteln des Bundesmodellprogramms zu den Generationsübergreifenden Freiwilligendiensten durch einen anderen Jugendmigrationsdienst in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt. Das Migrationszentrum betrachtet sich daher nicht als einen außenstehenden Akteur, sondern ist durch seine Arbeit zusätzlich in diverse Netzwerke integriert, mit denen auch in Fragen des Engagements kooperiert wird. Mittlerweile hat das Zentrum in verschiedenen Einrichtungen Vertreter und Befürworter, so dass Projektideen und -anträge sehr oft den nötigen Zuspruch finden. Beispielsweise konnte das Migrationszentrum infolge von MuM das Projekt TANJA in Kooperation mit der ARGE auf den Weg bringen. TANJA ist ein Tandem-Projekt, bei dem ein Einheimischer und ein Migrant auf freiwilliger Basis eine Projektidee entwickeln und realisieren (z. B. Bau einer Puppenbühne).

Die Netzwerke bestehen seit der organisatorischen Zusammenführung der einzelnen Arbeitsschwerpunkte. Dies ist auch als Fortschritt bei der Förderung des Engagements von Migranten in der Region anzusehen. Einrichtungen im Bereich Migration, deren Vernetzung weniger gut ausgebaut ist, haben erfahrungsgemäß eine schwächere Position bei der Anwerbung von Fördermitteln.

Der guten Vernetzung steht eine breite und schwer zu überblickende Förderungslandschaft gegenüber. Einzelne Förderungsquellen bleiben dem Zentrum verborgen bzw. werden nicht ausreichend kommuniziert. Zudem hat die wirtschaftlich und finanziell schwierige Situation der Stadt Neubrandenburg auch negative Konsequenzen für die Engagementförderung. Eine Unterstützung durch die kommunale Ebene ist nicht abgesichert.

Die bestehenden Netzwerke und die dreigliedrige Finanzierung des Migrationszentrums sind dennoch eine wichtige Ressource hinsichtlich der Engagementförderung von Migranten in Neubrandenburg.

Auch das Migrationszentrum selbst und der AWO-Stadtverband Neubrandenburg sprechen dem freiwilligen Engagement einen wichtigen Stellenwert zu. Im Kreisverband arbeitet ein Referent zum Ehrenamt. Das Migrationszentrum hat bisher ein bis zwei Projekte mit Engagementbezug pro Jahr durchführen können. Zuletzt wurde ein Mitmachtag organisiert, bei dem sämtliche freiwillige Aktivitäten des Zentrums vorgestellt und die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden, angeboten wurden. Die Aktivitäten finden in der Regel regen Zuspruch und werden von vielen unterstützt.

Gleichzeitig existiert ein Engagementpotenzial von Migranten, das sich nicht in den vorherrschenden traditionellen Strukturen realisiert. Vielmehr ist das Konzept des Engagements in den Communitys wie folgt: Man hilft anderen Menschen, die Unterstützung benötigen, ohne sich dabei auf die in Deutschland gewachsenen Konzepte des bürgerschaftlichen oder freiwilligen Engagements zu beziehen. Auf dieses in der deutschen Gesellschaft oft nicht sichtbare Engagementpotenzial hat das Projekt MuM ebenfalls zurückgreifen können. Insofern ging es im Projekt um die Neugewinnung von Engagierten. Mit der intensiven Qualifizierungsreihe zielte das Projekt aber auch darauf ab, das Engagement längerfristig für die Ehrenamtlichen attraktiv zu machen, also ihren Verbleib im Engagement zu fördern.

Dabei war es grundsätzlich kein Problem, Migranten zu einem Engagement zu motivieren. Ausreichend Einfühlungsvermögen und Anerkennung waren jedoch auch im Projekt von Bedeutung. Es kam darauf an, den Prozess zu einem stärkeren Selbstbewusstsein zu begleiten und zu fördern.

Hierbei haben Bildungsabschlüsse einen wesentlichen Einfluss. Das Bildungsniveau der Teilnehmer im Projekt MuM wird als gut eingestuft, da höhere Bildungsabschlüsse wie Lehrer oder Apotheker die Mehrheit ausmachten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass als Integrationslotsen vor allem jene Migranten geeignet waren, die sehr gute Erst- und Zweitsprachenkenntnisse besaßen. Weitere Kriterien für die Projektteilnahme waren eigene Kontakte zu den Bewohnern und zum Stadtteil sowie Grundkenntnisse über die Infrastruktur vor Ort und die hier existierenden Beratungs- und Hilfsangebote. Die ehrenamtlichen Integrationslotsen sollten kommunikativ sein und auf andere Menschen zugehen können.

Insgesamt wird jedoch davon ausgegangen, dass rund ein Drittel der Migranten in Mecklenburg-Vorpommern ein geringeres Bildungsniveau aufweist. Daher ist diese Zielgruppe auf eine intensive Begleitung, die über einen wöchentlichen Kontakt hinausgeht, bei der Aufnahme eines Engagements angewiesen: Kontinuität und ständige Motivation sind notwendig. Die Arbeit mit bildungsfernen Migranten ist eines der Themen im Migrationszentrum.

Migrationsarbeit ohne freiwilliges Engagement ist nicht denkbar. Die Nähe über Dritte, d. h. untereinander, ist ein wesentlicher Schlüssel, um den Integrationsprozess von Menschen mit Migrationshintergrund zu initiieren und zu begleiten. Einen Vertrauensvorschuss, der sich durch ähnliche Mentalitäten, die gleiche Sprache oder ein ähnliches Solidaritätsverständnis ergibt, können nur Migranten bewirken. Mit einem solchen ist es leichter, auf andere Migranten zuzugehen; er ist nicht durch ausschließlich professionelle Strukturen zu ersetzen. Die fehlende interkulturelle Sensibilisierung in einzelnen Behörden, insbesondere gegenüber „exotischeren“ Kulturen (z. B. Afrikaner), machen freiwillige Strukturen erforderlich. Das Projekt MuM hat zur Stärkung dieser Strukturen beigetragen.

## 1.2 Grenzen

Projekte wie MuM sollten die Verantwortung der Menschen nicht einschränken. Vielmehr sind sie als Impulsgeber anzusehen, deren eigene Grenze darin liegt, die Solidarität und Kreativität untereinander nicht zu stark zu formalisieren. Ihre Rolle besteht darin, Hilfe zur Selbsthilfe anzuregen.

Zudem kann freiwilliges Engagement nicht die sozialen und wirtschaftlichen Probleme vor Ort auffangen oder lösen. Leistungen der Kommune wie die Bereitstellung professioneller Strukturen zur Bewältigung sozialer Arbeit sind zu erhalten. Es besteht aber der Eindruck, dass die hohe Arbeitslosigkeit in der Region der Engagementthematik einen Aufwind verschafft hat. Deshalb ist es erforderlich, die Grenzen des Engagements aufzuzeigen. MuM hat die professionelle Arbeit des Migrationszentrums intensiviert, kann diese aber nicht ersetzen.

## 2 Das Projekt „MigrantInnen unterstützen MigrantInnen“

### 2.1 Ausgangssituation

Mecklenburg-Vorpommern steht laut Statistik 2009 hinsichtlich seiner Arbeitslosenquote mit 13,1 % bundesweit an zweiter Stelle. Die Stadt Neubrandenburg liegt mit 14,7 % Arbeitslosen über dem Bundesdurchschnitt. Ein sozialer Brennpunkt ist das Stadtgebiet Nord, das durch sozialen Wohnungsbau, hohe Arbeitslosigkeit und einen erheblichen Anteil von erwerbslosen Migranten geprägt ist. Diese soziale Ausgrenzung sollte im Projekt durch ein Konzept, das auf gegenseitige Hilfe und nicht auf einseitige Unterstützung ausgerichtet war, durchbrochen werden.

Das Projekt MuM wurde aufgrund der sozialen und wirtschaftlichen Problemlagen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF, Projektbudget: 8.500 Euro), die im Rahmen des Bundesprogramms „Stärken vor Ort“ freigegeben wurden, im Zeitraum vom 1.7. bis 31.12.2009 vom Migrationszentrum der AWO und vom Stadtverband als Träger in Neubrandenburg durchgeführt. Zu den Kooperationspartnern zählten die Migrationsdienste der Arbeiterwohlfahrt und weitere Netzwerkpartner des AWO Stadtverbands Neubrandenburg e. V. (u. a. ARGE<sup>177</sup>).

Die Zielgruppe des Projektes waren zum einen Migranten, die zu freiwilligen Integrationslotsen geschult wurden, und zum anderen integrationsferne Gruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund, die von den Lotsen unterstützt werden sollten. Das Migrations-

<sup>177</sup> Der ARGE lag während der Projektlaufzeit eine Liste mit allen ausgebildeten Integrationslotsen vor, um die potenzielle Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu optimieren.

verständnis ist sehr breit gefasst. So hat einen Migrationshintergrund jeder, der aus einem anderen Land kommt, unabhängig davon, ob er die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt. Auch Personen in der zweiten und dritten Generation können diesen Migrationshintergrund haben; er ergibt sich aus dem Maße, wie sehr die deutsche Kultur Eingang in die jeweilige Lebensweise gefunden hat.

Die Gewinnung von Integrationslotsen konzentrierte sich auf die Stadtteile Reitbahnweg, Vogelviertel, Ihlenfelder Vorstadt und Datzeberg (Stadtgebiet Nord). Über das Migrationszentrum der AWO und die hier langjährig gewonnene Erfahrung in der Arbeit mit Migranten wurden einzelne Personen gezielt auf das Projekt angesprochen und nach ihrem Interesse hierfür befragt. In einem zweiten Schritt wurden diese Personen angeschrieben und zu einer Vorstellungsveranstaltung eingeladen. Dieses Vorgehen erfolgte zweimal. Durch die gezielte Ansprache von schon bekannten Migranten sollte die passgenaue Vermittlung in eine freiwillige Tätigkeit sichergestellt werden (s. o. Absatz zu Bildungsabschlüssen). Darüber hinaus wurden die Freiwilligen durch Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt geworben. Anzeigen in der Stadtteilzeitung und die Werbung durch andere Träger stellten weitere Zugangswege dar. Bei der Auswahl der Integrationslotsen wurde auf eine Sprachenvielfalt geachtet, das heißt, nicht nur russischsprachige, sondern auch türkisch- oder arabischsprachige Menschen waren im Projekt erwünscht.

Aus der Perspektive zweier Integrationslotsinnen wird die persönliche Ansprache eindeutig bevorzugt. Gegenüber öffentlichkeitswirksamen Werbemaßnahmen habe die individuelle Ansprache einen persönlichen Charakter. Anzeigen in Zeitungen wiederum bergen die Gefahr, mit den eigenen Kompetenzen nicht wahrgenommen zu werden. Eine der beiden Engagierten berichtet von einer anderen negativ besetzten Projekterfahrung, bei der sie unter den Teilnehmern die einzige Person ohne Studienabschluss und mit Migrationshintergrund war.

Im Projekt MuM war man aufgrund des bereits bestehenden Kontakts zum Migrationszentrum mit der Arbeit der Einrichtung und den hier tätigen Menschen vertraut. Dieses Vertrauen war ausschlaggebend für die Projektteilnahme.

Zu den Teilnehmern gehörten 15 Migranten mit höherem Bildungsabschluss. Sie waren über die allgemeine Betriebshaftpflichtversicherung der AWO unfall- und haftpflichtversichert.

Ferner war im Projekt eine hauptamtliche Projektleiterin (20 Wochenstunden) zur Unterstützung der Freiwilligen tätig, die durch ihre Rolle als Klientin und Honorarkraft des Migrationszentrums mit dessen Arbeit vertraut war. Mit der hauptamtlichen Kraft konnten die Zielgenauigkeit, die Aktualisierung und die Qualitätssicherung der Integrationsarbeit gewährleistet werden.

## 2.2 Ziele und Inhalte

Ziel des Projektes MuM war es, den freiwilligen Integrationslotsen die Möglichkeit zum Engagement zu bieten, wobei es um die konkrete Förderung von Teilhabe ging. Ihr Engagement wird als ein Beitrag zur Förderung ihrer eigenen sozialen, beruflichen und gesellschaftlichen Integration gesehen. Die Bereitschaft und die Eigenverantwortung von Menschen mit Migrationshintergrund im Integrationsprozess sollen gefördert werden, denn Migranten haben in der Region kaum Chancen, sich einzubringen und von den vorhandenen Strukturen zu profitieren. Durch ihre Projektteilnahme wurde es ihnen ermöglicht, soziale Anerkennung zu erfahren.

Das Integrationsverständnis ist gemeinwesen- und stadtteilbezogen. Es zielt auf die Annäherung und das Vertrautwerden mit der Infrastruktur vor Ort. Die Migranten sollen lernen, die Angebote (Beratung, Begleitung, Hilfen, Freizeit) vor Ort zu nutzen.

Aus den Perspektiven zweier im Projekt Engagierter findet Integration durch einen individuellen, besseren Informationsstand statt. Die Vermittlung von alltagsbezogenem Wissen im Rahmen des Projektes (Rechte beim Arbeitsamt, Gesetze zu Themen wie Pflege), das auch bei eigenen Problemen hilfreich sein kann, hat sie in ihrer Integration gestärkt. Indem ein Integrationslotse die Patenschaft für ca. sechs Migranten, die zunächst im eigenen Freundes- und Bekanntenkreis gesucht wurden, übernimmt, ist es seine Aufgabe, diesen in schwierigen Alltagssituationen unterstützend zur Seite zu stehen. Die Unterstützung bezieht sich dabei auf Verständnis- und Übersetzungshilfen sowie die Begleitung bei Behördengängen und beim Schriftverkehr. Des Weiteren war es Aufgabe der freiwilligen Integrationslotsen, zur Teilnahme an Sprach-, Informations- und Integrationsförderangeboten zu motivieren.

### 2.3 Motive für Projektteilnahme

Die Freiwilligen hatten vielfältige Motive für ihr Engagement, die sich teilweise überlagert haben. Für manche waren die Möglichkeit der Qualifizierung und ein individuelles Interesse an Themen ausschlaggebend, für andere spielte die Perspektive, das Engagement als Brücke in die Erwerbsarbeit zu nutzen, eine Rolle, für wiederum andere bestand das Motiv darin, sich gegenseitig helfen zu können, Verantwortung im Alltag zu übernehmen oder Anerkennung für die eigene Leistung zu finden.

Aus Sicht zweier Integrationslotsinnen war die Möglichkeit zum Wissenserwerb von zentraler Bedeutung für ihre Projektteilnahme. Etwas Neues lernen und erfahren zu können, das für den eigenen Lebenszusammenhang von Nutzen ist, wurde mehrmals ausdrücklich als Motiv betont. Eine der beiden Engagierten hat sowohl im Privaten als auch im Rahmen kurzfristiger Beschäftigung mit Pflegebedürftigen zu tun. Durch MuM konnte sie ihr Wissen über die Rechte von pflegenden Angehörigen und Pflegebedürftigen erweitern. Eine andere Engagierte ist selbst Mutter und wurde durch MuM vertraut mit der sozialen Infrastruktur für Kinder und Familien. Die Erwartung, durch das Engagement in eine Erwerbsarbeit zu kommen, bestand hier nicht. Die Qualifizierung war dafür zu oberflächlich und mehr auf die Vermittlung von alltagsbezogenem Wissen angelegt.

### 2.4 Qualifizierung

Der Qualifizierungskurs dauerte sechs Monate und umfasste 72 Stunden für die Schulung der Integrationslotsen. Bei der Festlegung der Schulungsinhalte sind Erfahrungswerte hinsichtlich der Interessenlagen und des Qualifizierungsbedarfs aus der bisherigen Arbeit des Migrationszentrums der AWO eingeflossen.

Im Rahmen der Projektvorstellung wurden die Inhalte gemeinsam mit den Teilnehmern abgestimmt. Anhand der individuellen Kompetenzen und Voraussetzungen der Teilnehmer bzw. der lebenslaufbezogenen Bedarfe wurden die Themen der Seminare ermittelt. Beispielsweise hatten die Teilnehmer aus privaten Gründen Fragen im Bereich Hilfen zur Erziehung. Die Gelegenheit zur selbstständigen Auswahl der Schulungsthemen bot die Möglichkeit, sich aktiv an der Projektausgestaltung zu beteiligen.

Einmal pro Woche wurde ein dreistündiges Seminar von externen Referenten und AWO-Mitarbeitern, die überwiegend unentgeltlich arbeiteten, durchgeführt. Zu den Seminarinhalten zählten u. a.:

- Einführung in die Medienkompetenz
- Gesundheitsprävention
- Hilfe zur Erziehung
- Erklärung von Fachbegriffen (z. B. Befinden, Symptome)
- Sucht und Therapie
- Sterben und Bestatten
- Schulsystem in Mecklenburg-Vorpommern
- Gesunde Ernährung
- Häusliche Gewalt und Hilfe für Betroffene

Neben den Schulungen, die als Seminare durchgeführt wurden, haben die freiwilligen Integrationslotsen verschiedene Einrichtungen besucht, deren Arbeit für die Tätigkeit der freiwilligen Integrationslotsen von Bedeutung war und die im Rahmen des Projektes vorgestellt wurden, so u. a.:

- Besuch der Neubrandenburger Wohnungsgesellschaft
- Besuch im Haus der Familie
- ARGE und Sozialamt zu Gast im AWO-Migrationszentrum
- Verbraucherzentrale Neubrandenburg zu Gast im AWO-Migrationszentrum

Der Qualifizierungskurs zielte insgesamt auf die Vermittlung eines breit gefächerten und fundierten Wissens und forderte von jedem Teilnehmer einen wöchentlichen Einsatz von vier bis fünf Stunden. Allerdings konnten aus Zeitgründen oder aufgrund ausbleibender erfolgreicher Kooperationen mit anderen Einrichtungen nicht alle gewünschten oder geplanten Seminare durchgeführt werden.

Das Qualifizierungsangebot war einerseits darauf ausgerichtet, das Engagement zu professionalisieren, d. h. die Ehrenamtsarbeit weiterzuentwickeln. Andererseits war damit gleichzeitig intendiert, einen potenziellen Übergang in die Erwerbstätigkeit vorzubereiten bzw. zu erleichtern. Durch die Qualifizierung sollte ein Beitrag zur persönlichen Stärkung und Kompetenzentwicklung geleistet werden. Insgesamt zielte das Qualifizierungsangebot darauf ab, die soziale, berufliche und gesellschaftliche Integration der Teilnehmer zu erleichtern oder voranzutreiben.

Theoretisch stellt die Qualifizierung im Engagement einen alternativen Bildungsort neben anderen wie Schule und Beruf dar. Dieser Anspruch lässt sich aus finanziellen Gründen jedoch nicht immer umsetzen.

Ob Qualifikationsmaßnahmen wichtig sind, hängt auch vom Thema des Projektes ab. Projekte, die eine Bildungskomponente haben, erfordern einen Qualifikationsblock; andere Projekte, die in der Gemeinwesenarbeit angesiedelt sind, kommen auch ohne Schulungen aus. Davon unabhängig besteht eine informelle Bildungskomponente. Diese erfolgt durch die individuelle Weitergabe von Wissen und den persönlichen Austausch.

Im Rahmen des Projektes MuM war die Verbindung von Engagement und Qualifizierung bewusst gewählt, da Migranten in der Region so gut wie keine Möglichkeit haben, in andere Qualifikationsmaßnahmen vermittelt zu werden. Umschulungen für Migranten werden sehr häufig abgelehnt. Die ARGE kann die Schulungen einerseits nicht finanzieren und reduziert den Bildungsbedarf andererseits auf den Spracherwerb.

Im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern ist die Präsenz von anderen Kulturen wiederum ein neueres Phänomen, so dass bestimmte Unsicherheiten und Fehlinterpretationen auch „historisch“ zu erklären sind. In der Folge bleiben die Migranten in ihren kulturellen

Netzwerken isoliert. Integrationsprozesse werden durch mangelnde Bildungsangebote blockiert. Der Bedarf an Qualifikation war ein wesentliches Motiv, das Projekt MuM zu realisieren. So konnte mit dem Qualifizierungsangebot auch effektiv für die Projektteilnahme geworben werden.

Aus der Sicht zweier Integrationslotsinnen war das Qualifizierungsangebot von zentraler Bedeutung für ihre Teilnahme. Sie waren mit dem Angebot zufrieden und bewerteten das Ausmaß der Schulung im Rahmen des Projektes als ausreichend. Die Referenten wurden als gut beurteilt und die Artikulation von Interessen und Bedarfen der Teilnehmer nach Schulungsinhalten wurden nachgefragt und ernst genommen. Gleichzeitig wurde aber auch bemängelt, dass die Qualifizierung hätte umfangreicher sein können, weil man davon nie genug bekomme. Hier zeigt sich der große Bedarf von MigrantInnen nach Weiterbildung.

## 2.5 Anerkennung

Den Teilnehmern wurden Auslagen für Fahrtkosten, Eintrittsgelder oder Programmhefte erstattet. Darüber hinaus erfolgte keine weitere finanzielle Aufwandsentschädigung. Nach Ansicht zweier Integrationslotsinnen wäre eine solche Aufwandsentschädigung wünschenswert gewesen, zumal sie beide erwerbslos sind. Obwohl ein Bewusstsein für die Notwendigkeit einer generellen Anerkennung von Tätigkeiten besteht und auch gefordert wird, werden die nichtmonetären Anerkennungsformen auf das Zertifikat und die pauschale Nennung von kleinen Dankeschöns reduziert.

Zu den nichtmonetären Anerkennungsformen im Projekt zählten allerdings verschiedene gemeinsame Unternehmungen:

- Quartiersfrühstück im KULTIV e. V. (Stadtteiltreff für Bürgerbeteiligung), bei dem das Projekt dem Quartiersmanagement vorgestellt wurde,
- Stadtrundgang und Besuch der Konzertkirche,
- Fahrt nach Berlin mit Besuch des Hauses der Kulturen der Welt und
- eine Weihnachtsfeier.

Außerdem wurde nach jeder Seminareinheit eine Kuchen- und Teerunde für den gegenseitigen Erfahrungsaustausch angeboten.

Dass auch die Qualifizierung als Anerkennung gewertet wurde, wird daran deutlich gemacht, dass es vielen Teilnehmern an einer normalen Tagesstruktur mangelte und sie durch die Schulungen ständig motiviert werden konnten.

Nach Abschluss der Qualifizierungsreihe erhielten die Teilnehmer ein Zertifikat, das die Schulungsinhalte und das freiwillige Engagement dokumentiert. Aus Sicht zweier Integrationslotsinnen hat es keine berufsrelevante Bedeutung. Bei einer Bewerbung als Schneiderin seien die im Zertifikat dokumentierten Leistungen nicht von Belang. Sein Nutzen wird auf die freiwillige Tätigkeit und auf das individuelle Leben beschränkt. In der Praxis hat sich aber gezeigt, dass das Zertifikat von den Paten nicht nachgefragt wird. Praktischer wäre laut einer Teilnehmerin ein Integrationslotsen-Ausweis, der zu ihrer schnellen Identifizierung dienen könnte.

## 2.6 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Die Teilnehmer konnten sich bei aufkommenden Fragen an die Projektleitung wenden. Zudem war durch die Projektteilnahme im Falle eines persönlichen Beratungsbedarfs verstärkt die Möglichkeit zur individuellen Arbeit mit den Teilnehmern gegeben. Allerdings konnten die Tätigkeiten aus Zeitgründen nicht umfassend begleitet werden. Es gab keine regelmäßigen Treffen, die dem Austausch der im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit gemachten Erfahrungen dienten.

Weder seitens der Projektleitung noch von den Integrationslotsen werden Konflikte in der Zusammenarbeit erwähnt. Vielmehr wird die gute Betreuung von den Integrationslotsen betont, und die Projektleitung verweist auf das mit Aushändigung der Zertifikate tränenreiche Projektende.

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Teilnehmer

Die wesentlichen integrationsrelevanten Auswirkungen durch die Projektteilnahme beziehen sich auf verschiedene Aspekte.

Die freiwilligen Integrationslotsen konnten durch ihr Engagement persönliche und soziale Kontakte aufbauen. Zudem hat sich ihre Beteiligung und Wahrnehmung an und von sozial- und freizeitorientierten Angeboten im Stadtgebiet deutlich verbessert. Für viele stellte die Projektteilnahme eine Chance dar, mit neuen Strukturen vertraut zu werden, in denen sie ein Gemeinschaftsgefühl kennenlernen konnten. Eltern, die als Integrationslotsen qualifiziert wurden, sind offener für Bildungsfragen in Bezug auf ihre Kinder geworden. Darüber hinaus hatten die Qualifizierung und das Engagement bei einigen Teilnehmern positive Auswirkungen hinsichtlich ihrer Integration in den Arbeitsmarkt. Fünf Projektteilnehmer sind durch die Qualifizierung und ihr Engagement in Arbeit gekommen bzw. in weitere Projekte zur Qualifizierung und beruflichen Weiterentwicklung vermittelt worden. Eine genaue Auskunft hierüber ergab die Durchsicht der Projektunterlagen:

- Näherin (Angestellte)
- Betreuerin für Spätaussiedler (selbstständig)
- Teilnahme an der Maßnahme „Sprachkurs mit Berufsorientierung“
- Teilnahme am AWO-Projekt TANJA
- Teilnahme am Volkshochschulkurs zur Berufsorientierung

Die freiwilligen Integrationslotsen konnten durch ihre Mitwirkung am Projekt somit ihre Chancen bezüglich der Arbeitssuche verstärken, sofern die individuellen Voraussetzungen ihnen dies erlaubten.

Anhand der im Rahmen des Projektes eingesetzten Evaluationsbögen wurde auch festgestellt, dass die künftigen Integrationslotsen mit der Themenauswahl für die Seminare, deren Umsetzung und ihrem erworbenen Wissen zufrieden oder sogar sehr zufrieden waren. Die Wissensvermittlung im Projekt „MuM“ hat dazu beigetragen, dass die Teilnehmer selbstbewusster und engagierter in der Öffentlichkeit auftreten und den Bedarf nach weiterer Qualifizierung artikulieren.

Insgesamt kann von einer großen Zufriedenheit in Bezug auf die Projektteilnahme unter den freiwilligen Integrationslotsen ausgegangen werden.

### 3.2 Projektbewertung – Perspektiven der Nachhaltigkeit

Zu den Erfolgen des Projektes zählt die Gewinnung von 15 ehrenamtlichen Integrationslotsen aus wenigstens vier unterschiedlichen Herkunftsländern. Zugleich konnten durch die Freiwilligen 126 Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem Integrationsprozess in Neubrandenburg unterstützt werden. Die Projektleiterin fühlte sich in ihrer Arbeit vom Migrationszentrum unterstützt. Das Projekt konnte insgesamt unter optimalen Durchführungsbedingungen realisiert werden. Die Evaluierung durch die Teilnehmer bestätigt den Erfolg.

Durch die Qualifizierung konnten die Lotsen solide Kenntnisse im Umgang mit Ämtern und Behörden erwerben sowie Einblicke zu den Angeboten über Vereinstätigkeiten im Programmgebiet erlangen. Ihre aktive Teilnahme hat es ihnen ermöglicht, viele Informationen zu erhalten, um hilfesuchende Personen im Stadtgebiet Nord beraten und unterstützen zu können bzw. diese zu mehr Selbstständigkeit und Eigeninitiative zu motivieren. Die erworbenen Kenntnisse haben sie bei Bedarf auch an Verwandte, Bekannte und Nachbarn weitergegeben und damit die Eigenverantwortung im Integrationsprozess verbessert. Die Verbindung von Qualifikation und Engagement hat sich bewährt und würde nach Möglichkeit wiederholt werden.

Seit Projektende sind alle freiwilligen Integrationslotsen mit unterschiedlichem Zeitaufwand immer noch freiwillig aktiv, da sie von anderen Migranten zu deren Unterstützung aufgesucht werden. Durch ihre persönlichen Kontakte und über die AWO ist der Bekanntheitsgrad ihres Aufgabenprofils gestiegen. Der Verbleib wird auf die bewusste Auswahl der Teilnehmer zu Beginn des Projektes zurückgeführt. Dadurch, dass man die Lotsen schon vor Projektbeginn durch die Arbeit des Migrationszentrums kannte und eine Vertrauensbasis hinsichtlich ihrer Zuverlässigkeit bestand, konnte sichergestellt werden, dass die ausgebildeten Integrationslotsen nach dem Projekt auch weiterhin tätig sein würden.

Zwei Integrationslotsinnen erklären ihren Verbleib im Engagement mit ihrem Bewusstsein für hilfesuchende Personen. Ihnen wurde selbst auch schon geholfen. Die immer neu auftkommenden Probleme von Migranten machen einen kontinuierlichen Einsatz wiederum notwendig. Da die Leitung des Migrationszentrums den Lotsen als Ansprechpartnerin bei Konflikten weiterhin zur Seite steht, fühlen diese sich auch heute noch gut betreut. Die Ausübung der freiwilligen Tätigkeit wird so erleichtert.

Zu den Schwierigkeiten der Projektabwicklung zählten vor allem die Betreuung der Finanzen sowie die mit dem Projekt verbundenen administrativen Aufgaben, die sich als sehr zeitaufwendig und hinderlich bei der Projektabwicklung darstellten. Die Vorgabe des ESF, sich bei der Gewinnung von Freiwilligen auf das Stadtgebiet Nord zu beschränken, erwies sich bei der praktischen Umsetzung ebenfalls als nicht tauglich. Aufgrund dieser Restriktion konnten am Projekt interessierte Migranten aus anderen Stadtgebieten sich nur begrenzt engagieren.

Weniger zufriedenstellend ist auch die nach Projektende zurückgehende Kooperationsbereitschaft der Referenten und der zuvor am Projekt interessierten Einrichtungen (z. B. ARGE). Nach Abschluss der Projektlaufzeit haben die Kontakte deutlich nachgelassen, was in Bezug auf die Nachhaltigkeit des Projektes nicht positiv bewertet wird.

Insgesamt haben sechs Personen ihr Engagement während der Projektlaufzeit aus familiären, gesundheitlichen oder wegen fehlenden Durchhaltevermögens abgebrochen.

Obwohl es ursprünglich starke Bestrebungen gab, das Projekt weiterzuführen, da es sehr viel Anerkennung gefunden hatte, musste aufgrund der hohen administrativen Vorgaben des ESF von einer weiteren Kooperation abgesehen werden. Auch für die

noch ausstehende Evaluierung des Projektes konnte bis auf den ESF kein anderer Geldmittelgeber gefunden werden. Die Suche nach alternativen Finanzierungsmöglichkeiten sowohl für die Weiterführung als auch für die Evaluierung des Projektes dauert deshalb noch an.

Zu den wesentlichen Rahmenbedingungen einer Projektweiterführung gehört das Vorhandensein zumindest einer hauptamtlichen Begleitung. Ohne diese Voraussetzung funktionieren die Förderung und die Etablierung von Engagementstrukturen nur teilweise.

Darüber hinaus ist eine Vernetzung des Projektes in der Kommune mit anderen Einrichtungen für einen andauernden Erfolg sinnvoll.

Um die Nachhaltigkeit des Projektes zu bestimmen, ist eine Evaluierung sechs Monate nach Projektende erforderlich. Nur so können die Projektergebnisse verbindlich überprüft und kann die Projektkonzeption gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

### Kontaktdaten

Name des Vereins:	AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V.
Ansprechpartner: Position:	Frau Gröger (Projektkonzeption) Frau Schrödel (Projektleitung)
Adresse:	Demminer Str. 44, 17034 Neubrandenburg
Tel.:	0395 566-6476
Fax:	0395 566-9973
E-Mail:	migration-awo@gmx.de
Internet:	-

## Fallstudie „PerspektivenWechsel“

### 1 Die Organisation

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) ist einer der größten Wohlfahrtsverbände in Deutschland, Spitzenverband der Freien Wohlfahrtsverbände und Teil der weltweiten Gemeinschaft der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung.<sup>178</sup> Mit den damit einhergehenden völkerrechtlichen Aufgaben ist das DRK neben einer Körperschaft privaten Rechts auch internationale nichtstaatliche Dachorganisation.

Der föderal gegliederte Mitgliederverband mit weitreichender rechtlicher Selbstständigkeit der Organisationsebene ist Träger des Namens und Zeichens „Deutsches Rotes Kreuz e. V.“ Die Bundessatzung regelt Mitgliedschaften und daraus erwachsende Rechte und Pflichten. Die Landesverbände (19) und der Verband der Schwesternschaften (34) bilden die zweite Ebene, die Kreisverbände und Schwesternschaften die dritte Ebene. Über die Ortsverbände erfolgt der Kontakt zur Basis, zu den bedürftigen Menschen, den Ehrenamtlichen und den Mitgliedern. Auf Ebene der Orts- bzw. Kreisverbände bestehen die persönlichen Mitgliedschaften (ca. 4 Mio.).

Die Hilfsorganisationen des DRK werden als Gemeinschaften bezeichnet. Darunter sind die Bereitschaften, die Bergwacht, das Jugendrotkreuz, die Wasserwacht und die Wohlfahrts- und Sozialarbeit gefasst. Zusätzlich organisieren sich im DRK Arbeitskreise und Selbsthilfegruppen für Patienten oder die ehrenamtliche Mitarbeit im Hausnotruf oder Rettungsdienst.<sup>179</sup>

#### 1.1 Potenziale

Neben seiner Größe und auch vernetzten Struktur bietet das DRK den Vorteil einer vereinheitlichten Qualifizierung. Auf allen Stufen des Engagements, ob als Helfer, als Lehrender oder als Führungs- oder Leitungskraft, ist es erforderlich, den Besuch verbandsübergreifend geregelter Qualifizierungen nachzuweisen. Diese Qualifizierungen werden durch verbandseigene Bildungseinrichtungen (Schulen, Bildungswerke etc.) angeboten. Im Bereich des Einsatzes von Ehrenamtlichen in Erste-Hilfe-Kursen werden diese Voraussetzungen durch die Berufsgenossenschaften vorgegeben und durch die verbandseigenen Bildungsträger sichergestellt. Eine verbandsübergreifend geregelte Qualifizierung bietet den Vorteil, dass auch bei Mobilität von Engagierten eine Wiedereingliederung innerhalb des Wohlfahrtsverbandes erfolgen kann. Freiwillige im Engagement zu halten, ist damit strukturell ermöglicht.

#### 1.2 Grenzen

Mögliche Grenzen, die sich auf die Organisation beziehen, sind nicht festzustellen. Potenzielle Barrieren des Projektes werden weiter unten näher ausgeführt.

<sup>178</sup> Die Internationale Rotkreuzkonferenz hat 1965 in Wien die Grundsätze zur Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität proklamiert und enthält Teile der Statuten der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung, die 1986 angenommen wurden.

<sup>179</sup> Vgl. <http://www.drk.de/>

## 2 Das Projekt „PerspektivenWechsel“

### 2.1 Ausgangssituation

Als etablierter Träger von Jugendfreiwilligendiensten und besonders vom Freiwilligen Sozialen Jahr zielte das Deutsche Rote Kreuz (DRK) beim Thema freiwilliges Engagement zunächst auf junge Erwachsene im Alter von 17 bis 27 Jahren. Um Freiwilligendienste für eine neue Zielgruppe zu öffnen und damit auch Menschen über 27 Jahren anzusprechen und ihnen die Möglichkeit eines verbindlichen Freiwilligendienstes zu geben, entwickelte der Trägerbund des DRK in Aalen, Kiel, Köln und Hamburg die Idee und das Projekt des „PerspektivenWechsels“. Mit dieser Agenda erhoffte sich der Trägerverbund, neben dem klassischen Ehrenamt und dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) ein drittes Standbein zu erschließen. Hierzu haben sich die vier Verbandseinheiten zusammengeschlossen und das Projekt als Träger an den Standorten Hamburg, Aalen, Köln und Kiel aufgebaut. Obwohl an allen Standorten zunächst die Senioren als Zielgruppe für ein Engagement formuliert worden waren, erfolgte aufgrund unterschiedlicher Nachfrage eine jeweilige zielgruppenspezifische Anpassung vor Ort. Während am Standort Köln und am Standort Hamburg beispielsweise das Projekt in der ersten Förderphase bei der Zielgruppe der Senioren verblieb, sind in Kiel vornehmlich Erwerbslose gewonnen worden. Am Standort Aalen konnte eine gemischte Altersgruppe (jüngere und ältere Freiwillige) zusammengesetzt werden.

Da das Projekt am Standort Köln auch nach der Bundesförderung weitergelaufen und sich die dortige Zielgruppenerweiterung als einzigartig erwiesen hat, konzentriert sich die Untersuchung hauptsächlich auf diesen Standort. Die Senioren dort zeichnen sich durch eine individuelle und beständige Lebens- und Berufserfahrung aus und konnten aufgrund ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten teilweise selbstständig an den Einsatzstandorten kleine Projekte initiieren.

### 2.2 Ziele und Inhalte

Für alle Standorte wurden die gleichen Ziele gesetzt. Hauptsächlich ging es um die Öffnung der Freiwilligendienste für neue Zielgruppen. Dabei soll das Projekt die Möglichkeit freiwilligen Engagements für diejenigen Menschen eröffnen, die sich im (Vor-)Ruhestand oder in einer beruflichen Umbruchphase befinden. Der Einsatz in „maßgeschneiderte Aktionsfelder“ ist dabei Projektschwerpunkt und soll Tätigkeiten in sozialen oder kulturellen Bereichen, entsprechend den eigenen Wünschen und Interessen der einzelnen Freiwilligen angepasst, ermöglichen. In der konkreten Umsetzung bedeutet dies eine Unterstützung bei der Suche nach und der individuellen Vermittlung in ein passendes Engagementfeld. Einsatzbereiche und Themen werden dabei im Rahmen eines individuellen Beratungsgesprächs identifiziert. Daneben werden systematisch begleitende Betreuungs- und Freizeitaktivitäten für die Freiwilligen in diesem Freiwilligendienst durchgeführt und gezielt vom Träger angeboten. Diese Art von Begleitung bietet Freiraum für den Austausch der Gruppen und die Möglichkeit, die verschiedenen Bereiche der Engagementfelder kennenzulernen und sich dabei gegenseitig aktiv zu unterstützen und auszutauschen. Eine aktive Vernetzung der Engagierten untereinander wird dabei angestrebt.

Die Qualifizierung der Freiwilligen ist ein weiteres formuliertes Ziel des Projektes, bei der vielfältige Methoden aus dem Bereich der Weiterbildung angewendet werden. Dabei geht es vornehmlich um die Themen Persönlichkeitsentfaltung und Mitgestaltung in der Gesellschaft. Allgemein bleiben die Themen der Qualifizierung aber möglichst

übergreifend, damit sich jeder Freiwillige mit den Themen in seinem individuellen Engagementfeld wiederfinden kann. Sofern im Rahmen des Einsatzbereiches ein individueller Fortbildungsbedarf besteht, wird auch dieser ermöglicht. In solcherlei Fällen werden projektexterne Lehrkräfte des DRK herangezogen (z. B. PC-Schulungen).

Im Rahmen des Projektes können eigene Ideen, Hobbys, Kenntnisse, Fähigkeiten und Wünsche in die von den Freiwilligen selbst konzipierten Projekten einfließen. Bei dieser Möglichkeit, die Richtung des Engagements selbst zu bestimmen, werden sie von der Projektleitung unterstützt und begleitet. Viele der Teilnehmer haben dies am Standort Köln während der Projektzeit bereits mit Hilfe der Projektleitung und / oder dem Träger umgesetzt. „PerspektivenWechsel“ bietet den Menschen inhaltlich ein breites thematisches Spektrum an Möglichkeiten für ein freiwilliges Engagement. Im Laufe des Projektes sind verschiedene Einsatzstellen für die Freiwilligen möglich gewesen, wie beispielsweise in Museen, in Einrichtungen der Jugendmigrationsdienste, offenen Ganztagschulen, Bürgerzentren, Kirchen, Seniorenhäusern, Jugendhilfeeinrichtungen oder Bibliotheken. Die hier befragten Engagierten bieten beispielsweise Förderunterricht in einer Grundschule an, coachen Jugendliche bei den Jugendmigrationsdiensten im EDV-Bereich beim Deutschlernen oder bieten vielfältige Unterhaltungsmöglichkeiten (z. B. Kaffeekränzchen, Seniorentanzen etc.) in einem Seniorenheim an.

## 2.3 Motive für Projektteilnahme

Die hier vorgestellten Motive der Freiwilligen gelten lediglich für die Zielpersonen in Köln und können als äußerst vielfältig bezeichnet werden. Laut Interviewpartner haben einige der Beteiligten eigene Projektideen bereits in ihrer Berufszeit entworfen und nehmen nun die Möglichkeit wahr, deren Umsetzung nachzuholen. Viele der freiwillig engagierten Senioren haben nach Ende ihrer Berufszeit nach einer neuen Orientierung im Leben gesucht, um den nächsten Jahren einen neuen Sinn zu verleihen und neue Herausforderung zu suchen. Menschen in einer Übergangsphase suchen bei dem DRK oft nach einer Möglichkeit, wo und wie sie ihre Energie, ihr Wissen und ihre Erfahrung weitergeben können. Einer der befragten Engagierten zum Beispiel wird davon motiviert, seine eigenen Erfahrungen an andere weiterzugeben. Es gibt jedoch auch Teilnehmer, so der Interviewpartner, die den sozialen Kontakt mit anderen Menschen suchen und ihre freie Zeit mit anderen sinnvoll teilen möchten. Einer der befragten Engagierten ist erwerbslos und wünscht sich eine Beschäftigung in dem Bereich, in dem er engagiert ist. Dennoch würde er sich dort trotzdem weiterhin engagieren, wenn er eine Anstellung finden würde, da ihm die Tätigkeit viel gibt, er die Menschen dort schätzt und sich gebraucht fühlt.

## 2.4 Qualifizierung

Mit den vielfältigen und oft auch individuellen Engagementfeldern gehen auch die hier angebotenen und durchgeführten Qualifikationsangebote einher. Methoden der Qualifizierung hierfür sind z. B. Brainstorming, Gruppendiskussion mit Moderation, Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, kreatives Arbeiten und mediengestütztes Arbeiten.

Die Qualifizierung im Rahmen dieses Freiwilligendienstes unterscheidet sich von einer klassischen Qualifizierung dahingehend, dass sie nicht in einer fortlaufenden Struktur über längere Zeit die Freiwilligen in einem Bereich fortbildet. Die Gruppe der 20 bis 25 freiwillig engagierten Menschen bekommt dienstbegleitende Qualifizierungsangebote in den unterschiedlichsten Bereichen sowie Schwerpunkten vermittelt. Aus diesem

Grund werden, wenn kein bestimmter Qualifizierungsbedarf festgestellt wird, die Themen dafür möglichst übergeordnet gewählt, um alle Freiwilligen in der Gruppe ansprechen zu können. In der Weiterbildung wird auf ein persönliches Lernen gezielt und im Projekt als effizient und relevant für die zentralen Bereiche Persönlichkeitsentfaltung, Selbstentwicklung und Mitgestaltung in der Gesellschaft anerkannt.

In den Sitzungen zum Erfahrungsaustausch wird als methodische Fortbildung außerdem das Thema „die eigene Präsentation im Freiwilligendienst“ angeboten. Als ein Schwerpunkt davon wird das Thema „Burn-out“ behandelt oder wie man sich als Freiwilliger davor schützen kann, indem man z. B. eigene Grenzen wahrnimmt und ein „Auspowern“ verhindert. Der Träger ist darauf bedacht, dass die Teilnehmer ihre Rolle als Freiwillige wahrnehmen und Grenzen bei der Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Mitarbeitern erkennen, beispielsweise inwieweit Entlastung und Belastung akzeptierbar sind. Insgesamt werden bei den Sitzungen zum Erfahrungsaustausch die Themen Einführungsphase, Reflexion der freiwilligen Tätigkeit, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Engagement in neuen sozialen Handlungsfeldern, Burn-out und die Umsetzung der eigenen Idee in der freiwilligen Tätigkeit behandelt.

Alle sechs Wochen wird bei den Supervisionstreffen die Methode der kollegialen Beratung durchgeführt, damit Problemsituationen in der Einrichtung lösungsorientiert besprochen werden können. Anschließend an diese kollegiale Beratung wird für die Gruppe die Sitzung „Entspannung durch Bewegung“ angeboten, die von einem Tai-Chi-Lehrer durchgeführt wird.

Weiter werden Referenten aus anderen Fachbereichen herangezogen. Ein Referent bietet beispielsweise das Thema „Biographische Lebensplanung“ im Zusammenhang des Freiwilligendienstes an. Zusätzlich können die DRK-Mitarbeiter aus den Fachbereichen der Interkulturalität oder hinsichtlich des Umgangs mit älteren Menschen hinzugezogen werden, um für die Freiwilligen das Angebot an Fortbildung einsatzspezifisch zu ergänzen. Die externen Referenten sind in der Regel mit dem Träger in anderen Projekten tätig, diese arbeiten folglich in der Netzwerkstruktur des DRK mit dem Wohlfahrtsverband zusammen. Diese Fortbildungsangebote sind thematisch nicht festgelegt und werden inhaltlich nach dem gegenwärtigen Stand und Schwerpunkt der Freiwilligen sowie ihren Einsatz ausgerichtet. Beispielsweise ist im Projekt ein thematischer Angelpunkt die offene Ganztagschule, zu der die Freiwilligen nach festgestelltem eigenem Bedarf eine Fortbildung erhalten haben. Bei dieser Fortbildung wird dann die Konzeptidee vorgestellt, mit dem Thema „Eigene Schulerfahrung, Schule heute – Schule damals“ inhaltlich verknüpft und behandelt.

Daneben gibt es für die sogenannte offene Gruppe ebenfalls Fortbildungen. Diese werden am Standort Köln von der hauptamtlichen Mitarbeiterin sowie externen Referenten (hauptamtliche Mitarbeiter des DRK) durchgeführt. In einigen Fällen können die Freiwilligen selbst Schulungen anbieten. Beispielsweise haben Freiwillige bereits regelmäßig Excel- und Word-Schulungen für die restlichen Teilnehmer durchgeführt. Neben den sogenannten Hauptthemen Erweiterung sozialer Kompetenzen, Persönlichkeitsentfaltung, Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, Auseinandersetzung mit dem Einsatzgebiet, Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Themen werden außerdem Inhalte angeboten, welche im Laufe des Projektes bedarfsorientiert gewählt werden. Die Fortbildungen bestehen aus regelmäßigen Schulungen, welche einerseits zur Beratung und Qualifizierung der Freiwilligen und andererseits als Anerkennungskultur und Wertschätzung betrachtet werden können. Da die Schulungen nicht immer themenübergreifend konzipiert werden können, sondern oft auch auf einen spezifischen Inhalt ausgerichtet werden, sind sie nicht für alle Teilnehmer verpflichtend. Daraus leitet sich auch die Bezeichnung „die offene Gruppe“ ab.

## 2.5 Anerkennung

Für ihren Einsatz von 15 Stunden pro Woche erhalten die Freiwilligen eine Aufwandsentschädigung von monatlich 120 Euro, bei einem Einsatz von 10 Stunden pro Woche monatlich 77 Euro. Diese reicht nach Aussage der Engagierten gerade, um entstandene Kosten zu decken, und sei wichtig, weil sie für ihren Einsatz nicht „draufzahlen“ wollten. Um ihr Engagement entsprechend zu würdigen, erhalten die Freiwilligen neben dem Gutschein für einen Erste-Hilfe-Kurs beispielsweise auch Freikarten für die Oper oder mehrmals im Jahr Freikarten für den Freizeitpark „Phantasialand“. Die Freikarten werden über das DRK vermittelt und sind ein weiteres Beispiel für die etablierten Netzwerkstrukturen der Wohlfahrtsverbände. Daneben werden zweimal im Jahr „Jahreszeitfeste“ angeboten und die Engagierten fahren zu von der DRK organisierten Treffen, wo sie sich mit anderen Engagierten austauschen, z. B. auf dem Seniorentag. Der Austausch selbst ist für sie Belohnung, „ein Austausch mit einer anderen Kultur, mit einer anderen Sprache, mit anderen Problemen“.

Zudem berichten die befragten Engagierten von einer Wertschätzung ihrer Tätigkeit durch die Personen, die sie unterstützen. Indem sie eben zusätzlich zu den Hauptamtlichen zum Einsatz kommen, bleibt ihnen mehr Zeit für das Zwischenmenschliche. Dies macht sie zu geschätzten Vertrauten und Ansprechpartnern. Die Dankbarkeit, mit der sie nach eigener Aussage „überschüttet“ werden, wiege alle monetären Anreize auf. Nicht nur, dass man Kontakte aufbaut (sowohl in der Gruppe der Engagierten als auch in den Einsatzstellen), sondern auch die Dankbarkeit und das Feedback, welches die Engagierten bekommen, „eröffnet ihnen eine ganz andere Welt“. Dabei betonen sie aber, kein Ersatz für Hauptamtliche darstellen zu wollen, und haben von sich aus Grenzen in ihren Einsatzstellen gezogen. Zum Beispiel hat ein Engagierter mitbekommen, dass Lehrer in seiner Schule mit seinem Einsatz in der Ferienzeit ihre Überstunden abbauten, und hat als Konsequenz dann klare Grenzen für sich gezogen und dies entsprechend mitgeteilt.

Die Freiwilligen bekommen nach erfolgreichem Abschluss des Freiwilligendienstes den Engagementnachweis des Bundesministeriums in Form eines Zertifikats. Dieser benennt das individuelle Engagementfeld der Freiwilligen und listet die einzelnen Schulungen und Qualifizierungsthemen auf, an denen teilgenommen wurde. Mit diesem Zertifikat werden vor allem der zeitliche Einsatz und die geleistete Arbeit der Freiwilligen anerkannt. Der Engagementnachweis dient für die im Projekt engagierten Erwerbslosen als Nachweis für erworbene Qualifikationen, auch um sich auf dem Arbeitsmarkt besser zu behaupten. Ein Engagierter, der erwerbslos ist, bewertet allerdings die angebotenen Qualifizierungen für sich selbst hinsichtlich Berufsfindung und für sein Engagement als gleichwertig. Die vier befragten Engagierten waren alle übereinstimmend der Meinung, dass ein Zertifikat für sie nicht ausschlaggebend sei. Viel wichtiger ist es ihnen, darüber zu berichten und anderen Menschen zu zeigen, wie sinnvoll und bereichernd ein solches Engagement sein kann.

## 2.6 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

An allen Standorten gibt es im Rahmen des Projektes einen hauptamtlichen Ansprechpartner für die Engagierten, der sie betreut und begleitet. In Kiel gibt es zudem zwei nebenamtliche Mitarbeiter. Die Projektleitung in Köln ist gleichzeitig für die Koordination und die Gewinnung der Freiwilligen zuständig sowie für die Durchführung der Erfahrungsaustauschsitzung und anderer Sitzungen. Einer der befragten Engagierten am Standort Köln erzählt, sich von seiner zuständigen Ansprechpartnerin sehr gut betreut zu fühlen. Bei Durchführung der individuellen Qualifizierungen treffen die Engagierten zudem auf externe hauptamtliche Referenten.

In den Einsatzorten gibt es nach Aussage eines Engagierten keinerlei Schwierigkeiten mit den Hauptamtlichen, er fühle sich sehr willkommen dort und in die Struktur eingebunden. Eine weitere Engagierte bestätigt diese Aussage, sie sei bei allen Veranstaltungen in die Einrichtung integriert, z. B. bei Weihnachtsfeiern. Eine der befragten Engagierten berichtet allerdings von anfänglichen „Eifersüchteleien“, weil die Jugendlichen im Gegensatz zu den Hauptamtlichen verstärkt sie aufgesucht hätten. Seit sie ihren Weg der Kommunikation gefunden hat, konnte dieses Problem aber gelöst werden.

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Teilnehmer

Viele der im Projekt beteiligten Freiwilligen haben hier nicht nur ihre ersten Erfahrungen in einem Freiwilligendienst, sondern überhaupt erste Erfahrungen in einem Engagement gemacht. Nach Aussage des Interviewpartners sind am Standort Köln davon viele im Engagement und auch bei der gegenwärtigen Projektfortsetzung geblieben.

Mit den unterschiedlichen Menschen und der Vielfältigkeit der Themen, die im Projekt zusammenkamen, beschreibt der Interviewpartner die schnelle Vernetzung der Menschen in der Gruppe als einen sehr positiven Effekt dieses Freiwilligendienstes. Unabhängig von Bildungsniveau oder sozialer Herkunft und trotz heterogener Biographien der teilnehmenden Freiwilligen haben sich im Laufe der Projektzeit Netzwerke gebildet, die sich gegenseitig unterstützen. In Köln beispielsweise finden sich alle Engagierten 14-tägig zusammen und tauschen sich aus. Dabei wird nach Aussage der befragten Engagierten über gegenseitige Erfahrungen berichtet und sich auch mit den jeweiligen Themen der anderen beschäftigt. Der Austausch ist nach Aussage der befragten Engagierten ein wichtiger Bestandteil ihres Engagements, was auch dadurch zum Ausdruck kommt, dass sie untereinander Freunde und eine eingeschworene Gemeinschaft geworden seien, in der sie sich wohlfühlten. Der Raum und die Möglichkeit für den Austausch wird auch vom DRK als elementarer Bestandteil betrachtet und hat entsprechende Priorität.

Unterschiedliche Vorkenntnisse der Freiwilligen spielten durch das Angebot individueller Qualifizierungsmaßnahmen keine große Rolle. Nach Ansicht des Interviewpartners haben die Engagierten im Projektverlauf und den im Engagement gewonnenen Erkenntnissen eine positive individuelle Entwicklung gemacht. Eine intensive Betreuung und Begleitung der Engagierten ist dabei nach Ansicht der Projektleitung unerlässlich. Dies bestätigen die befragten Engagierten, denen eine kontinuierliche Betreuung durch ihren Ansprechpartner wichtig ist. Die angebotene Supervision ist darüber hinaus auch sehr hilfreich, um Probleme besprechen bzw. schwierige Entscheidungen treffen zu können.

### 3.2 Projektbewertung – Perspektiven der Nachhaltigkeit

Es gibt eine Gesamtevaluierung aller GÜF-Projekte, die vom Zentrum für Zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze) durchgeführt worden ist. Daneben gibt es einen veröffentlichten Abschlussbericht, der zusammen mit den Erfahrungen des Interviewpartners im Folgenden eingebunden ist.

Die passgenaue Vermittlung von Freiwilligen sowie die Gruppenzusammenführung werden als gelungen bezeichnet. Als darauf gerichtete und effektive Vorarbeit werden die einzelnen Beratungsgespräche geschätzt, in welchen in der intensiven Beratung und Begleitung für die Freiwilligen ein „maßgeschneidertes Einsatzfeld“ gefunden wird. Dies

bestätigen die befragten Engagierten für den Standort Köln, wo sie von intensiven Vorabgesprächen berichten, bei denen ihre vergangene Biographie erörtert, vorhandene Kenntnisse ermittelt und Interessen herausgefunden wurden. Für alle wurde ein für sie passendes Betätigungsfeld gefunden, selbst wenn sie ohne konkrete Vorstellungen gekommen waren.

Die Freiwilligen haben im Laufe des Projektes an Selbstsicherheit gewinnen können, da sie ihre eigenen Ideenkonzepte umsetzen. Dabei identifiziert der Verband viele Zielgruppen, welche eigene Ideen haben, und möchte zudem das Engagementfeld ihren Wünschen entsprechend ausrichten und anpassen.

Positiv im Projekt ist die permanente Rückkopplung zu den Engagierten – angefangen von den intensiven (Erst-)Beratungsgesprächen für ein maßgeschneidertes Engagement bis hin zu individuellen Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungen, deren Konzepte ausgehend von den Wünschen der Engagierten entwickelt wurden.

Der Kontakt und die Betreuung in den Einsatzstellen werden von der Projektleitung insgesamt als weniger gelungen empfunden. Die Betreuung der Freiwilligen in den Einsatzstellen geht mit einem Anspruch einher, den die Einsatzstellen aus dem Freiwilligendienst und dem Zivildienst an Freiwillige und ihre Arbeit erheben. So haben die Einrichtungen Schwierigkeiten damit, dass die Freiwilligen für ihr Engagement nur für eine gewisse Zeit zu ihnen kommen, und verkennen damit den Bedarf, sich um die Freiwilligen entsprechend zu kümmern. Bei dem „Freiwilligendienst aller Generationen“ oder dem „Generationsübergreifenden Freiwilligendienst“ wird freiwilliges Engagement jedoch anders konzipiert. Im Rahmen der zwei Programme kommt ein Freiwilliger bei „PerspektivenWechsel“ oft mit einer eigenen Idee, die er umsetzen möchte. Die Einrichtungen brauchen nach Einschätzung des Interviewpartners diesbezüglich gewisse Rahmenbedingungen, um dieses Konzept mittragen zu können. Zum Beispiel sollte ein permanenter Ansprechpartner für die Engagierten in jeder Einrichtung präsent sein. Ein weiterer Aspekt, welcher die Kooperation mit den Einrichtungen zu erschweren scheint, ist die Tatsache, dass die sozialen Einrichtungen in diesem Projekt an den Träger eine Vergütung bezahlen, was bei vielen anderen ehrenamtlichen Projekten nicht erforderlich ist. Die schwierige Kooperation mit den Einrichtungen hängt nach Ansicht des Interviewpartners teilweise mit deren Struktur zusammen und damit, dass der Arbeitsdruck für die hauptamtlichen Mitarbeiter in sozialen Einrichtungen von Jahr zu Jahr zunimmt.

Eine Herausforderung stellt auch die öffentlichkeitswirksame Darstellung dieser individuellen und maßgeschneiderten Engagementvermittlung dar. Hilfreich ist dabei die persönliche Ansprache durch die bereits Engagierten. Am Standort Köln wurde z. B. in Form einer Theaterperformance Engagement szenisch dargestellt und ist nach Einschätzung der befragten Engagierten sehr gut angekommen.

Zum Aspekt der Nachhaltigkeit ist die Anbindung des Projektes in Köln an die Kommune zu nennen. Dabei besteht die Überlegung, die kommunale Anbindung in eine Regelförderung des Bundes zu überführen. Zum momentanen Zeitpunkt (Stand: 2010) kann darüber allerdings noch keine Aussage getroffen werden. Gleichzeitig verspricht sich der Kreisverband zukünftige Klarheiten in Form eines Freiwilligenstatusgesetzes, da auch andere Belange damit klarer sein könnten (z. B. hat ein Engagierter während des Engagements keinen Anspruch mehr auf Waisenrente). Die befragten Engagierten selbst tragen zur Nachhaltigkeit bei, indem sie z. B. den von ihnen betreuten Kindern und Jugendlichen den Wert mitgeben, sich selbstlos für andere einzusetzen, und mit ihnen sehr offen ihr eigenes Engagement thematisieren. So hat sich der Kreis bereits geschlossen, indem ehemalig Bedürftige sich inzwischen selbst engagieren.

<b>Kontaktdaten</b>	
Name des Vereins:	DRK Kreisverband Köln e.V.
Ansprechpartner: Position:	Frau Irene Feils Projektverantwortung
Adresse:	An der Bottmühle 2-15, 50678 Köln
Tel.:	0221 93190-36
Fax:	0221 93190-30
E-Mail: Internet:	fsj5@drk-koeln.de <a href="http://www.drk-koeln.de/contento/kvkoeln/front_content.php?idart=103">http://www.drk-koeln.de/contento/kvkoeln/ front_content.php?idart=103</a>

## Fallstudie Projekt „3. Chance“ in Halberstadt

### 1 Die Organisation – Ressourcen des Engagements vor Ort

Die „Diakonie“<sup>180</sup> ist als eingetragener Verein einer der größten Bundesverbände Deutschlands, der sich mit evangelischer Sozialarbeit beschäftigt. Das christlich geprägte Leitbild der Diakonie gibt Auskunft zu Basis und Motivation diakonischen Handelns, das sich an Menschen in Not und in sozial ungerechten Verhältnissen richtet und versucht, diese Notlagen zu beheben.

Strukturell dient der Diakonie die Diakonische Konferenz als oberstes Organ. Der Diakonische Rat begleitet als Aufsichtsgremium die Arbeit des Bundesverbandes der Diakonie. Zu den Mitgliedern der Diakonie gehören die Diakonischen Werke der 22 Landeskirchen der EKD, neun Freikirchen mit ihren diakonischen Einrichtungen sowie 81 Fachverbände der verschiedensten Arbeitsfelder. Das Projekt „3. Chance“ in Halberstadt ist im Bereich Sozialer Dienst angesiedelt. Diese Bereiche wiederum unterteilen sich auf fast 27.500 selbstständige Einrichtungen unterschiedlicher Größe und Rechtsform mit mehr als einer Million Betreuungsplätzen. Die Freiwilligen-Agentur Nordharz e. V. als eine dieser selbstständigen Einrichtungen, ist Träger des Projektes „3. Chance“ in Halberstadt. Insgesamt sind in den diakonischen Einrichtungen und Fachverbänden mehr als 435.000 hauptamtliche Mitarbeiter voll- oder teilbeschäftigt. Ferner gibt es etwa 3.600 diakonische Selbsthilfe- und Helfergruppen. Mitgetragen wird die diakonische Arbeit von den rund 18.000 Gemeinden der Landes- und Freikirchen. Rund 400.000 ehrenamtliche Mitarbeiter sind in der Diakonie aktiv.<sup>181</sup>

#### 1.1 Potenziale

Vorteilhaft für das Projekt sind die gut ausgebauten Strukturen, die mit dem großen Träger Diakonie und den Diakonischen Werken gegeben sind. Neben der Sicherung einer kontinuierlichen Finanzierung ist diese auch zur Überbrückung von „Engpässen“ sinnvoll und trägt zu einer Dauerhaftigkeit des Projektes bei. Hier zeigt sich besonders das Potenzial dieses Projektes, welches bereits seit 10 Jahren erfolgreich besteht und damit zugleich die Relevanz einer nachhaltigen Zusammenarbeit insbesondere mit dieser Zielgruppe nahelegt. In dieser Zeit ist es dem Verein gelungen, eine Kooperation mit 80 Einrichtungen aufzubauen. Der Bekanntheitsgrad der Diakonie, die die Menschen mit sozialen Handlungen verbindet, spielt für das Projekt eine Rolle. Auch Netzwerkpartner zeigen deshalb eine höhere Akzeptanz, so der Ansprechpartner.

Die betriebsinternen Regelungen der Diakonie ermöglichen der Freiwilligen-Agentur eine strukturierte Organisationsebene, auf der neue Prozesse einfacher anzusetzen sind. Auf diese Weise hat der Verein zum Beispiel bereits einige Voraussetzungen auf seinem Weg zu dem angestrebten Qualifizierungssiegel erfüllt.

Das Netzwerk ermöglicht auch innerhalb des diakonischen Werkes informelle Wege der Vermittlung. Zum Beispiel berichtet die Projektleitung, dass sich ein Synergieeffekt aus dem Bedarf einer psychosozialen Beratung und einer von der ARGE angeordneten

<sup>180</sup> „Diakonie“ leitet sich vom griechischen Wort für Dienst ab.

<sup>181</sup> Vgl. Online-Quelle: <http://www.diakonie.de/index.htm>, Stand: Oktober 2010

Maßnahme heraus gebildet hat, der zu einer sinnvollen Zusammenarbeit führte. Mittlerweile gibt es auch Kooperationen mit dem Land, dem Landkreis und der Kommune, die sich aus der regelmäßigen Anwesenheit bei den Sozialausschüssen ergeben haben und welche die Arbeit des Vereins unterstützen.

## 1.2 Grenzen

Trotz der Erfolge konnte bis jetzt keine dauerhafte und feste Finanzierung für das Projekt gefunden werden. Die Förderung ist jährlich begrenzt, die Mittel der Kommune sind knapp und die Einrichtungen zahlen lediglich die Aufwandsentschädigung der Freiwilligen. Nach Ansicht der Interviewpartner scheint es, als würden all die Anstrengungen, die seitens der Mitarbeiter der Freiwilligen-Agentur über die Jahre unternommen wurden, mit einer zu großen Selbstverständlichkeit von den potenziellen Geberinstitutionen betrachtet werden. Auch die Kommunikation zwischen Bund, Land und Kommune ist hinsichtlich der Engagementförderung nicht praxistauglich, denn vieles kommt bei den eigentlichen Akteuren (Engagierten und Mitarbeitern) nicht an.

# 2 Das Projekt „3. Chance“ in Halberstadt

## 2.1 Ausgangssituation

Das Projekt „3. Chance“ wurde im Jahre 2000 aus der Erwerbslosenberatung heraus aufgebaut, die zunehmend nachgefragt wurde. Viele Unterstützungssuchende erklärten damals in Gesprächen, dass sie für sich geringe Chancen zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sehen. Besonders bei vorhandenen Vermittlungshemmnissen wie Betreuung von Kindern, Pflege von Familienangehörigen, gesundheitliche Einschränkungen oder Alter habe man wenig Perspektiven. Trotz erschwelter persönlicher Umstände wollten/wollen verschiedene Personen sich vor allem nach den ersten Maßnahmen weiterhin engagieren, um sich mit ihren Fähigkeiten einzubringen oder Neues ausprobieren zu können. Deshalb wurden verschiedene Einrichtungen, Kirchengemeinden u. a. angesprochen, ob sie sich vorstellen könnten, freiwillige Helfer in ihren Bereichen einzusetzen. Mit den Beratungen für Erwerbslose und dem Kontakt zur Zielgruppe sind zeitgleich auch die ersten Verbindungen zur ARGE entstanden, mit der gemeinsam die ersten Maßnahmen auf dem zweiten Arbeitsmarkt entstanden sind. Dabei hat die Freiwilligen-Agentur vor allem die Rahmenbedingungen entwickelt, damit das Engagement mit der Erwerbslosigkeit nach staatlichen Kriterien kompatibel wird, und hat die Vermittlung der interessierten Engagierten an die Einsatzfelder übernommen. Bis heute sind die erarbeiteten Rahmenrichtlinien geblieben und wurden seither lediglich in ihrer Ausgestaltung optimiert. Die Kooperation mit der ARGE ermöglicht der Freiwilligen-Agentur die Mitbestimmung bei den Maßnahmen, so dass sie Teilnehmer vorschlagen kann, von deren Interesse sie weiß. Diese Kooperation hat sich bis heute behaupten können.

## 2.2 Ziele und Inhalte

Integration, Qualifikation und die Möglichkeit zum sozialen Austausch zählen zu den Zielsetzungen in Bezug auf die Zielgruppe(n) des Projektes. Dabei geht es um den Erhalt von Fähig- und Fertigkeiten, um die Nähe zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sowie um

die Option, sich einen Zugang zu neuen Tätigkeitsfeldern erschließen zu können. Das Engagement soll jedoch kein Arbeitsplatzeratz darstellen, sondern ausschließlich eine ergänzende Funktion, im Sinne des Tätigseins, haben. Aufgabe der Freiwilligen-Agentur ist es, auch die Einhaltung dieser vertraglichen Vereinbarung zu kontrollieren, damit die Freiwilligen nur die ihnen zugewiesenen Aufgaben erfüllen. Eine klare Strukturierung der Tätigkeitsbeschreibung und klare Rahmenbedingungen (die Einrichtungen erhalten zum Beispiel einen Leitfaden) schützen nicht nur die Freiwilligen vor Missbrauch, sondern bieten auch den Einrichtungen eine Orientierungshilfe im Zusammenspiel von hauptamtlicher und ehrenamtlicher Tätigkeit.

In der ursprünglichen Projektkonzeption war weder die Neugewinnung noch die Motivierung oder der Verbleib der Engagierten vorgesehen. Es ging zunächst ausschließlich darum, den Menschen vor Ort, die etwas tun wollten, eine Engagementmöglichkeit zu bieten bzw. sie dafür zu begeistern. Insofern wurde der Fokus indirekt auf die Neugewinnung und Motivierung der Engagierten gerichtet. Im Projektverlauf wurde dann auch der Verbleib der Teilnehmer im Engagement zum Thema. Dies galt besonders für Langzeitarbeitslose, die nicht mehr das Ziel einer regulären Beschäftigungsaufnahme hatten. Die Ausrichtung auf den Verbleib ist nach Teilnehmergruppen zu unterscheiden.

Integration bedeutet im Projekt, Teil der Gesellschaft zu sein. Dafür ist es wichtig, dass man bereit ist, sich mit seinen Fähig- und Fertigkeiten einzubringen. Diese möchte das Projekt fördern. Das Integrationsverständnis bezieht sich gesondert auch auf die Gruppe der im Projekt engagierten Migranten.

Die Freiwilligen sind in unterschiedlichen Einrichtungen tätig und verfolgen von daher jeweils entsprechende Themen. Zu den Einrichtungen zählen Seniorenheime, Kinder-einrichtungen, Krankenhäuser, Theater, Museen, Kirchengemeinden u. a. Die Freiwilligen haben die Möglichkeit, ihre eigenen Einsatzwünsche zu äußern. Haben sie keine, schlägt man ihnen ihren persönlichen Interessen entsprechende Einsatzfelder vor bzw. werden neue Betätigungsmöglichkeiten akquiriert.

In den Einrichtungen können sich die Freiwilligen in 14 Wochenstunden engagieren. Neben den oben genannten Einsatzfeldern, die nicht systematisch erfasst sind, sind die Teilnehmer (Erwerbslosen) vor allem in der Altenarbeit tätig. An zweiter Stelle steht die Kinder- und Jugendarbeit, bei der sich das Engagement hier z. B. in Jugendclubs, durch Hausaufgabenhilfe oder im Rahmen der Tätigkeit eines Kirchenführers realisiert. Kleinere Bereiche stellen ein Theater (Mithilfe in der Werkstatt und bei den Kostümen) und ein Krankenhaus (Betreuung von Kindern) dar. Eine seit sieben Jahren im Projekt Engagierte betreut in dieser Zeit durchgehend die Kinder und Jugendlichen im Krankenhaus. Die Tätigkeit macht ihr sehr viel Freude und auch das Krankenhaus möchte sie nicht mehr missen.

## 2.3 Motive für Projektteilnahme

Am Anfang des Projektes gab es bei den Teilnehmern hohe Erwartungen in Bezug auf eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt durch ihr Engagement. Dieses Motiv ist immer noch vorhanden, allerdings konnte die Freiwilligen-Agentur im Laufe der Zeit besser kommunizieren, dass die reine Vermittlungsarbeit nicht zu den Zielsetzungen des Projektes gehört.

Mittlerweile kommen die Menschen in das Projekt, weil sie sich mit ihren Kompetenzen einbringen, sich eine sinnerfüllte Freizeit ermöglichen oder sich mit anderen austauschen wollen. Ganz wichtig ist für sie auch das Motiv, mit dem Engagement eine neue Aufgabe bekommen zu haben, die Freude daran und vor allem die Erfahrung, eine solche Aufgabe lösen zu können. Die Teilnehmer möchten als Gesellschaftsmitglied

wahrgenommen werden und sich in dem Team, in dem sie sind, und in den Ablauf der Einrichtungen integriert und aufgehoben fühlen. Eine befragte Engagierte, die sich inzwischen seit sieben Jahren in dem Projekt engagiert, kann das bestätigen. Nach langer Zeit der Arbeitslosigkeit und erfolgloser Maßnahmen der ARGE hat sie sich für ein Engagement entschieden, um „nicht nur zu Hause rumzusitzen“, sondern „irgendwas zu tun“, um dem „Loch“ zu entfliehen, in das man nach langer Arbeitslosigkeit fällt. Eine zweite Freiwillige stimmt dem Motiv zu, auch sie kann nicht untätig sein und ist motiviert von dem Wunsch, bis zur Rente noch „etwas draus zu machen“. Dabei vertreten beide das Selbstverständnis, mit dem Engagement einen Dienst, eine Verpflichtung einzugehen, der sie gerne und vor allem regelmäßig nachgehen. Eine große Rolle spielt dabei laut Projektleitung die Anerkennung, dass jemand sagt: „Schön, dass du da bist.“.

## 2.4 Qualifizierung

Basisqualifikationen gibt es für die Freiwilligen in diesem Projekt nicht. Allerdings wird einmal im Jahr die Veranstaltung „Kaffe um zehn“ durchgeführt, bei der die Arbeit der Freiwilligen-Agentur und alle hier angesiedelten Projekte, so auch „3. Chance“, für alle Interessierten vorgestellt werden.

Dennoch stellt die Qualifizierung einen wichtigen Bestandteil des freiwilligen Einsatzes dar, denn motivierte und kompetente freiwillige Bürger gelten als Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit in gemeinnützigen Organisationen. Dazu werden je nach Anforderungsprofilen und Problemlagen, die sich durch das Engagement ergeben, von der Freiwilligen-Agentur Fortbildungen organisiert und finanziert. Teilnehmer werden zu diesen zielgerichtet eingeladen, der kontinuierliche Kontakt der Projektleitung zum Einsatzfeld unterstützt die passgenaue Organisation notwendiger Qualifizierungen. Gleichzeitig besteht auch die Möglichkeit, eine Veranstaltung aus privatem Interesse heraus zu besuchen. Die Qualifizierungsmaßnahmen sind als Tagesveranstaltungen konzipiert und werden von externen Referenten oder durch Mitarbeiter des Diakonischen Werks durchgeführt. In der Regel werden die Fortbildungen einmal angeboten, es kommt jedoch auch vor, dass einzelne Veranstaltungen zwei- bis dreimal durchgeführt werden. Die Schulungen sind immer auf zehn Personen ausgerichtet und die Teilnahme ist freiwillig. Bis jetzt haben sie immer eine entsprechende Nachfrage erfahren.

Zu den Weiterbildungen im Jahre 2009 gehörten beispielsweise folgende Angebote: „Trauerarbeit“, „Reflexion der eigenen Arbeit / Supervision“, „Besonderheiten im Umgang mit alten und pflegebedürftigen Menschen“, „Die Freiwilligen-Agentur Nordharz stellt sich vor“, „Kommunikation“, „Rente – Meine finanzielle Versorgung im Alter“, „Erste Hilfe in Notfällen“, „Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht“, „Stress und Stressbewältigung“, „Konflikte – hilfreich oder ärgerlich?“, „Vorsorge! – Was tun, wenn morgen alles anders ist?“.

Während der bisherigen Projektlaufzeit konnte auch erreicht werden, dass die Freiwilligen in den Einrichtungen, in denen sie tätig sind, an dort stattfindenden Mitarbeiterqualifizierungen teilnehmen können. Eine Engagierte berichtet, dass sie in ihrem Einsatzort (einem Mehrgenerationenhaus) einmal pro Monat zu diversen und relevanten Themen geschult wird, zum Beispiel zum Thema Demenz, da viele der Bewohner davon betroffen sind. Ferner hat sie psychologische Seminare besucht und eine Fortbildung zur Führung von Gruppen absolviert. Die sich seit 2 Jahren engagierende Befragte erklärt, wie wichtig für sie diese Qualifizierungen sind. Sich weiterzuentwickeln zum einen sowie damit ihre Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu fördern zum anderen, nennt sie als Beweggründe.

Die Beratung und Begleitung der Teilnehmer findet auf drei Arten statt: Zum einen wird für jene, die in psychisch anspruchsvolleren Bereichen (z. B. Altenarbeit oder offene Jugendarbeit) tätig sind, rund viermal jährlich eine Gruppensupervision angeboten. Zum anderen haben die Engagierten in ihren Einsatzstellen einen Ansprechpartner, der für ihre Anleitung sorgt. Hier wurden Rahmenbedingungen (Anerkennungskultur, Fortbildungen, Anzahl der Wochenstunden, Versicherungsschutz, Rückmeldung) festgelegt, die zu Beginn des Engagements mit den Trägern besprochen wurden.

Während der Tätigkeit stehen zudem die Mitarbeiter der Freiwilligen-Agentur den Freiwilligen und Einsatzträgern als Ansprechpartner zur Verfügung. Auf Wunsch wird z. B. mit den Organisationen am Anfang ein Vorstellungstermin vereinbart, um die Personen bei der Einführung in ihr Ehrenamt zu begleiten. Die Kommunikation mit den Ansprechpartnern in den Einrichtungen funktioniert gemäß der befragten Engagierten gut, diese gingen auf sie zu und versuchten stets auf Wünsche und Anregungen einzugehen. Die Verbindung zu den Projektkoordinatoren der Freiwilligen-Agentur sei regelmäßig und diese kämen immer auf die Engagierten zu und erkundigten sich nach dem Stand der Dinge. Im Gegensatz zur ARGE, bei der sich beide Engagierte nicht gut aufgehoben fühlen, interessiert sich die Freiwilligen-Agentur für sie beide als Person. An den Maßnahmen der ARGE kritisieren beide die mangelnde Zulassung von Quereinsteigern. Beide arbeiten nun engagiert in vormals unbekanntem Feldern und haben sich nötige Kompetenzen in Form von informellem Lernen selbst angeeignet. Nun wisse sie, wie man mit Demenzkranken, Zuckerkranken oder auch mit Autisten umgehe, meint eine Engagierte.

Die Qualifizierungsangebote sind in erster Linie auf die Professionalisierung des Engagements gerichtet. Darüber hinaus sollen die Angebote aber auch der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit dienen. In diesem Sinne haben sie ebenfalls einen lebenslaufbezogenen Charakter. So geht es auch darum, über die Fortbildungen ein Interesse an neuen Aufgabenfeldern zu wecken.

Der Leitfaden, den die Freiwilligen-Agentur an die Einrichtungen ausgibt, funktioniert zum Teil als Qualifizierung für die Einrichtungen. Er verdeutlicht den Einrichtungen die Rahmenbedingungen für den Einsatz von Ehrenamtlichen, wie viel Zeitkontingent nötig ist, welche erwerbsarbeiterergänzenden Aufgaben die Freiwilligen übernehmen, dass sie einen festen Ansprechpartner für die Engagierten zur Verfügung stellen müssen etc. Als wünschenswert formuliert die Freiwilligen-Agentur auch konkrete Schulungsangebote für die Einrichtungen im Sinne eines Freiwilligen-Management, bisher stieß sie dabei aber an ihre (finanziellen und organisatorischen) Grenzen. Dieses Manko fängt der Verein zurzeit noch mit dem Leitfaden in Kombination mit regelmäßigen individuellen Gesprächen in den Einsatzstellen auf, bei welchen die Freiwilligen-Agentur auch beratend tätig wird.

Nach Aussage der Projektleitung spielt die Qualifizierung der Mitarbeiter in der Freiwilligen-Agentur eine enorme Rolle, besonders wenn es um den Aufbau der Strukturen geht. Die Sicherung der Personalkosten ist dabei Voraussetzung für das Gelingen des Projektes, die Sachkosten lassen sich nach Meinung der Projektleitung problemlos akquirieren.

## 2.5 Anerkennung

Aufwendungen, die im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit entstehen, werden vom Einsatzträger übernommen, so dass für alle Freiwilligen für ihren Einsatz auch eine Aufwandsentschädigung zur Verfügung steht. Hat ein Freiwilliger 56 Stunden innerhalb von vier Wochen im Rahmen des Projektes „3. Chance“ geleistet, erhält er eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 76,70 Euro, die ebenfalls der Einsatzträger zahlt. Diese Zahl hat einen historischen Ursprung und wurde von den damals festgelegten

150 DM genau transferiert. Bei weniger Stunden kann eine anteilige Berechnung erfolgen. Von den Erwerbslosen wird eine Aufwandsentschädigung überwiegend gewünscht. Eine der befragten Engagierten ist zwar aus anderen Gründen engagiert, dennoch spielt die Aufwandsentschädigung für sie eine Rolle, um ihre geringe Rente ein wenig aufzustocken.

Die Freiwilligen erwarten, dass sie ernst genommen werden und ihr Engagement für die Organisation wertgeschätzt wird. „Das sie ihre Erfahrungen weitergeben kann“, empfindet die im Krankenhaus Engagierte wertschätzend. Wie eine Festangestellte nimmt sie an allen Festen und Veranstaltungen dort teil, eine Anerkennung sei dort von Anfang an spürbar gewesen, die Schwestern kochen ihr Kaffee und der Oberarzt betont ihre wichtige Rolle im Krankenhaus. Auch bei ihr sei das so, fügt die zweite befragte Engagierte hinzu. Anerkennung, die Kommunikation mit anderen Menschen sowie die Bildung neuer Netzwerke sind Punkte, die man laut der Engagierten nicht voneinander trennen kann und die sie für sich aus dem Engagement mitnimmt. Eine wichtige Rolle spiele für die Engagierten auch, dass zwischen ihnen und den Hauptamtlichen kein Unterschied gemacht werde, angefangen bei der gleichen Dienstkleidung bis hin zum Umgang miteinander, dem Gefühl gebraucht und dafür anerkannt zu werden.

Anerkennung in institutioneller Form geschah 2009 in vielerlei Hinsicht, einerseits durch die Einrichtung selbst, indem eine Einbindung in das Team der Organisation erfolgte. Es standen nette Aufmerksamkeiten zur Verfügung und die Engagierten wurden zu internen Feiern eingeladen. Andererseits erfolgten anerkennende Maßnahmen auch durch die Freiwilligen-Agentur Nordharz e. V., indem zum Beispiel das Engagement in der Öffentlichkeit durch Porträts in der Presse sichtbar gemacht wurde oder Angebote an Fort- und Weiterbildungen zur Verfügung stehen. Als Ansprechpartner bei Problemen und mit zentralen Dankeschön-Veranstaltungen für die Ehrenamtlichen des Landkreises Harz oder mit der Organisation eines Erfahrungsaustausches für Ehrenamtliche beweist die Agentur ihren Dank. Das Zertifikat als schriftlicher Nachweis über die ausgeübte Tätigkeit und die Teilnahme an den Schulungen wird von den Freiwilligen als Würdigung ihres Einsatzes verstanden. Die Engagierten finden ein Zertifikat nicht unwichtig wegen seiner anerkennenden Funktion und weil es schriftlich bestätigt, was sie dazugelernt haben. Dennoch sind es die anderen genannten Motive, weswegen sie ein Engagement ausüben.

Die Teilnehmer sind im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit vorrangig über den Einsatzträger haftpflicht- und unfallversichert. In Ausnahmefällen (wenn die Einrichtung keine Versicherungsmöglichkeiten bietet) übernimmt der Projektträger den Versicherungsschutz.

## 2.6 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

In der Freiwilligen-Agentur sind vier Mitarbeiter in Teilzeit<sup>182</sup> beschäftigt, die auch für das Projekt „3. Chance“ tätig bzw. Ansprechpartner für die Engagierten sind. Darüber hinaus haben die Freiwilligen in den Einrichtungen, in denen sie sich engagieren, jeweils einen Ansprechpartner. Das Zusammenspiel von Haupt- zu Ehrenamtlichen ist ein wichtiges Thema, das in den Einrichtungen stets thematisiert wird. Die Ehrenamtlichen als solche im Unternehmen vorzustellen, spielt eine große Rolle, damit die Hauptamtlichen nicht denken, diese wollten ihnen die Arbeit wegnehmen, welches viel von der Anfangsproblematik eindämmen kann. Deutlich muss auch die Leistung, der Einsatz der Engagierten gemacht werden. Obwohl bislang mit dieser Thematik eine gute Erfahrung gemacht wurde, achtet die Agentur darauf, vermittelt und berät in Gesprächen,

<sup>182</sup> Drei Viertelstellen und eine halbe Stelle

sollte es doch mal zu Problemen kommen. Nach Erfahrung der Engagierten haben die Hauptamtlichen weniger die Sorge, dass Ehrenamtliche ihnen ihre Arbeit wegnehmen. Ganz im Gegenteil formulieren Engagierte ab und an die Kritik, dass diese oder jene Aufgabe von den Hauptamtlichen übernommen werden könnte, da diese dafür bezahlt würden.

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Teilnehmer

Unter den teilnehmenden Gruppen am Projekt finden sich vordergründig erwerbslose Personen, mittlerweile aber auch Nichterwerbstätige wie zum Beispiel Rentner und Hausfrauen. Im Jahr 2009 haben sich etwa 160 Personen in 62 Trägern beteiligt, davon rund 80% Erwerbslose. Seit 2000 ist die Teilnehmerzahl insgesamt weiter steigend.

Nach Ansicht der Interviewpartner benötigen erwerbslose Personen zur Motivierung für ein Engagement mehr Ansprache als andere Zielgruppen. Dabei ist es wichtig, dass sie eine feste Bezugsperson haben, die ihnen Vorschläge unterbreitet, kontinuierlich zur Beratung zur Verfügung steht und sie dabei unterstützt, neue Perspektiven zu entwickeln. Die Kontaktaufnahme zur Freiwilligen-Agentur als erster Schritt bei eigenem Interesse an einer freiwilligen Tätigkeit wird aber eigenständig von ihnen erwartet.

Als positiv zu vermerken ist die Tatsache, dass die meisten der Teilnehmer eine psychische Stabilisierung durch ihr Engagement erfahren haben. Neben einem verbesserten Wohlfühlgefühl haben sie an Selbstvertrauen dazugewonnen. Für die Teilnehmer oft unbewusst, von der Projektleitung aber deutlich bemerkt, stieg die eigene Wertschätzung der Engagierten, das Auftreten und die gesamte Persönlichkeit verändert sich in positiver Hinsicht. Zudem kommt immer wieder die Rückmeldung, dass sich durch das Engagement ein Beschäftigungsverhältnis ergeben hat. Dieses muss nicht immer direkt aus der freiwilligen Tätigkeit resultieren, sondern erfolgt häufig auch durch die sich im Rahmen des Engagements ergebenden Netzwerke. Insgesamt wird von einer hohen Zufriedenheit der Engagierten in Bezug auf die Projektteilnahme ausgegangen. Dies kann auch die befragte Engagierte bestätigen, da sie sich mit dem Engagement wieder in die Gesellschaft integriert fühlt. Die zweite Engagierte stimmt dem zu, man stehe wieder im Leben und das sei ihr neben der Anerkennung das Wichtigste. Das Engagement und das Gefühl, gebraucht zu werden, „tue ihr in der Seele gut“ und „die leuchtenden Kinderaugen“ bei ihrer Arbeit im Krankenhaus entschädigten sie für manches.

Im Projekt „3. Chance“ sind die Teilnehmer im Schnitt über einen längeren Zeitraum engagiert. Insbesondere ältere Teilnehmer, die in einem fortgeschrittenen Alter ihr Engagement zwischen den Jahren 2000 und 2005 begonnen haben und zum Teil mittlerweile in Rente sind, konnten längerfristig an das Engagement gebunden werden. Die sich seit 2 Jahren Engagierende hofft auf einen Wiedereinstieg auf dem Arbeitsmarkt. Dennoch würde sie bei einem Engagement bleiben und dies ausüben, wann immer ihr die Zeit dafür bliebe. Das Team, die Gruppe ist ihr wichtig geworden, damit meint sie alle im Mehrgenerationenhaus, sowohl die Bewohner als auch Hauptamtliche und andere Freiwillige. Sie sei dann auch nicht mehr auf die Aufwandsentschädigung angewiesen, was zeigt, dass diese weniger die Motivation für ein Engagement als notwendige Voraussetzung bei den erwerbslosen Engagierten ist.

Seit einem Vierteljahr<sup>183</sup> hat die Freiwilligen-Agentur auch einen Evaluierungsbogen zur Projektbewertung durch die Engagierten im Umlauf, da sie am Erwerb des Qualitätssiegels

---

<sup>183</sup> Stand: Oktober 2010

für Freiwilligen-Agenturen interessiert ist. Der Bedarf hierfür wurde schon vorher gesehen, konnte aber aufgrund personeller Kapazitäten nicht ein- bzw. umgesetzt werden. Ergebnisse liegen allerdings noch nicht vor.

### 3.2 Projektbewertung – Perspektiven der Nachhaltigkeit

Mittlerweile ist „3. Chance“ ein über die Jahre gewachsenes Projekt geworden, das bis heute vorrangig erwerbslosen Personen die Möglichkeit zum Engagement bietet. Mit dem Aufbau der Freiwilligen-Agenturen in Halberstadt, Wernigerode und Quedlinburg konnte sich das Projekt auf drei Standorte ausdehnen.

Im Projekt „3. Chance“ erhöhte die passgenaue Vermittlung der Engagierten in ein Tätigkeitsfeld das Interesse und auch die Motivation der Teilnehmer. In einem Einstiegsgespräch werden individuelle Interessen und Kompetenzen erfragt, so dass ein geeigneter Engagementbereich identifiziert werden kann. Daneben wird es den Teilnehmern ermöglicht, auch ohne die eigentlichen erforderlichen Qualifikationen in einem bestimmten Bereich dort zunächst auf Probe tätig zu werden, wenn dies ihrer jeweiligen Interessenlage entspricht. Positiv ist auch die Entwicklung des Trägers hin zu einer ersten Anlauf- und Koordinationsstelle für die erwerbslosen Freiwilligen. Nach Aussage der Projektleitung kommen die Freiwilligen, auch wenn sie zum Beispiel einer Maßnahme der ARGE nachgehen, anschließend wieder zur Freiwilligen-Agentur Nordharz zurück. Dabei nimmt der Verein eine Position als erstmalige Anlaufstelle, als Vermittler und auch als „Wegöffner“ ein, da die einzelnen Personen bekannt sind und die Agentur sich für sie auch um andere Angelegenheiten kümmert.

Als wirkungsvollster Zugangsweg in das Projekt hat sich mittlerweile die Mund-zu-Mund-Propaganda entwickelt, was besonders im ländlichen Raum von Bedeutung ist. Freiwillige gehen zudem auf interessierte Personen in den Einrichtungen, in denen sie tätig sind, zu und informieren über die Engagementmöglichkeit im Projekt „3. Chance“. Daneben erweist sich auch hier die Struktur als Vorteil, da potenzielle Freiwillige auch im Rahmen der Arbeit des Diakonischen Werks, an das die Freiwilligen-Agentur auch strukturell angegliedert ist, auf das Projekt aufmerksam werden. Die Öffentlichkeitsarbeit allgemein und die Veröffentlichungen der Porträts von Einzelfällen erweckt zudem Interesse.

Inzwischen hat sich auch die Zusammenarbeit mit der Kommune und den Einrichtungen sehr positiv entwickelt. In den Einrichtungen konnte eine Engagementkultur entwickelt werden, die besonders auch die Erwerbslosen als Engagierte im Blick hat. Die Einrichtungen sehen die Engagierten inzwischen nicht mehr als Belastung, sondern als Zugewinn für die eigene Arbeit. Auch die mit der örtlichen ARGE besprochene Startphase hat sich über die Jahre zu einer kooperativen Zusammenarbeit entwickelt.

Obwohl sich das Projekt hauptsächlich auf den Erhalt der Fähig- und Fertigkeiten der Engagierten konzentriert, kann insgesamt von einer guten „Vermittlungsquote“ in die Erwerbsarbeit gesprochen werden. Durch die positiven Kooperationsbeziehungen mit der ARGE kommt es auch dazu, dass diese bei der Freiwilligen-Agentur für bestimmte Qualifizierungsangebote nach potenziellen Teilnehmern fragt. Dies hat z. B. schon dazu geführt, dass durch eine Qualifizierung durch die ARGE im Pflegebereich viele Teilnehmer anschließend in Arbeit und teilweise auch in die Einrichtungen, in denen sie zuerst engagiert gewesen sind, vermittelt werden konnten.

Die Kommunikation zum und über das Projekt vor Ort, d. h. in den ländlichen Strukturen, funktioniert sehr gut, so dass mittlerweile eine persönliche Atmosphäre zwischen der Freiwilligen-Agentur, den Einrichtungen und den potenziell sowie bereits Engagierten entstanden ist.

Die Mitarbeiter, die in der Freiwilligen-Agentur arbeiten und das Projekt „3. Chance“ betreuen, sind alle seit längerem hier tätig. Dies hat zur Folge, dass auch sie sich im Bereich der Freiwilligkeit, z. B. als Freiwilligenkoordinatorin, qualifiziert haben und mit dem Thema stark identifizieren.

Da das Projekt „3. Chance“ eigenständig konzipiert und ins Leben gerufen wurde, hat es im Rahmen der Arbeit der Freiwilligen-Agentur einen besonderen Stellenwert. Die Beteiligten haben Freude daran, für das Projekt zu arbeiten, und es konnte sich über die gesamte Projektlaufzeit vieles zum Besseren wenden. Nicht nur funktionieren nun die Beratung der Teilnehmer und die Abstimmung vor Ort bzw. mit der Kommune, sondern es gelingt den Einrichtungen auch, das Projekt insgesamt gut in die Region einzugliedern. Nach wie vor ist der Zulauf durch interessierte Teilnehmer ungebrochen und stetig können neue Einrichtungen als Kooperationspartner gewonnen werden.

Anfänglich herrschte dem Projekt gegenüber große Skepsis, die mit Startschwierigkeiten beim Aufbau der Rahmenbedingungen verbunden war. Weder die Kooperation mit der ARGE noch das Verhältnis zu den Einrichtungen oder Kommunen war von Beginn an positiv.

Die Mittel, die für die Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen, sind insgesamt sehr knapp bemessen. Dies erfordert die stetige Suche nach zusätzlichen Finanzierungsmöglichkeiten. Dadurch ist die Angebotsbreite und -häufigkeit an Fortbildungen eher begrenzt, die Schulungen müssen zeitlich kurz gehalten werden und sind immer nur auf maximal zehn Teilnehmer ausgerichtet.

Eine zentrale Schwierigkeit stellt die Finanzierung des Projektes insgesamt dar. Ohne hauptamtliche Beschäftigte, die das Projekt leiten und betreuen, kann eine derartige Förderung des Engagements nicht realisiert werden. Die zur Verfügung stehenden Stellen sind zeitlich knapp bemessen und man ist stetig bemüht, zusätzliche Gelder einzuwerben. Da inzwischen auch die Landesförderungen zurückgegangen sind und von den Kommunen ebenfalls nur geringe Unterstützung zu erwarten ist, kommt das Projekt immer wieder an seine finanziellen Grenzen.

Im Rahmen der bisherigen Projektlaufzeit gab es Personen, die ihr Engagement abgebrochen haben, die Quote kann aber nicht eingeschätzt werden, weil auch hierzu keine Dokumentation vorliegt. Problematisch ist lediglich, dass die erwerbslos Gemeldeten auch in andere Maßnahmen gehen müssen, die aufgrund der Leistungsbewilligung Vorrang haben.

Daneben betrachtet die Projektleitung Ergebnisse mit Skepsis, die einen positiven Zusammenhang zwischen Langzeitarbeitslosen und Engagement feststellen, denn nach ihren Erfahrungen geht die anfängliche Zufriedenheit der Langzeitarbeitslosen durch das Engagement wieder zurück, wenn dennoch keine Etablierung auf dem Arbeitsmarkt ersichtlich ist.

Das Projekt läuft nunmehr seit zehn Jahren. In Zukunft ist keine Beendigung vorgesehen, da es sich über den langen Zeitraum gut etabliert hat (Kommune, Einrichtungen) und einen regen Zulauf erfährt. Die Agentur arbeitet weiterhin an der Verfestigung ihrer Strukturen, an der Gewinnung neuer Einsatzbereiche und Einrichtungen und an der Stabilisierung vorhandener Stellen.

Nachhaltigkeit ist zum einen durch eine unbefristete Projektfinanzierung zu erreichen. Die ewigen finanziellen Unsicherheiten sind der Arbeit mit den Engagierten nicht förderlich. Betrachtet man nach Aussage der Projektleitung den gesellschaftlichen Nutzen, den die Engagierten unentgeltlich erwirtschaften, so steht dieser in keinem Verhältnis zur finanziellen Unterstützungsleistung. Hier sollte daher ein Umdenken stattfinden, so die Projektleitung.

Zum anderen sind Evaluierungen der Projektarbeiten zu unterstützen, um die Projektentwicklung voranzutreiben und bestimmte Ergebnisse sicherstellen zu können. Dabei genügt es nicht, lediglich die Evaluationen durchzuführen. Wichtig ist auch, dass deren Ergebnisse von einer breiten Öffentlichkeit wahrgenommen werden. In diesem Sinne strebt die Freiwilligen-Agentur zurzeit ein Qualitätssiegel an, welches sich mit Qualitätsmanagement erzielen lässt. Hierzu sammelt der Verein intern statistische Daten seiner Teilnehmer, die mit dem Onlineprogramm „Freinet Online“<sup>184</sup>, einer Datenbank für Freiwillige, verwaltet werden. Dies verspricht der Agentur eine schnellere Erfassung und regionale Vermittlung ihrer Freiwilligen. Zurzeit<sup>185</sup> ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e. V. (bagfa) mit der Prüfung des Qualitätssiegels zugange. Erhält dies die Freiwilligen-Agentur, so ist es 2,5 Jahre gültig und es wird eine Rezertifizierung folgen.

<b>Kontaktdaten</b>	
Name des Vereins:	Freiwilligen-Agentur des Diakonischen Werks im Kirchenkreis Halberstadt e. V.
Ansprechpartner: Position:	Frau Christine Schäfer Projektleitung Frau Bianca Tschöke Projektmitarbeiterin
Adresse:	Kontaktbüro Halberstadt Johannesbrunnen 35, 38820 Halberstadt Kontaktbüro Wernigerode Steingrube 8, 38855 Wernigerode
Tel.:	03941 6963-0
Fax:	03941 6963-30  03943 265050 03943 209736
E-Mail: Internet:	b.tschoeke@diakonie-halberstadt.de info@diakonie-halberstadt.de <a href="http://www.diakonie-halberstadt.de/index.php">http://www.diakonie-halberstadt.de/index.php</a>

<sup>184</sup> Vgl. online: <http://www.freinet-online.de/hp/freinet/get.php?id=55>

<sup>185</sup> Oktober 2010

## Fallstudie „Themenorientiertes Projekt: Soziales Engagement“ (TOPSE)

### 1 Die Organisation

Im Unterschied zu anderen Fallstudien des Projektes QBE zeichnet sich TOP SE zunächst dadurch aus, dass es in keine zivilgesellschaftliche Organisation eingebettet ist. Das themenorientierte Projekt „Soziales Engagement“ ist eine einjährige Unterrichtskategorie an den Realschulen Baden-Württembergs und verteilt sich zusammen mit weiteren Bausteinen auf die gesamte Realschulzeit. Initiiert wurde das TOP SE durch das Kultusministerium Baden-Württemberg. Insgesamt gibt es entsprechend der Anzahl der Klassenstufen vier themenorientierte Projekte (TOPs): (1) Technisches Arbeiten – TOP TA, (2) Soziales Engagement – TOP SE, (3) Wirtschaften, Verwalten, Recht – TOP WVR, (4) Berufsorientierung – TOP BORS. Eingeführt wurde diese eigene Unterrichtskategorie im Jahr 2004 u. a. zur Vorbereitung der fächerübergreifenden Kompetenzprüfung. Zuvor kann ein Methoden- und Sozialtraining in der 5. Klassenstufe und eine Prüfungsvorbereitung in der 10. Klassenstufe stattfinden, dies sind die TOPs unterstützende Maßnahmen, die nicht vorgeschrieben sind, aber häufig vorkommen. Die vier themenorientierten Projekte können sich flexibel zwischen der fünften und der neunten Klassenstufe bewegen. Die Entscheidung über ihre Reihenfolge obliegt dabei der Gesamtlehrerkonferenz der jeweiligen Schulen. In der Regel wird aber das TOP TA als erste Kategorie gewählt, gefolgt von TOP SE, TOP WVR und TOP BORS. Alle vier TOPs schließen nach dem Schuljahr mit einer verbalen Beurteilung und einer Benotung. Die Projektbereiche der einzelnen TOPs werden im Rahmen des Bildungsplans von der jeweiligen Schule definiert und es wird den Schülern die Möglichkeit eingeräumt, einen Projektbereich entsprechend ihren Präferenzen zu wählen.

Eingebettet ist das Organisationsmodell zur Vorbereitung der fächerübergreifenden Kompetenzprüfung an Realschulen in ein landesweites Erfahrungs- und Fortbildungnetzwerk. Auf der Landesebene werden durch das Kultusministerium in Akademielehrgängen sogenannte Multiplikatoren für alle 21 Schulämter ausgebildet. Diese fungieren als Ansprechpartner für die durchführenden Lehrer von TOP und vernetzen die Schulen miteinander. Gleichzeitig sind die Multiplikatoren dafür zuständig, die Lehrer hinsichtlich einer erfolgreichen Umsetzung der Unterrichtskategorien „Themenübergreifende Projekte“ fortzubilden.

### 2 Ressourcen des Engagements vor Ort

#### 2.1 Potenziale

Ein großes Potenzial ist in der Nachhaltigkeit des Engagements zu sehen. Auf Basis einer festen Einbindung in den Bildungsplan und eines hohen Grades an Betreuung und Struktur können die jungen Realschüler gut für ein dauerhaftes soziales Engagement sensibilisiert werden. Die Schüler entwerfen einen Projektplan für ihr Engagement, müssen Dokumentationen während des Projektes anfertigen und führen begleitende Gespräche mit ihren betreuenden Lehren.

Vor allem aber die frühe Einübung der jungen Menschen in einen gemeinwohlorientierten Kontext ermöglicht einen hohen Grad an wichtigen, über fachliche Kompetenzen hinausgehende soziale und persönliche Kompetenzen. Durch die Konfrontation mit komplexen, realitätsnahen Situationen können die Schüler Kreativität und Verantwortung erlernen.

Ein weiteres Potenzial liegt in der möglichen regionalen Integration der Kinder und Jugendlichen. Die Kooperationspartner des TOP SE sind aus dem unmittelbaren Umfeld der jeweiligen Realschule. Das durch die Schule verbindlich gesetzte soziale Engagement der Realschüler in diesen regionalen Organisationen kann nun ihre Ein- und Anbindung an den regionalen Kontext fördern und die Schüler für Problemlagen ihres eigenen regionalen Umfeldes besser sensibilisieren.

Ein Gewinn ist der obligatorische Charakter des schulischen sozialen Engagements auch vor dem Hintergrund, dass Jugendliche aus sozial schwächeren oder engagementfernen Umfeldern und Milieus an gemeinwohlorientierte Tätigkeiten herangeführt werden.

Als deutlich positiv an TOP SE kann zudem sein offener Charakter hinsichtlich der Möglichkeiten des sozialen Engagements betrachtet werden. Es bestehen die Optionen (1) eines Sozialpraktikums in sozialen Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Seniorenheimen und Sozialstationen, (2) eines Junior-Schüler-Mentoren-Programms wie Pausenmentoren, Sport- oder Musikmentoren, (3) einer Kooperationsmaßnahme bspw. mit dem Deutschen Roten Kreuz oder mit einer Förderschule und (4) eines Engagements in der Klassen- und Schulgemeinschaft, wie bspw. Streitschlichter oder Klassenrat. Eben diese Vielfältigkeit an möglichen Formen und Arten des sozialen Engagements ermöglicht den Kindern und Jugendlichen, ihre eigenen Interessen zu verfolgen oder auch neue Interessensfelder zu entdecken.

## 2.2 Grenzen

Als Grenze für ein zukünftiges und dauerhaftes Engagement kann die institutionelle Verankerung selbst betrachtet werden. Unter Umständen kann sich der verpflichtende Charakter des sozialen Engagements im Rahmen einer Unterrichtskategorie auch als kontraproduktiv herausstellen und die Attraktivität eines Engagements für die Kinder und Jugendlichen reduzieren, wenn bereits eine Antipathie zu schulischen Pflichten besteht.

Ebenfalls negative Nebeneffekte kann die Notenbewertung des sozialen Engagements hervorrufen. Besteht nicht im Falle einer schlechten Notenbewertung die Gefahr einer Stigmatisierung durch bessere Mitschüler als „unsozial“? Diese könnte unter Umständen Ausgrenzungs- und Demotivierungsprozesse verursachen. Auch könnte eine schlechte Notenbewertung eines Engagements ungünstig wirken, wenn sich der Schüler oder die Schülerin in einem Prozess der „self-fulfilling prophecy“<sup>186</sup> bewegt und von sich dabei die Vorstellung einer am Rand stehenden, sich schwer integrierenden Person hat. Eine schlechte Benotung würde diese Wahrnehmung über die eigene Person nur fördern.

<sup>186</sup> Der Begriff der „self-fulfilling prophecy“ (selbsterfüllende Prophezeiung) geht auf den US-amerikanischen Soziologen Robert K. Merton zurück. Im Kern meint dieser Begriff das Phänomen, dass eine Vorhersage zur Realität wird, allein weil Menschen annehmen, dass diese Vorhersage bereits eine Realität ist. Diese theoretischen Überlegungen finden Anwendung in der Kriminalsoziologie. Stark vereinfacht ist demnach ein Ansatz, dass Jugendliche erst zu Kriminellen werden, weil ihr Umfeld sie als kriminell betrachtet, Jugendliche diese Wahrnehmung ihrer Umwelt über die eigene Person übernehmen und letztlich dementsprechend kriminell handeln.

## 3 Das Projekt

### 3.1 Ausgangssituation

Im Unterschied zu „typischen“ zivilgesellschaftlichen Projekten liegt dem Projekt TOP SE keine klare oder definierte Problemsituation zu Grunde, die durch die Projektaktivitäten zu lösen beansprucht wird. Auch kann die aktuelle Situation der Engagementtätigkeiten von Jugendlichen in Baden-Württemberg, dem Bundesland mit einer der höchsten Engagementquoten bundesweit, keinesfalls als problematisch bewertet werden. Hintergrund der Einführung ist eher die generelle Absicht, eine lebendige Demokratie durch Beteiligung und Engagement zu fördern.

### 3.2 Ziele und Inhalte

Mit dem TOP „Soziales Engagement“ werden formelle und gemeinwohlorientierte Tätigkeiten erstmals verpflichtend im Leben junger Menschen verankert und können so die Herausbildung des sozialen Bewusstseins ermöglichen und verbessern. Im Kern wird das Ziel verfolgt, die Erfahrungswelt der Schüler zu erweitern und ihre Persönlichkeitsentwicklung zu fördern, indem bestimmte Handlungskompetenzen, im Falle des TOP SE Sozialkompetenzen, vermittelt werden. Hierfür soll innerhalb des TOP SE bei den Jugendlichen das Verantwortungsbewusstsein, ihre Verhaltenssicherheit und ihre Teamfähigkeit gestärkt werden. Die Persönlichkeitsentwicklung und die Kompetenzsteigerung stehen zugleich im Mittelpunkt aller themenorientierten Projekte.

Das soziale Engagement als themenorientiertes Projekt umfasst nicht nur die tatsächliche Tätigkeit der Schüler in dem jeweiligen Projekt, sondern schließt zudem die Unterrichtseinheit „themenorientiertes Grundlagenwissen“ ein. Die Schule prüft, ob bei den Schülern das nötige Grundlagenwissen vorhanden ist, gegebenenfalls werden die Schüler nachgeschult, um sie auf einen einheitlichen Stand zu bringen. Die 72 Unterrichtsstunden sind dabei zu etwa gleichen Teilen auf das Projekt selbst und auf die Vorbereitung des Projektes, die Unterrichtseinheiten, verteilt. Diese vermitteln den jungen Menschen notwendiges Wissen für die erfolgreiche Durchführung eines Engagementprojektes. Das TOP SE als dritte Kategorie in der Realschulbildung umfasst drei Bausteine. Die erste Unterrichtseinheit ist eine Grundausbildung in der Projektarbeit bspw. zu den Themen der Projektorientierung, der Verfassung von Dokumentationen oder zur Teamarbeit. Wichtig ist, dass neben der Projektmethodik auch das Reflektieren über den Sinn und Nutzen sozialer Haltungen und Handlungen als Lernziel in der ersten Unterrichtseinheit erreicht werden soll. Der zweite Baustein umfasst das soziale Engagement in einem Projekt und in der dritten Unterrichtseinheit fertigen die Schüler eine Dokumentation ihrer Arbeit an. Zur Nachbearbeitung des Projektes gehört neben einer schriftlichen Dokumentationsmappe auch das mündliche Gespräch. In vielen Schulen ergänzt ein Reflexionsgespräch den dritten Baustein die Dokumentation des Projektes.

Die Grundausbildung beginnt aber nicht erst während des TOP SE, sondern kann bereits in der fünften Klassenstufe im Rahmen des o. g. Methoden- und Sozialtrainings eingeführt und bis zur neunten Klassenstufe unterrichtet werden. Auch der zweite Baustein des projektorientierten Arbeitens startet bereits in der sechsten Klassenstufe und bleibt bis zur Klasse 9 eine Unterrichtskategorie. Die TOPs enden nach Klasse 9. Die überfachlichen Kompetenzen werden durch die fächerübergreifende Kompetenzprüfung am Ende der Realschulbildung abgerufen. Neben der Planung, Durchführung und Dokumentation eines Projektes erlernen die Schüler des Weiteren eigene und fremde Leistungen zu bewerten und sie werden an verschiedene Evaluationsinstrumente herangeführt.

### 3.3 Motive für Projektteilnahme

Da das soziale Engagement obligatorisch ist, wird die Frage nach seinen Motiven hinfällig. Einzig interessant wäre die Frage, warum sich die Schüler für diese oder jene Projektbereiche interessieren.

### 3.4 Qualifizierung

Als Teil des Bildungsangebotes in der Schule stehen bei dem themenorientierten Projekt SE zunächst die Persönlichkeitsentwicklung und die Förderung des Schülers in seiner Rolle als soziales Wesen im Vordergrund. Das TOP SE kann dafür einen nennenswerten Beitrag liefern und leistet daneben Qualifizierungen für zukünftiges Engagement. Hierbei spielen die Unterrichtsbausteine der TOPs eine wichtige Rolle. Die Schüler lernen im Rahmen der Vorbereitung der fächerübergreifenden Kompetenzprüfung verschiedene Methoden und Instrumente kennen, die auch für die Durchführung von Projekten des sozialen Engagements genutzt werden können. Die Kinder und Jugendlichen bekommen grundlegendes Wissen zur Projektarbeit sowie zur Projektplanung und -dokumentation an die Hand, mit dem sie zukünftig in die Lage versetzt werden, sich eigenverantwortlich und effektiv in Projekte des modernen bürgerschaftlichen Engagements einzubringen. Auf Grund der Anforderungen im Projekt und den komplexen Aufgabenstellungen erlernen die Schüler zudem eine lösungsorientierte Vorgehensweise ihrer Arbeit. Somit lässt sich das Qualifizierungspotenzial als hoch einschätzen.

Neben dem generellen Qualifizierungspotenzial des TOP SE ist noch ein weiteres Programm anzuführen. Zahlreiche verschiedene Vereine, Verbände und Organisationen wie z. B. das DRK, das THW oder das Evangelische Jugendwerk in Württemberg (ejw) bieten Programme für den schulischen Bereich an, welche im Rahmen des TOP SE realisiert werden können. Entscheiden sich die Schüler also z. B. für ein Engagement mit dem Kooperationspartner ejw, können sie sich als Mentoren ausbilden lassen. Beispiele hierfür sind Pausenmentoren, Öko-, Sport- oder Kunstmentoren. Mittels dieses Trainee-Programms werden die Schüler für konkrete Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Schule qualifiziert.

### 3.5 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Das soziale Engagement der Schüler wird, wie weiter oben bereits dargelegt, in verschiedenen Formen umgesetzt. Zum einen besteht die Option von Sozialpraktika in sozialen Einrichtungen, zum anderen gibt es Junior-Schülermentoren-Programme und dann gibt es noch Kooperationsmaßnahmen bspw. mit dem DRK, dem THW, der Polizei oder der Feuerwehr. Eine Zusammenarbeit zwischen den engagierten Schülern und den Hauptamtlichen kann sich dabei natürlich nur in den Sozialpraktika sowie in den Kooperationsmaßnahmen bewegen. Sollten die Kinder und Jugendlichen sich für ein Engagement innerhalb der Schule entscheiden, wird es keine Zusammenarbeit geben, da keine Hauptamtlichen außer Lehrern involviert sind.

Aus der Tatsache, dass die „Ehrenamtlichen“ junge Schüler sind, resultiert ein differierendes Verhältnis zu den Hauptamtlichen im Vergleich zu anderen Formen des Engagements. Während in anderen Organisationen Ehrenamtliche das gleiche Bildungsniveau, ein gleiches Alter oder ähnliche Kompetenzen und Qualifizierungen haben können, also sich eine Konkurrenzsituation und somit ein gewisses Spannungsverhältnis etablieren

kann, ist dies bei dem einwöchigen sozialen Engagement in Form eines Sozialpraktikums oder einer Kooperationsmaßnahme von Schülern sehr unwahrscheinlich. Es ist anzunehmen, dass eher keine Konfliktsituationen bezüglich der Aufgaben und Verantwortlichkeiten zwischen den Hauptamtlichen und den Schülern aufkommen.

Das Verhältnis zwischen den Hauptamtlichen und den jungen Engagierten ist verständlicherweise ungleich. Dies ist bedingt durch die Altersunterschiede, welche wiederum Unterschiede in den Kompetenzen und den Qualifizierungen bedingen. Die in der Organisation angestellten Mitarbeiter haben für die Schüler vor allem im Bereich der Betreuung und der Beratung eine Bedeutung. Sie dirigieren die Jugendlichen und unterstützen sie bei der Realisierung ihrer Projekte.

### 3.6 Anerkennung

Anerkennungsleistungen für das soziale Engagement der Schüler werden in Form von Zertifikaten erbracht. Alle Schüler erhalten in der Regel nach dem geleisteten, einwöchigen Engagement ein Zertifikat, in dem die Tätigkeiten und die Kompetenzen dokumentiert sind. Die Lehrer und Kooperationspartner weisen die Schüler zudem oftmals auf die Bedeutung dieses Zertifikates für die Jobsuche hin. Im Interview erwähnten Schüler:

*„Sie hat gesagt, wenn du mal im Kindergarten arbeiten möchtest, dann kannst du das zeigen.“  
„Die haben gesagt, das kann man zeigen, wenn man irgendwann mal für ein Praktikum oder Arbeitsstelle ...“*

Das Zertifikat ist ein Hinweis auf die Social Skills der Jugendlichen, hebt aber auch etwaige Fachkompetenzen bspw. in der Kinderbetreuung hervor. Konkret erfolgt die Zertifizierung des sozialen Engagements mittels eines Dokuments, d. h. einem Beiblatt zum Zeugnis; dazu erhalten die Schüler ggf. ein Schulungszertifikat des Trägers oder ein Zeugnis der Einsatzstelle für ihr Engagement. Haben die Schüler Mentorenprogramme besucht, dann werden dafür Abschlusszertifikate ausgegeben. Hinzu kommen bei allen Formen des sozialen Engagements im Rahmen des TOP ein Kompetenznachweis wie z. B. der Qualipass<sup>187</sup>, der konkret auf die Kompetenzen der Schüler verweist.

### 3.7 Ergebnisse

#### a. Teilnehmer

Gemessen an den gesetzten Zielen des themenorientierten Projektes „Soziales Engagement“ fällt eine Bewertung dieser Institution, den Aussagen der Interviewpartner folgend, positiv aus. Die Datengrundlage hierfür sind Interviews mit einer Multiplikatorin, einer Lehrerin sowie Schülern. Durchweg lässt sich ein zufriedener Grundtenor zwischen allen Befragten herausfiltern, obgleich auch gewisse Umsetzungsschwierigkeiten oder andere Herausforderungen zu identifizieren sind. Auf Seiten der Schüler wird das soziale Engagement als sehr bereichernd empfunden und als interessant bewertet. Durch das einwöchige soziale Engagement können sie den Schulalltag verlassen und ihren Horizont erweitern, was als sehr positiv wahrgenommen wird. Aber das einwöchige soziale Engagement bedeutet für die Schüler eben nicht nur eine Erweiterung der eigenen

<sup>187</sup> Der „Qualipass“ ist eine in Baden-Württemberg eingeführte Dokumentationsmappe für Jugendliche und Erwachsene mit der Absicht, alle erworbenen Qualifikationen, Praxiserfahrungen und Kompetenzgewinne in verschiedenen sozialen Bereichen zu präsentieren. Nähere Informationen sind abrufbar unter [www.qualipass.info](http://www.qualipass.info).

Erfahrungswelt, sondern auch ganz konkret, eine soziale Verantwortlichkeit zu übernehmen. Sie werden sensibilisiert für Situationen anderer, hilfsbedürftiger Menschen. Eine Schülerin meinte:

*„Für mich war es am schönsten, dass die Senioren sich gefreut haben, wenn man da war. Manche können nicht mehr laufen, sitzen im Rollstuhl und dann freuen die sich, wenn man mit ihnen spazieren geht. Das hat man auch gesehen, dass die sich gefreut haben. Die haben gesagt: ‚Och, das ist ja schön, dass mal jemand da ist und sich um einen kümmert.‘ Das fand ich halt schön.“*

Trotz dieser positiven Bewertung und der Begeisterung auf Seiten der Schüler muss der Stellenwert des Engagements etwas relativiert werden. Offensichtlich ist das Wirkungspotenzial des schulischen sozialen Engagements weniger hoch als erwartet, wenn man die Aussage einer Schülerin berücksichtigt:

*„Also, wenn ich groß bin, wird es nicht mein Lieblingsjob sein, das ganz sicher nicht.“*

Mehrere positive Effekte und Auswirkungen können sowohl die betreuenden Lehrer als auch die Multiplikatoren entdecken. Spürbar wird dies in verschiedenen Bereichen. Zum einen wird von einem Win-win-Effekt gesprochen. Den Schülern werden Lebensgestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt und durch den Kontakt mit einer Vielzahl anderer Menschen können sie Vorbilder aus den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen finden.

Die interviewte Lehrerin und die Multiplikatorin heben zudem einen weiteren Punkt hervor. Sie machten die Beobachtung, dass das TOP SE die Kinder und Jugendlichen tatsächlich zu einem andauernden sozialen Engagement hinführen kann. In diesem Sinne wirkt das themenorientierte Projekt wie ein Türöffner für zukünftige Aktivitäten. So meint die Multiplikatorin:

*„Wir erleben auch, dass viele Schüler bei dem Engagement, das sie angefangen haben, nachher auch bleiben.“*

Ein deutlicher Gewinn des TOP SE ist vor allem darin zu sehen, dass Jugendliche aus engagementfernen sozialen Kreisen und Milieus an das Engagement herangeführt und begeistert werden können. Wie einschlägige Forschungen belegen, findet sich bürgerschaftliches Engagement tendenziell eher in höheren Bildungs- und Einkommensschichten und zudem stark biografisch beeinflusst. Dieser Aspekt meint, dass junge Menschen sich mit höherer Wahrscheinlichkeit engagieren, wenn ihre Eltern bereits engagiert sind oder in der nahen Vergangenheit waren. Mit dem themenorientierten Projekt wird diese Logik etwas aufgebrochen, denn Kinder und Jugendliche, die weniger günstige Voraussetzungen für ein Engagement besitzen, werden zwangsläufig mit gemeinwohlorientierten Tätigkeiten konfrontiert. Beobachtungen der Lehrer und Rückmeldungen von den Kooperationspartnern zufolge zeigen dabei gerade die Schüler aus engagementfernen Milieus teilweise ein besonderes, ausgeprägtes Interesse. So zeigt es sich,

*„... dass genau solche Schüler häufig wirklich aufblühen.“*

Positive Effekte des TOP SE zeigen sich aber nicht nur hinsichtlich des individuellen Engagements. Auch abseits von gemeinwohlorientierten Tätigkeiten ist ein Gewinn zu sehen. Da der Kern der themenorientierten Projekte nicht allein eine Sensibilisierung für Engagement ist, sondern sich eher durch die Absicht einer Kompetenzerweiterung und Projektfähigkeit charakterisiert, können die Jugendlichen das

vermittelte Wissen auch für die Jobsuche und den Beruf nutzen. Die Multiplikatorin berichtete, dass sich eine verbesserte Projektfähigkeit durch höhere Leistungen bei Assessment-Centern zeigt. Die Firmen, bei denen Jugendliche sich bewarben und an solchen Eignungstests teilnahmen, gaben teilweise positive Rückmeldungen über eine verbesserte Vorbereitung der Schüler.

#### **b. Projekt allgemein**

Wie oben bereits angemerkt, wird das TOP „Soziales Engagement“ als positiv und erfolgreich gewertet. Hervorgehoben wird generell der Grad der Öffnung der Schule, der mittels der themenorientierten Projekte erreicht werden konnte. Verschiedenste außerschulische Institutionen konnten als Kooperationspartner gewonnen und somit in den Schulalltag eingebunden werden.

Berichten von Lehrern zufolge wurde zudem eine weitere, überaus positive Auswirkung identifiziert – eine Verbesserung des Schulklimas. Einige Lehrer meinen einen teilweise rücksichtsvolleren und verantwortungsvolleren Umgang unter Schülern beobachten zu können. Auch erkennen sie ein besseres Schüler-Lehrer-Verhältnis. Sollten sich diese Beobachtungen tatsächlich bewahrheiten, so ließe sich schließen, dass die im TOP SE vermittelten sozialen Kompetenzen sich auch im individuellen sozialen Verhalten innerhalb des eigenen persönlichen Nahfeldes niederschlagen.

Dass das TOP SE aber nicht in jeder Beziehung als erfolgreich beschrieben werden kann, legen Hinweise einer Lehrerin bezüglich der Durchführung des einwöchigen sozialen Engagements nahe. Teilweise ist in der Kooperationsstelle die Engagementaufgabe der Schüler nicht gänzlich geklärt. Hinzu kommt, dass an die Kooperationspartner mitunter zu hohe Erwartungen herangetragen werden. Die Partnerinstitutionen müssen einen Ansprechpartner stellen und eine effektive Integration der Schüler in die organisationalen Prozesse garantieren. Viel Absprache und Kommunikation war dafür nötig. In mancher Hinsicht wurde auf Seiten des Kooperationspartners das Sozialpraktikum als eine Art Berufsorientierung betrachtet und nicht als eine Projektarbeit. Dies hatte zur Folge, dass die Jugendlichen teilweise Schwierigkeiten in der Umsetzung ihres Projektes hatten und für Hilfsarbeiten der jeweiligen Institution eingesetzt wurden. Bei der Darlegung dieses Punktes durch eine Lehrerin können Hilfsarbeiten als weniger positiv betont verstanden werden. Dabei ergibt sich folgender Gedanke: Die Idee, dass soziales Engagement in Form von eigenen Projekten durchgeführt wird, ist sehr modern und korrespondiert mit den wissenschaftlichen Kenntnissen aus der Motivforschung des Engagements. Wie bekannt, wird ein Motivwandel unterstellt, der eine eigenverantwortliche, projektorientierte und selbstverwirklichende Präferenz für ein Engagement hervorhebt. Durch das schulisch verpflichtende und projektorientierte TOP SE wird der eigenverantwortliche Projektcharakter weiter gefördert, weniger die den Forschungen über ältere Formen und Arten des Engagements entsprechenden altruistischen Motive eingeübt. Engagementtätigkeiten sind nicht nur einfache Hilfsarbeiten – scheint der Grundtenor zu sein.

Als ein weiteres, tendenzielles Ergebnis bei der Durchführung des TOP SE zeichnet sich offenbar ab, dass es teilweise zu Fluktuationen der Ansprechpartner und Betreuer für die Schüler innerhalb des einwöchigen Sozialpraktikums kommt. Diese Fluktuationen können mitunter Verunsicherungen bei den jungen Schülern hervorrufen, so wie es ein Schüler berichtet:

*„Aber als dann die Ansprechpartner, die ich hatte, weg waren und irgendwie nur andere, die ich nicht zuordnen konnte, war ich schon aufgeschmissen.“*

Ein häufiger Wechsel der Schüler führt aber auch dazu, dass eine adäquate Einschätzung und Bewertung der Leistungen und Kompetenzen der Schüler weniger möglich ist. Mit dem TOP SE scheint zudem ein bestimmter Mechanismus hervorzutreten. Den Aussagen der Multiplikatorin folgend konnten Beobachtungen festgestellt werden, wonach manche Kooperationsinstitutionen tendenziell um Schüler werben, weniger um Schülerinnen. Als Grund sieht die Multiplikatorin die Haltung und die Absicht der Institutionen, sich für den zukünftigen Zivildienst der Jungen als attraktive Perspektive zu präsentieren.

### 3.8 Perspektiven/Nachhaltigkeit nach Projektabschluss

Mit der festen Verankerung des themenorientierten Projektes „Soziales Engagement“ im Bildungsplan Baden-Württemberg wird eine gewisse Nachhaltigkeit gewissermaßen institutionalisiert. Mit jedem weiteren Jahrgang werden mehr Schüler für das Thema „Gemeinwohl“ sensibilisiert. Die einjährige Betreuung und Thematisierung bietet zudem die Möglichkeit, dass sich das Ansinnen des sozialen Engagements langfristig im Bewusstsein der Jugendlichen niederschlägt. Sicherlich ist nicht zu erwarten, dass die Jugendlichen dauerhaft nach Ende ihres Sozialpraktikums in dieser Institution weiter engagiert bleiben, jedoch wird mit der einjährigen Thematisierung des sozialen Engagements die Hereinnahme dieses Themas in die Lebenswirklichkeit der Schüler gewährleistet, was einen großen und wichtigen Schritt für die Perspektiven der Jugendlichen im späteren Leben darstellt.

Als besonders nachhaltig dürfte aber die Kompetenzvermittlung im Bereich der Projektarbeit einzuschätzen sein. Im Unterschied zur alleinigen Thematik des sozialen Engagements wird die Projektarbeit in jedem Realschuljahr eingeübt und in den Klassenstufen sieben bis neun an unterschiedliche Themen gekoppelt. Hierbei ist zu betonen, dass nicht das soziale Engagement im Mittelpunkt steht, sondern die Projektarbeit, die am Beispiel und Themenfeld des sozialen Engagements weiter erlernt wird. In diesem Zusammenhang könnte andererseits kritisch gefragt werden, ob das Nachhaltigkeitspotenzial für das Engagementverhalten der Jugendlichen nicht etwas überschätzt wird, eben weil die Kompetenzvermittlung und weniger die Förderung einer prosozialen Wertebasis zentral zu sein scheint.

Positiv hervorzuheben sind des Weiteren die regelmäßigen Fortbildungen für die Lehrer. Für das TOP SE wurden die Lehrer nicht einmalig ausgebildet, sondern das Kultusministerium Baden-Württemberg sieht ständige Fortbildungsmaßnahmen für die Lehrer vor, um den Erfolg des Konzepts zu garantieren und weiter auszubauen. Diese Fortbildungen schließen pädagogische Bereiche, aber auch Themen der Projektarbeit und des sozialen Engagements ein.

<b>Kontaktdaten</b>	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative / des Projektes:	Land Baden-Württemberg, Kultusministerium, Realschulreferat
Ansprechpartner: Position:	Frau Recknagel-Saller
Adresse:	Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg Schlossplatz 4, 70173 Stuttgart
Tel.: Fax:	
E-Mail: Internet:	Ute.Recknagel-Saller@km.kv.bwl.de www.topse-bw.de

**Literatur:**

Becker, Howard S. (1973): Außenseiter: Zur Soziologie abweichenden Verhaltens. Frankfurt: Fischer-Taschenbuchverlag

Landesinstitut für Schulentwicklung (Hrsg.) (2006): Umsetzungsbeispiel für das Themenorientierte Projekt Soziales Engagement. Trainee-Modelle. Ausbildungskonzepte im Rahmen von TOP SE

URL der Quelle: [http://www.bildung-staerkt-menschen.de/leu\\_datenbank/example.2006-04-26.7462245743/material.2006-11-21.1163368592/download](http://www.bildung-staerkt-menschen.de/leu_datenbank/example.2006-04-26.7462245743/material.2006-11-21.1163368592/download) (Stand: November 2010)

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Hrsg.) (2004): Sozial aber wie?! Themenorientiertes Projekt Soziales Engagement

URL der Quelle: <http://www.schule-bw.de/schularten/realschule/publikationen/handreichungsozialaberwie.pdf> (Stand: November 2010)

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Hrsg.) (2004): Bildungsstandard TOP Soziales Engagement Realschule

URL der Quelle: [http://www.bildung-staerkt-menschen.de/service/downloads/Bildungsstandards/Rs/Rs\\_TOP%20SE\\_bs.pdf](http://www.bildung-staerkt-menschen.de/service/downloads/Bildungsstandards/Rs/Rs_TOP%20SE_bs.pdf) (Stand: November 2010)

## Fallstudie „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“

### 1 Die Organisation – Ressourcen des Engagements vor Ort

Die Organisation „berami – berufliche Integration e.V.“ wurde 1990 mit dem Ziel gegründet, Migranten beim Erwerb eines Berufsabschlusses zu unterstützen, indem ihnen die Möglichkeit einer Ausbildung/Umschulung geschaffen wurde. Im Jahre 2000 wurde durch den Zusammenschluss der Organisationen „Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V.“ und „Beratungs- und Koordinierungsstelle für an- und ungelernete Arbeiterinnen im gewerblich technischen Bereich“ die „berami Beratung Bildung Beruf in der Migration e.V.“ gegründet. Seit 2005 koordiniert die Organisation das Projekt „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“. „Integration bedeutet [für die Organisation] Prozesse in Gang zu setzen, die Bewusstsein und Verhalten auf Gemeinschaftlichkeit, interkulturelle Verständigung und echte Partizipation lenken. Die Anpassungsleistung obliegt dabei Minderheiten und Mehrheiten gleichermaßen“ – so einer der Grundsätze der Organisation.<sup>188</sup>

#### 1.1 Potenziale

Die Organisation bietet den Vorteil einer gut ausgebauten Struktur und einer langjährigen Erfahrung zum Thema Integration und Bildung. Nicht nur können die Räume und andere vorhandene Infrastruktur genutzt werden, sondern auch die 20-jährige Erfahrung in der Berufsbildung und Zusammenarbeit mit Migranten sind bei berami – berufliche Integration e.V. von Vorteil. Die günstigen Rahmenbedingungen innerhalb des Projektes „Lernhaus der Frauen“ erlauben darüber hinaus auch das Anbieten von Verpflegung und Kinderbetreuung für die Teilnehmerinnen am Projekt.

Der Organisation ist es zudem überaus erfolgreich gelungen, die Finanzierung des Projektes „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“ zu sichern. Nach der Modellfinanzierung (von 2005 bis März / Mai 2008) ist es dem Träger berami e.V. in Frankfurt gelungen, das Projekt nach einer Überbrückungszeit (finanziert durch das BMFSFJ) fortzuführen. Die Kofinanzierung des Projektes in der 2. Phase (ab 2009 – 2010) setzt sich aus verschiedenen Mitteln zusammen: das „Lernhaus“ am Standort Frankfurt wird durch das Frauenreferat und das Dezernat für Integration der Stadt Frankfurt sowie aus Mitteln des Hessischen Landesprogrammes IdeA und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

#### 1.2 Grenzen

Der Vorteil von bisherigen Erfahrungen und Vernetzungen im Bereich der Migration brachte zu Beginn des Projektes auch eine gewisse Benachteiligung mit sich. Beispielsweise ist es zu Beginn der Laufzeit schwierig gewesen, deutsche Teilnehmerinnen für das Projekt zu finden. Diese waren aber für die Zusammensetzung

<sup>188</sup> Vgl. homepage von berami e.V.: <http://www.berami.de/index.php?p=26>

einer interkulturellen Gruppe von Relevanz. Obwohl im Projekt „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“ ein Engagement im Mittelpunkt steht, scheint das Ziel der Qualifizierungen für freiwilliges Engagement als Kulturmittler an den Rand gerückt, während die Berufsvermittlung in den Vordergrund getreten ist. Diese Verschiebung kann aber auch mit den jeweiligen Schwerpunktthemen der verschiedenen Geldgeber im Zusammenhang stehen.

## 2 Das Projekt „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“

### 2.1 Ausgangssituation

Als Einwanderungsland und im Zuge der fortschreitenden Globalisierung ist Deutschland reich an interkultureller Diversität. In dieser Gesellschaft leben Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe zusammen. Für die Gestaltung von Prozessen einer transkulturellen Gesellschaft benötigt es Menschen, die fähig sind, den interkulturellen Austausch zu fördern und den Dialog zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Prägungen und religiöser Überzeugungen zu fördern.<sup>189</sup> Dabei wird die Rolle der Frau als äußerst zentral empfunden, unter der Annahme, dass Frauen durch ihre ausgeprägten sozialen Kompetenzen und aufgrund vorherrschender geschlechtsspezifischer Aufteilung die Verantwortung für das soziale Alltagsleben tragen. Diese „Zuständigkeit“ ihres Geschlechts wird bei Integrationsprozessen als Schlüsselrolle verstanden.

Das „Transkulturelle und interreligiöse Lernhaus der Frauen“ hat sich aus dem Vorläuferprojekt „Sarah – Hagar, Religion – Politik – Gender“ heraus entwickelt – ein vom BMFSFJ zweijährig gefördertes Projekt –, bei dem erstmals die Idee entwickelt worden ist, dass Frauen mit unterschiedlicher Herkunft voneinander lernen können. Neben der Förderung des Dialogs zwischen Frauen aus verschiedenen Religionsgemeinschaften und der Unterstützung politischer Gemeinschaften zielte das Projekt auch auf die Stärkung ihrer gesellschaftlichen Rolle. Ferner sollte die Teilhabechance für Migranten erhöht und diesen verstärkt eine Möglichkeit für ein Engagement geschaffen werden. Ein partizipatorisches Konzept nach dem Prinzip „alle sind Lernende und lernen voneinander“ soll zu einer notwendigen Kultur der Anerkennung beitragen. Im Rahmen des Freiwilligen-Engagementprogramms „Impulse für die Zivilgesellschaft“ des BMFSFJ ist das genannte Konzept aufgenommen und in Zusammenarbeit mit der Katholischen Fachhochschule NRW als neues Projekt bundesweit ausgeweitet worden. In seiner ersten Modellphase (01.06.2005 – 30.06.2008) fand das Projekt an drei Standorten – Frankfurt, Berlin und Köln – mit unterschiedlichen Trägern statt. Heute sind neben den drei Standorten auch neue Kommunen, zum Beispiel Wolfsburg, beteiligt. Während der Projektlaufzeit haben sich insgesamt 60 Frauen<sup>190</sup> an dem Projekt beteiligt, davon 15 am Standort Frankfurt, 20 in Berlin und ca. 28 bis 35 Frauen haben sich am Standort Köln beteiligt. In dieser Fallstudie ist neben allgemeinen Informationen zum Modellprojekt und seinen beteiligten Standorten vor allem der Standort Frankfurt näher untersucht worden.

<sup>189</sup> Katholische Fachhochschule / Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen (2008): 9 f.

<sup>190</sup> Zu Beginn des Projektes waren es insgesamt 71 Frauen. 58 Frauen erhielten zu Projektende ein Zertifikat.

## 2.2 Ziele und Inhalte

Das Projekt zielt auf die Etablierung von kulturellen Frauennetzwerken zur Stärkung kollektiver Handlungsfähigkeit und bewusster Veränderungen im öffentlichen und politischen Raum. Dabei soll die Partizipation von Frauen verschiedener ethnischer Herkunft und kultureller und religiöser Prägung für die Gestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens gefördert werden. Neu ist dabei auch die bewusste Einbeziehung deutscher Frauen. Das Projekt sieht daher die Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Kulturmittlerinnen vor und fördert individuelle Kompetenzen und Engagementressourcen zur Eröffnung neuer beruflicher Perspektiven sowie für die Zivilgesellschaft an sich. Den beruflichen Bezug setzt das Projekt unter das Schlagwort der Partizipation, denn gesellschaftliche Teilhabe ist oft auf diesem Weg zu erreichen.

Das Lernhaus(-Konzept) versteht sich als Beitrag zur Integrationspolitik und zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von Frauen. Durch die Entwicklung des Qualifikationsprofils der Kulturmittlerin trägt das Projekt dazu bei, den interkulturellen Austausch in Gang zu bringen. Das Projekt bezieht sich zudem auf ein breites Spektrum der Bereiche des bürgerschaftlichen Engagements. Zusätzliches Ziel ist die Nutzbarmachung der Qualifikation für die berufliche Laufbahn der Frauen.<sup>191</sup> Nach Aussage einer befragten Engagierten scheint diese Qualifizierung einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt zu erbringen. Dabei gab es laut Interviewpartner die kontroverse Debatte, inwieweit die Tätigkeit der Kulturmittlerin in den beruflichen Kontext übertragen werden soll. Um Frauen damit nicht in eine Leichtlohngruppe „abzuschieben“, wird dieser Punkt nicht positiv bewertet. Die Kernelemente des Lernhauskonzepts bilden Transkulturalität im Lernprozess, Partizipation (d. h., alle Beteiligten gestalten den Lernprozess aktiv mit), Methodenvielfalt sowie ein differenziertes Curriculum, das neben den Methodentrainings und den Modulen zum Erwerb von Basiswissen auch Elemente umfasst, die der Reflexion und dem Austausch über Erfahrungen dienen. Darüber hinaus spielt der Netzwerkgedanke eine große Rolle.

Zusätzlich zu dem Projekt gibt es:

- *Supportgruppen bzw. Unterstützungsgruppen*, die sich neben den Teilnehmerinnen auch aus weiteren Ehrenamtlichen zusammensetzen. Diese Gruppen treffen sich zweimal im Jahr;
- *eine interkulturelle / interreligiöse Lerngruppe*, bestehend aus den Teilnehmerinnen des Projektes, die eine Qualifizierung als Kulturmittlerinnen anstreben. Diese setzt sich aus allen 66 freiwilligen Teilnehmerinnen, die aktiv an der Qualifizierung beteiligt gewesen sind (aus diesen 66 Frauen haben anschließend 58 das Zertifikat „Kulturmittlerin“ erhalten).

Die potenziellen Teilnehmerinnen konnten in der Regel durch persönliche Kontakte und Vor-Ort-Besuche in den jeweiligen Institutionen gewonnen werden. Zum Teil fand eine Auswahl auch innerhalb des Netzwerkes der Träger statt. Daneben wurden einige Frauen auch durch die Öffentlichkeitsarbeit der Träger über Webseiten oder Faltblätter geworben. Letztere Methode hat sich dabei aber nach Angaben des Interviewpartners als weniger erfolgreich herausgestellt. An jedem Standort sind Auswahlverfahren durchgeführt worden. Ziel war es, die Motivation und Erwartungen der Interessierten sowie die Verbindlichkeiten ihrer Teilnahme einschätzen zu können. Die potenziellen Teilnehmerinnen

191 Vgl. Katholische Fachhochschule / Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen (2008)

haben sich für die Mitgliedschaft in der Lerngruppe schriftlich beworben. Auf diese Weise konnte die Verbindlichkeit der Teilnahme erhöht und die Fluktuation verringert werden. Weiterhin wurden mit den Frauen auch Einzelgespräche geführt, mit dem Ziel, das individuelle Interesse der Frauen an dem Projekt herausfinden zu können. Für das Projekt wurden Kenntnisse der deutschen Sprache als Grundelement des Austauschprozesses vorausgesetzt, um eine gemeinsame Basis für den gegenseitigen Austausch und Dialog zu schaffen.

## 2.3 Motive für Projektteilnahme

Die Motive der Engagierten für die Teilnahme an dem Projekt sind sehr unterschiedlich. Alle beteiligten Frauen wollen allerdings die neu gewonnenen Kompetenzen für ihr bürgerschaftliches Engagement oder die Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven nutzen. In allen drei Gruppen bestand ein Interesse der Teilnehmerinnen daran, die eigenen Kompetenzen im Hinblick auf ein besseres Verständnis für „Andere“ und den Umgang mit Konflikten und Missverständnissen auszubauen. Darüber hinaus gab es den Wunsch, weitere Methoden der Gesprächsführung zu erlernen (Berlin) sowie Basiswissen zu erlangen (Köln und Frankfurt). Einige Frauen erhoffen sich zudem auch, eine Zusatzqualifikation für den Zugang zu einem Studium mit interkulturellem Schwerpunkt zu bekommen. Während einige Frauen im Projekt Kenntnisse über Religion, Geschichte und Kultur erweitern wollen, sind andere an Selbstreflexivität oder der Erweiterung der eigenen Perspektive interessiert. Der angebotene Praxisbezug zu Krankenhäusern, Beratungsstellen oder Kindergärten stellt ein weiteres Motiv zur Teilnahme dar.

## 2.4 Qualifizierung

Primäres Ziel des Projektes war die Qualifizierung zur Kulturmittlerin für das bürgerschaftliche Engagement. Vor dem Hintergrund der im Europäischen Bezugsrahmen (2006)<sup>192</sup> festgelegten Schlüsselkompetenzen – darunter auch der interkulturellen Kompetenz – qualifiziert das Projekt nicht nur für ein Ehrenamt, sondern auch für den beruflichen Kontext. Dennoch betont die Projektleitung in Frankfurt die Relevanz von Erfahrungen im Kontext dieses Projektes: „Vom Leben lernen, von der Begegnung lernen, das ist die Art von Qualifizierung, die wir meinen im Lernhaus.“. Dieser Erfahrungsaustausch im Hinblick auf eigene Migrationserfahrungen sei eine Art der Anerkennung, so die Projektleitung.

Das Projekt ist somit ein Qualifizierungsprogramm, in der alle Teilnehmerinnen zu Kulturmittlerinnen qualifiziert werden. Interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen werden dabei als soziale Schlüsselkompetenzen begriffen, die aus einer Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Haltungen definiert sind. Dabei greift die Entwicklung interkultureller Kompetenz neben kognitiven Aspekten auch tief in die Persönlichkeitsstruktur hinein. Für alle drei Standorte gibt es ein Rahmencurriculum, an welches die verschiedenen Träger und Trägerstrukturen der unterschiedlichen Standorte ihre

<sup>192</sup> Vgl.: Die Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (the Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework) sind ein Anhang der Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates vom 18. 12.2006 über Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Dieser Anhang wurde am 30.12.2006 im Official Journal of the European Union publiziert (Siehe: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/L\\_394/L\\_39420061230en00100018.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/L_394/L_39420061230en00100018.pdf)).

spezifischen Bedarfslagen anpassen können. Die folgenden unterschiedlichen Bausteine können miteinander kombiniert werden und waren für den Zeitraum von April 2006 bis März 2008 verbindlich:

- *Basisinformationen (basics)*: In diesem Modul erarbeiten die Teilnehmerinnen gemeinsam und mit Unterstützung von externen Experten Grundwissen über einzelne Religionen und Kulturen (z. B. das Thema „Hochzeit“. Verschiedene Referenten tragen als Vertreter der verschiedenen Religionen zum Thema des interreligiösen Dialogs vor).<sup>193</sup>
- *Methodenkompetenzen (skills)*: In diesem Modul werden Werkzeuge für Kommunikations- und Vermittlungstechniken erlernt, die für einen transkulturellen und interreligiösen Kommunikationsprozess unerlässlich sind. Hierbei werden externe Trainer eingebunden. Das Modul findet als zweitägige Blockveranstaltung statt.<sup>194</sup> Themen waren u. a. die Dialogmethode, der Umgang mit Konflikten und Mediation sowie Öffentlichkeitsarbeit.
- *Vernetzung und Praxisanwendung (net & practice)*: Das Modul zielt auf den Austausch mit Experten aus verschiedenen Praxisfeldern ab und ermöglicht ein Kennenlernen anderer Bereiche, Initiativen und Institutionen sowie potenzielle Vernetzungen. Zusätzlich werden erlernte Methoden praktisch erprobt.<sup>195</sup>
- *Gruppentreffen*: Bei diesen Treffen sollen die Teilnehmerinnen das Erlernte anwenden, vertiefen und reflektieren. Die Teilnehmerinnen gestalten und planen die einzelnen Veranstaltungen inhaltlich mit.<sup>196</sup>
- *Workshops*: In den Workshops werden Themen aus dem transkulturellen und interreligiösen Dialog vertieft und wird durch Mitarbeit an der Gestaltung der Veranstaltungen das im Projekt Erlernte angewendet. Die Workshops dienen der Einbindung einer breiteren Öffentlichkeit.<sup>197</sup>

Während das Curriculum und die einzelnen Veranstaltungstypen vor dem Ablauf festgelegt worden sind, wird der von den Koordinatoren begleitete Planungsprozess mit den Freiwilligen abgesprochen. Das Programm ist an allen drei Standorten hinsichtlich Anzahl und Art der Veranstaltungen in gleicher Weise erfolgt. Insgesamt wurden an jedem Standort vier Wochenendveranstaltungen zur Methodik und zum Thema Wissen organisiert. Alle genannten Veranstaltungen fanden im Wechsel statt, die genaue Abfolge richtete sich nach den Bedürfnissen der Gruppe. Der Wechsel der Veranstaltungen indes ermöglicht eine wechselseitige Ergänzung der einzelnen Veranstaltungstypen mit den Erfahrungsebenen.<sup>198</sup> Die Beteiligung der Teilnehmerinnen und die Übernahme von Aufgaben durch diese beziehen sich auf die Gestaltung des Curriculums sowie die Auswahl der sie interessierenden Inhalte im Lauf der Qualifizierung. Zusätzlich haben die jeweiligen Frauengruppen an der Planung und Gestaltung der öffentlichen Workshops teilgenommen. Eine große Rolle spielt neben dem voneinander Lernen vor allem die Übernahme unterschiedlicher Perspektiven in Ergänzung zu Reflexion und Metakommunikation. Neben individuell biografischen Faktoren, sichtbar in kulturell geprägten Sicht- und Verhaltensweisen, werden kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster erfahrbar und zugleich realisiert. Eine der befragten Engagierten meinte zu den Qualifizierungsmaßnahmen, dass sie nun „die Welt mit anderen Augen sehe“.

193 Es fanden insgesamt vier solcher Veranstaltungen statt.

194 Davon wurden insgesamt vier Veranstaltungen durchgeführt.

195 Dieses Modul dauert drei Stunden und fand in insgesamt 20 Veranstaltungen statt.

196 Das Modul hat eine Dauer von vier Stunden und findet in 14-tägigen Abständen statt.

197 Das Modul findet in einer zweitägigen Blockveranstaltung statt und wurde bislang zweimal durchgeführt.

198 Vgl. Katholische Fachhochschule / Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen (2008): 27 f.

## 2.5 Anerkennung

Die Freiwilligen erhalten keine finanzielle Vergütung für ihren Einsatz. Dennoch ist für vielerlei anerkennende Elemente gesorgt. Zunächst stellt bereits als zentrale Haltung der Teilnehmer die Wertschätzung und Anerkennung der kulturellen Vielfalt und damit verbundene vorhandene Kompetenzen eine Grundbedingung für den Lernprozess dar.<sup>199</sup> Darüber hinaus wird sowohl die zur Verfügung gestellte Bewirtung bei den abendlichen Treffen als auch die Finanzierung der Kinderbetreuung von den Teilnehmerinnen als Wertschätzung betrachtet. Nach Ansicht der Projektleitung am Standort Frankfurt schaffen das „sich gegenseitig auf einer Augenhöhe begegnen“ und „sich zu respektieren, zuzuhören und voneinander zu lernen“ eine Atmosphäre und Kultur der Anerkennung. Dabei die Erfahrung zu machen, eine „Expertin für das eigene Leben“ und den eigenen Migrationshintergrund zu sein, gebe den Frauen Mut und Selbstbewusstsein, so die Projektleitung. Diese Aussage kann die bei diesem Gespräch involvierte befragte Engagierte nur bestätigen. Eine anerkennende Rolle spielt auch das Zertifikat, welches die Freiwilligen erhalten. Dieses erhalten die Teilnehmerinnen aus den Lerngruppen für ihre Teilnahme. Das Zertifikat bescheinigt vor allem die erworbenen Kompetenzen, die Inhalte der Veranstaltung sowie die Dauer. Zusätzlich werden aber in dem Zertifikat auch weitere Aufgaben aufgelistet, beispielsweise diejenigen, die sie in verschiedener Funktion bei (öffentlichen) Veranstaltungen übernommen haben.<sup>200</sup> Funktionen bei diesen Veranstaltungen können moderativer oder auch informierender Art sein. Das Zertifikat weist eine Qualifizierung als Kulturmittlerin aus und beinhaltet sowohl eine projektübergreifende Beschreibung der Lernhausqualifikation als auch eine standortbezogene Beschreibung der konkreten Ausgestaltung. Die Zertifikate sind nicht nur von Vertreterinnen des Standortträgers, sondern auch von einer Vertreterin des BMFSFJ unterschrieben worden, um somit die Wertigkeit der Qualifikationen unterstreichen zu können.<sup>201</sup>

## 2.6 Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Das Projekt beschäftigt insgesamt elf Hauptamtliche, davon drei Standortkoordinatoren in Frankfurt, Köln und Berlin, zwei Gesamtkoordinatoren in Köln und Berlin, die für die organisatorische Gesamtkoordination und die inhaltliche Gesamtkoordination zuständig gewesen sind, und eine Verwaltungsstelle mit sechs hauptamtlichen Stellen. Im Rahmen des Programms „U+“ (Unterrichtsgarantie Plus) in Hessen arbeiteten die Engagierten oft mit (hauptamtlichen) Lehrern. Um Komplikationen zu umgehen, sind Kompetenzbereiche dabei aber klar definiert, d. h., die Engagierten arbeiten themenübergreifend und orientieren sich nicht am Lehrplan.

199 Vgl. Katholische Fachhochschule / Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen (2008): 157

200 Im Rahmen des Projektes werden zum Teil öffentliche, zum Großteil aber auch geschlossene Veranstaltungen angeboten.

201 Vgl. Katholische Fachhochschule / Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen (2008): 157

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Teilnehmer

Die meisten Teilnehmerinnen am Projekt weisen ein mittleres bis hohes Bildungsniveau auf und hatten teilweise bereits vor diesem Projekt Erfahrungen im bürgerschaftlichen Engagement gesammelt. Während das Projekt auch diejenigen Frauen berücksichtigt, die bereits aktiv engagiert sind, sollen auch Frauen neu für ein Engagement gewonnen werden.<sup>202</sup> Aus Sicht der Projektleitung haben sich mit dem Projekt am Standort Frankfurt dort für die Teilnehmerinnen neue Perspektiven ergeben. Neben der Weiterentwicklung der Persönlichkeit haben sie sich gegenseitig erfolgreich vernetzt, was in einigen Fällen auch zu beruflichen Anstellungen geführt hat. Einen Einfluss hatte dabei auch die bei der Qualifizierungsmaßnahme vermittelte Zusatzqualifikation zur Kulturmittlerin. Eine wertfreie und intensive Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Dispositionen im Kontakt zu „anderen“ Frauen hat vor allem die persönliche Perspektive erweitert. Viele Teilnehmerinnen haben auch eine Stärkung des Selbstbewusstseins erfahren, indem die im Herkunftsland erworbenen, aber in Deutschland nicht anerkannten Qualifikationen nun im Engagement zum Einsatz kommen konnten. Insgesamt konnten auch die anfänglich formulierten Lernziele des Projektes von den Teilnehmerinnen weitgehend erreicht werden. So sind auch aus Sicht der Beteiligten Veränderungen auf kognitiver, affektiver wie auch verhaltensbezogener Ebene eingetreten. Zum Beispiel war die Erkenntnis der Teilnehmerinnen, dass zwischen ihnen hinsichtlich (Alltags-)Erfahrungen und biografischen Erlebnissen eine Vielzahl an Gemeinsamkeiten besteht, ein zentrales Lernergebnis gewesen. Nicht interkulturelle Erklärungsmuster für Missverständnisse wurden bei Unterschieden gesehen, sondern vielmehr die Erkenntnis gewonnen, dass solche Differenzierungen oft konstruiert sind. Vielfalt und Heterogenität wurden nun als Bereicherung für alle öffentlichen und privaten Bereiche betrachtet.

Alle beteiligten Frauen haben Einsatzfelder im zivilgesellschaftlichen Engagement für sich gefunden und sich in diesem Feld mit neu gewonnenen Kompetenzen als Kulturmittlerinnen positioniert. Nach Aussage der Projektleitung in Frankfurt gibt es auch einen Arbeitseffekt, so dass fast alle am Projekt beteiligten Frauen, die zu Beginn arbeitslos gewesen seien, sich mittlerweile in Qualifizierungsmaßnahmen, in einer Ausbildung, einem Mentoringprojekt befänden oder eine Stelle gefunden hätten.

Am Standort Frankfurt ist die erste Gruppe (in der Modellphase) aus den bereits im Verein aktiven Frauen gewonnen worden. Mit Hilfe von Öffentlichkeitsarbeit konnte die interkulturelle Gruppe deutsche Teilnehmerinnen hinzugewinnen. Insgesamt ist es an allen Standorten aber geglückt, Lerngruppen mit heterogener Zusammensetzung hinsichtlich der Merkmale Alter, kultureller Hintergrund und religiöse Orientierung aufzubauen – auch wenn zu Beginn des Projektes die erforderlichen Qualifizierungsseminare und auch -stunden eine hemmende Wirkung bei der Gewinnung von Teilnehmerinnen erzeugten.<sup>203</sup>

<sup>202</sup> Zu Beginn des Modellprojektes war über die Hälfte der Teilnehmerinnen (52 %, d. h. 31 Frauen) ehrenamtlich engagiert.

<sup>203</sup> Vgl. Fachtagung 2009 berami e. V.

### 3.2 Projektbewertung – Perspektiven der Nachhaltigkeit

Als äußerst gut gelungen beschreibt der Interviewpartner die Tatsache, dass neben der kognitiven Ebene die Methodik und die dazugehörigen Übungen in dieser Qualifikation den Teilnehmerinnen eine neue Erfahrung bietet. Sie erhalten die Möglichkeit, einmal eine andere Position einzunehmen und sich auf einer neuen Ebene zu begegnen. Gemäß der Definition der Europäischen Kommission wird „das lebenslange Lernen“ in der transkulturellen und interkulturellen Kompetenz im Projekt als eine Schlüsselqualifikation verstanden. Interkulturelle Kompetenz meint hier auch die Fähigkeit zu einer offenen Haltung und die Fähigkeit, die eigene Sichtweise auch als eine von vielen möglichen Sichtweisen zu begreifen. Wie man die eigene Position kritischer reflektieren kann, wird vom Interviewpartner dabei als Herausforderung formuliert. Um einen differenzierten kognitiven Prozess zu ermöglichen, bildet die auf diese Ebene bezogene Übung einen ganz wichtigen Bestandteil.

Insgesamt wird die im Lernhauskonzept entwickelte Kombination aus Wissensinput, Erfahrungsaustausch und methodisch orientiertem Training sowohl von der Evaluation als auch von den Teilnehmerinnen als sehr effektiv und sinnvoll erfahren und beschrieben. Erfreulich ist dabei auch, dass an allen Standorten heterogene Gruppen zusammenkamen, die sich aus Frauen mit und auch ohne Migrationshintergrund zusammensetzten.

Positiv zu bewerten ist nach Reflexion der Teilnehmerinnen die Tatsache, dass ihnen nach der Qualifizierung der Umgang mit ihren Kollegen am Arbeitsplatz leichter gefallen ist und sie eine kulturelle Differenz als bereichernd empfinden. Migration wird folglich als Quelle von Vielfalt und Ressourcen angesehen und verstanden. Das Engagement und ein gleichberechtigter Umgang miteinander fördern gegenseitiges Verständnis und ein erfolgreiches Zusammenleben.

Als dabei weniger erfolgreich reflektiert der Interviewpartner aber, dass kaum Frauen mit geringerem Bildungsabschluss gewonnen wurden. Das Konzept hat vor allem bei Akademikerinnen Erfolg gehabt. Schwierig war nach Ansicht des Interviewpartners auch, dass in dem Modellprojekt die nötige Kommunikation zwischen den einzelnen Standorten unterschätzt wurde. Dies konnte dann aber bei der Durchführung durch die Koordinatoren bewältigt werden. Problematisch sei auch, dass diese Qualifizierung für eine rein ehrenamtliche Durchführung zu aufwändig und für eine hauptberufliche (entgeltliche) Qualifizierung wiederum zu knapp formuliert ist. Bei dem Versuch, das Projekt zu übertragen, hat sich zudem herausgestellt, dass eine zweijährige Laufzeit für die meisten Förderprogramme nicht durchführbar ist. Die meisten Kommunen können eine Förderung nur für maximal ein Jahr bereitstellen. Es sei daher sinnvoller, das Curriculum auf kürzere Laufzeiten zu übertragen, so der Interviewpartner.

Einige Teilnehmerinnen haben das Projekt auch abgebrochen. Während zu Beginn des Projektes im April 2006 noch 71 Frauen dabei gewesen sind, haben 58 Frauen das Projekt beendet und somit ein Zertifikat erhalten. Nichtsdestotrotz wird die Abbruchquote in dem Projekt als gering eingeschätzt. Am Standort Berlin beispielsweise ist das Projekt mit 24 Frauen gestartet, wovon im Laufe der zwei Jahre vier Frauen vorzeitig abgebrochen haben, meist aus persönlichen Gründen. Problematisch könnte bei der Gewinnung von Teilnehmerinnen auch eine konfessionelle oder politische Prägung der Träger gewesen sein.

Im Sinne einer nachhaltigen Perspektive verfolgt das Projekt nachhaltige Laufzeiten und ist auch seit Ende der Bundesförderung von den Kommunen eigenfinanziert weitergelaufen. Am Standort Berlin ist zudem der Kontakt unter den Frauen erhalten geblieben. Bedauerlicherweise gibt es aber keine systematische Evaluation über die Entwicklung der Frauen nach Abschluss der Qualifizierung.

Am Standort Köln wird das Projekt seit Beendigung seiner Modelllaufzeit mit einer neuen Gruppe für ein weiteres Jahr fortgesetzt. Die Mittel hierzu werden von der Stadt Köln gestellt. Daneben gibt es auch eine neue Gruppe am Standort Frankfurt. Diese wird von EU-Mitteln sowie kommunalen Mitteln unterstützt. Das BMFSFJ finanziert weiterhin eine Reihe von Tagungen, um das Modell bei neuen Kommunen vorstellen zu können und diese für die Eröffnung weiterer Standorte zu animieren. Ein neuer Standort ist bereits in Wolfsburg entstanden und ein weiterer wird für Münster angedacht. Das Konzept stößt auf großes Interesse bei verschiedenen Kommunen. Für die Zukunft ist nach Ansicht der Projektleitung am Standort Frankfurt auch eine Konzeptanpassung denkbar, indem zum Beispiel eine Gruppe für die Bereiche Bildung, Erziehung, Schule oder Kindergarten qualifiziert würde.

Das umfangreiche Lernhauscurriculum mit seinem hohen zeitlichen Aufwand als ualifizierungsmaßnahme ist nach Ende der Modelllaufzeit in dieser Weise von Kommunen oder Institutionen nicht weiterzuführen. Daher wurde überlegt, wie die Struktur des Lernhauses an kürzere Laufzeiten, geringeres Fördervolumen und an die spezifischen Bedarfslagen der unterschiedlichen Träger angepasst werden kann, ohne die zentralen Prinzipien einzubüßen. Es wurden daher zentrale Elemente festgelegt. Neben der kulturellen Vielfalt im Lernprozess sollte das komplexe Curriculum weiterhin Wissensmodule, methodisch orientierte Module und Gruppentreffen umfassen. Daneben wird der Lernprozess als aktive und gemeinsame Partizipation der Teilnehmerinnen gestaltet. Die Betonung liegt weiterhin darauf, sich auf Augenhöhe zu begegnen, Respekt, Wertschätzung und Empathie zu kultivieren. Der Dialog als Grundlage und die Vielfältigkeit der Methoden gelten neben den anderen Punkten als zentrale zu erhaltende Elemente.

<b>Kontaktdaten</b>	
Name des Vereins/ der Organisation/ Initiative/des Projektes:	berami – berufliche Integration e.V. Überparteiliche Fraueninitiative Berlin
Ansprechpartner: Position:	berami – berufliche Integration e. V Frau Sigrid Becker-Feils  Frau Christiane Klingspor Projektkoordination im Bundesprojektmodell
Adresse:	Burgstraße 106, 60389 Frankfurt am Main  Danckelmannstr. 21, 14059 Berlin
Tel.: Fax:	069 913010-0 069 913010-33  030 3055598 030 7867024
E-Mail: Internet:	kontakt@berami.de http://www.berami.de  klingspor@lernhaus-berlin.de www.lernhaus-berlin.de http://www.berlin-stadtderfrauen.de/

**Literatur:**

Katholische Fachhochschule / Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen (Hrsg.) (2008): Abschlussbericht des Projektes Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen. Berlin und Köln.

Berami-Fachtagung (Stand: Juli 2010):

URL der Quelle: [http://www.berami.de/media/LH/100812%20Dokumentation%20LH%20Fachtagung%2009\\_komplett1-1.pdf?PHPSESSID=04ed3e331e23b4170a0c9bfc483bc18](http://www.berami.de/media/LH/100812%20Dokumentation%20LH%20Fachtagung%2009_komplett1-1.pdf?PHPSESSID=04ed3e331e23b4170a0c9bfc483bc18) (Stand: November 2010)

# Anhang

**Tabelle 1. Inhalte der Qualifizierungen  
der untersuchten Vignetten und Fallstudien**

Individuelle Qualifizierungsmaßnahmen	Gruppenbezogene Qualifizierungsmaßnahmen
Allgemeinbildende Maßnahmen/ Bildung	Allgemeinbildende Maßnahmen/ Bildung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführungsseminare ins Ehrenamt: gesellschaftspolitische und persönlich- keitsbildende Themen (z. B. Kommuni- kation mit alten Menschen; Konflikt- lösungsstrategien) <b>Vgl. Vignette <i>Brückenzeit</i></b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführungsveranstaltungen</li> <li>- Aufbau einer Gruppe und die Entwicklung eines Rollenprofils <b>Vgl. Vignette <i>Engagementlotsen in Hessen</i></b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikation und Körpersprache <b>Vgl. Vignette <i>Hand in Hand in Gera</i></b></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vermittlung von (fachspezifischer) Recherche zum Thema Foto- und Videojournalismus <b>Vgl. Vignette <i>Kulturbotschafter</i></b></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewerbungstraining <b>Vgl. Vignetten <i>Soziale Jungs, FreiwilligenAgentur – Integration durch Engagement</i></b></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hospitationen als Einführung/ Orientierung zum Engagement <b>Vgl. Vignetten <i>Seniorenvertreter/ Nachbarschaftsstifter in den Stadtvierteln Gelsenkirchens, Nicht nur Brot allein</i></b></li> </ul>	

Fachliche Maßnahmen	Fachliche Maßnahmen
- Fachliche Qualifizierungsinhalte (z. B. zu Themen Bildung, Armut und Krankheit) <b>Vgl. Vignette <i>Brückenzeit</i></b>	- Freiwilligenmanagement (Kenntnis der lokalen Struktur des bürgerschaftlichen Engagements und seiner Schlüsselakteure) <b>Vgl. Vignetten <i>Engagementlotsen in Hessen, Freiwilligenagentur Integration durch Engagement</i></b>
- Deutschkurse	
- Fortbildung zum Jugendleiter	
- Interkulturelle Kompetenzen <b>Vgl. Vignetten <i>Freiwilligendienst von Jugendlichen in den Jugendmigrationsdiensten, gEMiDE, Integrationsbüro Albstadt</i></b>	- <b>Grundkurs:</b> Grundkenntnisse über Migration und Migrationsfolgen (30 h), Grundkenntnisse über Dienste und Einrichtungen der Sozialen Arbeit (30 h), Sozialarbeiterische und sozialpädagogische Grundkenntnisse (20 h), Methoden der Sozialen Arbeit (30 h), Sozial- und Jugendhilfesystem (30 h)
- „Know-how“ zur Projektdurchführung (z. B. Öffentlichkeitsarbeit, Konzeptentwicklung und Evaluationserhebung) <b>Vgl. Vignette <i>Bundesinitiative „wir...hier und jetzt“</i></b>	
- Umgang mit PC und Internet	- <b>Aufbaukurs:</b> Interkulturelle Kompetenz im Umgang mit Institutionen (30 h), Kindertagesstätten/ Grundschule (20 h), Entwicklung im Kindes- und Jugendalter (40 h), Kindliche Sprachentwicklung/ Praxis der Sprachförderung (30 h), Praxis der Erziehungsberatung/ Elternarbeit (30 h)
- Erste-Hilfe-Kurse <b>Vgl. Vignette <i>Soziale Jungs</i></b>	
- Workshop zu Themen Gesang und Theater <b>Vgl. Vignette <i>Kulturbotschafter</i></b>	
- Methodenseminare (z. B. zu den Themen Beratung, Leistung der Pflegeversicherung, etc.) <b>Vgl. Vignette <i>Seniorenvertreter/ Nachbarschaftsstifter in den Stadtvierteln Gelsenkirchens</i></b>	- <b>Praktika</b> im BE-Bereich zur Anwendung vermittelter Inhalte <b>Vgl. Vignette <i>Qualifizierung für Migranten zu Kulturmittlern</i></b>
- Haftung und Versicherungsschutz für Freiwillige <b>Vgl. Vignette <i>Hand in Hand in Gera</i></b>	- Schulungsseminar zu Erweiterung der Kompetenzen der Mentoren zu den Themen Präsentations- Kommunikations- und Moderationstechniken, Mentoring und Supervision <b>Vgl. Vignette <i>Fit für Bildung – und Fit für bürgerschaftliches Engagement</i></b>
- Empowerment <b>Vgl. Vignette <i>Vielfältig freiwillig, Jugendliche in den Jugendmigrationsdiensten</i></b>	
- Inhouse-Seminare zu integrativer und interkultureller Kompetenz (z. B. Grundkenntnisse über Migration und Zuwanderung; Kulturelle Sensibilität; Erkennen und Abbauen von Zugangsbarrieren; Befähigung zu interkulturellem Dialog und Handeln; Geschichte, Politik und andere Länder; pädagogische, psychologische und rechtliche Grundlagen)	- Fortbildung der Projektinitiatoren (Themen: „Ein starkes Projekt gemeinsam entdecken“, „Reflektion als Querschnittsaufgabe“, „Im Tandem erfolgreich“, „Vernetzt denken und Teilhabe ermöglichen“, „Projektinitiatoren als Lernbegleiter“, „Pflegebegleiter-Praxis“)
- Qualipass	- Fortbildung der Pflegebegleiter (Themen: „Rollenprofil Pflegebegleiter“, „Begleitung konkret“, „Gesetzliche Rahmenbedingungen“, „Umgang mit Kranksein und Alter“, „Pflegerische Angehörige zwischen Fürsorge und Selbstsorge“, „Werteorientierungen“, „Vorbereitung auf die Praxis“, „Netzwerke“) <b>Vgl. Vignette <i>Pflegebegleiter – Praxis</i></b>
- <b>Vgl. Vignette <i>Vielfältig freiwillig, Jugendliche in den Jugendmigrationsdiensten</i></b>	
- Fachliche Schulungen zur Spielpädagogik, Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern, Interkulturalität und Diversität, Gedächtnistraining für ältere Menschen, Demenz sowie der Umgang mit Gewalt im öffentlichen Raum <b>Vgl. Vignette <i>AWO – ExChange</i></b>	

Reflexion und Begleitung	Reflexion und Begleitung
- Ermutigung der Jugendlichen im Umgang mit Institutionen <b>Vgl. Vignette <i>Jes</i></b>	- Unterstützung bei eigenständiger Konzeptentwicklung <b>Vgl. Vignette <i>MSO als Träger von FSJ</i></b>
- Materialien zur selbstgesteuerten Fortbildung <b>Vgl. Vignette <i>Nicht nur Brot allein</i></b>	- Abfragen und Abgleichen von Ideen, Bedarfen, mitgebrachtem Wissen und Begleitung bei der Umsetzung (Schlüsselinstitutionen, und -akteure, etc.) <b>Vgl. Vignette <i>Seniorenvertreter in allen Quartieren</i></b>
Schlüsselkompetenzen	Schlüsselkompetenzen
- Richtiger Umgang mit behinderten Menschen <b>Vgl. Vignette <i>Freiwilligendienste mittenmang</i></b>	- Methodenkompetenzen: Aneignung von geeigneten Lernstrategien
- Inhalte und Methoden in arbeitsfeldbezogenen Fragen in Werkstätten <b>Vgl. Vignette <i>Seniorenvertreter/ Nachbarschaftsstifter in den Stadtvierteln Gelsenkirchens</i></b>	- Soziale Kompetenzen: Lernen, mit Unterschieden zurechtzukommen sowie Konflikte angemessen auszutragen.
- Richtiger Umgang mit Kleinkindern <b>Vgl. Vignette <i>Sozialraumprojekt Kempener Feld</i></b>	- Persönliche Kompetenzen: Lernen, Verantwortung für sich und die eigenen Angelegenheiten wahrzunehmen. <b>Vgl. Vignette <i>FSJ Plus</i></b>
- Fortbildung zu den Themen „Gesprächsführung“, „Lernen mit Erfolg“, „Störungen im Lernprozess“, „Kommunikation und Gesprächsführung“ (Wahrnehmungs- und Gesprächsführungstechnik, Körpersprache etc.), „Mediation“, „Diversität und Streitschlichtung“ (Stärkung der eigenen Durchsetzungskraft, Erwerb von Verhandlungsfertigkeiten, Deeskalationstechniken) <b>Vgl. Vignetten <i>FreiwilligenAgentur-Integration durch Engagement, AWO – ExChange, Ehrenamtliche Konflikt- und Streitschlichtung</i></b>	- Beherrschung von „soft skills“ (z. B. Team- und Kommunikationsfähigkeit) <b>Vgl. Vignetten <i>Engagementlotsen in Hessen, Freiwilligenagentur Integration durch Engagement</i></b>
	- Erweiterung rollenspezifischer Handlungskompetenzen
	- Basislehrgang zu Konfliktmanagement, Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit <b>Vgl. Vignette <i>Seniorenvertreter in allen Quartieren</i></b>
	- Theorie: Motivations- und Erwartungsklä- rung, Informationen über die bundesgeför- derte Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (Aufgaben, Ziele, Gestaltung der Zusammenarbeit mit Migrationsberatungsdiensten für erwachsene Zuwanderer; Infor- mationen über Angebote weiterer Fach- und Regeldienste; Berichts- und Dokumentati- onstechniken; Gesprächs-/ Kommunikati- onstraining; Stadtteilbezogene Umfeldinfor- mationen; Behördensprache und Umgang mit Behörden)
	- Praxis: Herstellung des Erstkontaktes mit schwer erreichbaren Migranten; Hinführung zu einem Migrationsberatungsdienst für erwachsene Zuwanderer/innen; Durchführung von Motivierungsveranstaltungen (z. B. Info- cafés) <b>Vignette <i>Engagementlotsen</i></b>

Maßnahmen der Organisationsentwicklung (OE)	Maßnahmen der Organisationsentwicklung (OE)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Freiwilligenmanagement als OE (Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Konflikte, der Umgang mit Ehrenamtlichen) <b>Vignetten EMU, MSO als Träger von FSJ</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eigenständige Konzeptentwicklung und -Umsetzung (Akquirierung von Trägern, Erstellung zahlreicher Materialien, Aufbau von Strukturen) <b>Vignette MSO als Träger von FSJ</b></li> </ul>

Tabelle 2. Kompetenznachweise der Bundesländer

Bundesländer	Kompetenznachweis (Aussteller, Aufschrift (Kompetenzen, Teilnahme, Messung))	Vergebende Organisation
Baden-Württemberg	<p><b>„Beiblatt zum Zeugnis“</b> Es gibt für die Schüler in diesem Bundesland die im Schulgesetz verankerte Möglichkeit, eine Bescheinigung über außerschulisches ehrenamtliches Engagement in die Zeugnismappe aufnehmen zu lassen.</p>	Betreffende Vereine und Gruppen der Sport-, Musik- und Laienmusikverbände sowie anerkannte Träger der freien Jugendarbeit und sozialen Dienste.
	<p><b>„Qualipass“</b> Dokumentiert für Jugendliche und für Erwachsene die mit dem Engagement erworbenen Praxiserfahrungen und Kompetenzgewinne, die z. B. durch Vereinsmitarbeit, Schülerinitiativen, Auslandsaufenthalte, Nachbarschaftshilfe und vergleichbare Tätigkeiten erworben wurden. Daneben gibt es: „Sozialführerschein“ Juleica etc. (zertifizierte Qualifizierungen).</p>	Seit der landesweiten Einführung des Qualipasses im Jahr 2002 haben die zuständigen Organisationen bislang rund 290.000 Exemplare ausgegeben. Die Formalien gibt das Land vor.
Bayern	– Kein landesweiter Kompetenznachweis – Ehrenamtsnachweise werden, sofern gewünscht, von den Organisationen gestellt.	
Berlin	<p><b>„Berliner FreiwilligenPass“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ab dem Alter von 12 Jahren kann ein Antrag auf Ausstellung eines solchen Passes gestellt werden, sofern die Freiwilligen sich wenigstens 80 Stunden verteilt über ein Jahr regelmäßig außerhalb ihrer Arbeitszeit bzw. ihrer Anwesenheitspflichten in Bildungsgängen oder in einem oder mehreren Projekten durchgängig 200 Stunden freiwillig bürgerschaftlich und/oder ehrenamtlich in Berlin engagiert haben.</li> <li>– Schüler, die sich wenigstens 60 Stunden verteilt über ein Jahr regelmäßig oder in einem oder mehreren Projekten durchgängig 100 Stunden engagiert haben.</li> <li>– Es darf keine Aufwandsentschädigung, die über Auslagenerstattung hinausgeht, gezahlt worden sein. Der Pass dient als Anerkennung und Kompetenznachweis und dokumentiert erworbene und geförderte Kompetenzen.</li> </ul>	Die Formalien des Passes sind vom Land Berlin beschlossen worden und vom amtierenden Bürgermeister (in digitaler Form) unterzeichnet und landesweit gültig. Die Organisationen, die diese ausgeben, werden von der Senatsverwaltung überprüft und erhalten in Form eines Passwortes den Zugang zum Pass.

Bundesländer	Kompetenznachweis (Aussteller, Aufschrift (Kompetenzen, Teilnahme, Messung))	Vergebende Organisation
Brandenburg	<p><b>FreiwilligenPass des Landes Brandenburg</b> Der Pass bescheinigt ehrenamtliches Engagement, belegt und würdigt dieses, gibt Auskunft, welche Erfahrungen durch bestimmte Tätigkeiten erworben und welche Verantwortung übernommen wurde. Der Nachweis besteht aus zwei Komponenten: einem Nachweis für freiwilliges bürgerschaftliches und ehrenamtliches Engagement sowie einer Dokumentation der Teilnahme an besonderen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Voraussetzungen sind: Alter 14 Jahre und sich mindestens 80 Stunden regelmäßig innerhalb eines Jahres oder zeitlich befristet in einem oder mehreren Projekten ehrenamtlich in Brandenburg engagiert haben.</p>	Der FreiwilligenPass wird zunächst von der Koordinierungsstelle für Bürgerschaftliches Engagement in der Staatskanzlei ausgestellt und kann ab sofort beantragt werden.
Bremen	– Kein landesweiter Kompetenznachweis –	
Hamburg	<p><b>„Hamburger Nachweis über bürgerschaftliches Engagement“</b> Im Hamburger Nachweis werden die im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen (auch soziale) aufgelistet. Der Nachweis dient als Urkunde und hat sich aus einer Initiative der Leitstelle Integration und Zivilgesellschaft zusammen mit den Freiwilligenvereinen entwickelt.</p>	Ausgestellt wird dieser von den jeweiligen Trägern / Einrichtungen / Organisationen.
Hessen	<p><b>„Kompetenznachweis für Ehrenamt und Freiwilligenarbeit“</b> Jede Person, die sich mindestens 80 Stunden im Jahr ehrenamtlich und freiwillig engagiert, kann einen Kompetenznachweis erhalten. Dort werden jene Fähigkeiten und Qualifikationen beschrieben, die der freiwillig Engagierte innerhalb der eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit erworben oder eingesetzt hat.</p>	Ausgestellt wird durch das Land Hessen: Auf <a href="http://www.gemeinsam-aktiv.de">www.gemeinsam-aktiv.de</a> gibt es ein Formular, dort können die Freiwilligen den Nachweis selbst oder über ihre Organisation beantragen und er wird ihnen anschließend via E-Mail zugeschickt. Dieser Kompetenznachweis dient als vom Land zur Verfügung gestelltes Formblatt, wird aber nicht von diesem unterzeichnet und folgt keiner landesweit standardisierten Formalie.
	<p><b>„Zeugnisbeiblatt“</b> Das Zeugnisblatt wird engagierten Schülern im Zeugnis beigefügt.</p>	Von den Schulen

Bundesländer	Kompetenznachweis (Aussteller, Aufschrift (Kompetenzen, Teilnahme, Messung))	Vergebende Organisation
Mecklenburg-Vorpommern	– Kein landesweiter Kompetenznachweis –	
Niedersachsen	<b>„Kompetenznachweis über ehrenamtliche Tätigkeit“</b> Dokumentiert im Engagement erworbene Kompetenzen, drückt Anerkennung aus. Erhalten können ihn alle Engagierten, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und sich entweder regelmäßig oder zeitlich befristet mindestens 80 Stunden im Jahr in einem Verband, einem Verein, einer Organisation oder einer Initiative freiwillig und ehrenamtlich engagieren.	Der Kompetenznachweis ist hinsichtlich seines äußeren Rahmens standardisiert und kann von registrierten Organisationen/Vereinen/Verbänden etc. angefordert werden. Unterzeichnet und vergeben werden die Nachweise von den jeweiligen Einrichtungen.
Nordrhein-Westfalen	<b>„Füreinander. Miteinander – Engagiert im sozialen Ehrenamt“</b> Dokumentiert und würdigt bürgerschaftliches Engagement in Nordrhein-Westfalen, belegt die fachlichen und sozialen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen (z. B. Team- und Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Abstraktionsvermögen sowie besondere Leistungsfähigkeit und kaufmännisches Wissen; auch handwerkliche, pädagogische und psychologische Fähigkeiten oder Organisationsfähigkeiten).	Den Ausweis vergeben Organisationen, Vereine, Institutionen oder Kommunen, welche den Nachweis auch unterzeichnen. Organisationen können ihre Ausstellungsberechtigung beim Ministerium beantragen und müssen dabei best. Voraussetzungen (z. B. demokratisch legitimierte Organisationsform, Arbeitsschwerpunkt im Bereich des sozialen Engagements) erfüllen und haben dann über ein Passwort den Zugang zum Formular. Von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Nordrhein-Westfalen unterstützt.
Rheinland-Pfalz	<b>„Engagement- und Kompetenznachweis“</b> Der Nachweis dokumentiert und zertifiziert erworbene Kompetenzen und dient als Anerkennung und Würdigung freiwillig geleisteter Arbeit und listet detailliert eingebrachte und erworbene Kompetenzen auf (z. B. Schlüsselkompetenzen wie Team-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit neben formalen Qualifikationen). Voraussetzungen: 14. Lebensjahr vollendet, mindestens 80 Stunden im Jahr. regelmäßig oder zeitlich befristet ehrenamtlich tätig.	Kann von der ehrenamtlichen Person selbst, von der Einrichtung sowie vom Landkreis, der Stadt oder der Gemeinde ausgehen, dabei wird die Ausstellung formlos bei der Organisation oder dem Träger beantragt. Der Kompetenznachweis trägt die Unterschrift des Ministerpräsidenten sowie einer autorisierten Person der jeweiligen Einrichtung/Organisation. Bislang (Juli 2010) sind 1200 Zertifikate ausgegeben worden.

Bundesländer	Kompetenznachweis (Aussteller, Aufschrift (Kompetenzen, Teilnahme, Messung))	Vergebende Organisation
Saarland	– Kein landesweiter Kompetenznachweis –	
Sachsen	– Kein landesweiter Kompetenznachweis –	
Sachsen-Anhalt	<p><b>„Nachweisheft“</b> Bestätigt die Art und den Umfang der geleisteten ehrenamtlichen/freiwilligen Arbeit und dokumentiert erworbene Erfahrungen und Qualifikationen. Nachgewiesen werden kann jede regelmäßig und über einen längeren Zeitraum unentgeltlich und freiwillig geleistete Arbeit. Das Nachweisheft dient als Anerkennung und zertifizierter Nachweis.</p>	Das Nachweisheft des Landes dient nur als Rahmenvorschlag, unterliegt keinen Formalien und ist für jeden zugänglich. Daneben gilt es als Orientierung für sogenannte Vorlagen für Einzelnachweise im geleisteten Engagement.
Schleswig-Holstein	– Kein landesweiter Kompetenznachweis –	
Thüringen	<p><b>„Thüringer Ehrenamtszertifikat“</b> Mit dem Zertifikat werden die im freiwilligen ehrenamtlichen Engagement erworbenen Fähigkeiten sichtbar. Es dient einer formalen Anerkennung von erworbenen Fähigkeiten und Tätigkeitsnachweisen. Voraussetzungen: mindestens das 14. Lebensjahr vollendet und im Rahmen eines Trägers ehrenamtlicher Arbeit tätig gewesen sein. Ferner muss die Tätigkeit kontinuierlich über einen längeren Zeitraum von mindestens einem Jahr ausgeübt worden sein und der Ehrenamtliche in regelmäßigen Abständen an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen haben.</p>	Die Ausstellung erfolgt über die Vereine/Verbände, die bei der Thüringer Ehrenamtsstiftung einen Antrag stellen. Diese entscheidet dann über den Antrag. Bei Genehmigung wird das Zertifikat vom Vorstandsvorsitzenden unterzeichnet und kann anschließend von den Vereinen/Verbänden offiziell überreicht werden.
Rheinland-Pfalz	<p><b>„Engagement- und Kompetenznachweis“</b> Der Nachweis dokumentiert und zertifiziert erworbene Kompetenzen und dient als Anerkennung und Würdigung freiwillig geleisteter Arbeit und listet detailliert eingebrachte und erworbene Kompetenzen auf (z.B. Schlüsselkompetenzen wie Team-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit neben formalen Qualifikationen). Voraussetzungen: 14. Lebensjahr vollendet, mindestens 80 Stunden im Jahr, regelmäßig oder zeitlich befristet ehrenamtlich tätig.</p>	Kann von der ehrenamtlichen Person selbst, von der Einrichtung sowie vom Landkreis, der Stadt oder der Gemeinde ausgehen, dabei wird die Ausstellung formlos bei der Organisation oder dem Träger beantragt. Der Kompetenznachweis trägt die Unterschrift des Ministerpräsidenten sowie einer autorisierten Person der jeweiligen Einrichtung/Organisation. Bisher (Juli 2010) sind 1200 Zertifikate ausgegeben worden.

Tabelle 3. Ehrenamtskarten der Bundesländer

Karte	Bundesland	Einführung/ Anzahl der vergebenen Karten/Gültig- keitsdauer	Voraussetzungen für Erhalt	
Keine Ehrenamtskarte	Baden-Württemberg	-	-	
Ehrenamts Card in Cham	Bayern	Im Landkreis Cham seit 2009  Bisher 600 Karten (im halbjährigen Zyklus bereits zweimal jeweils 300 Karten)  Gültigkeit bis 31.12.2011 (Laufzeit des Modellprojektes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestalter 18 Jahre vollendet</li> <li>- Wöchentlich mindestens 5 Stunden engagiert</li> <li>- Mindestens 3 Jahre aktiv in einem Verein, einer Organisation oder einer Initiative eingebunden</li> <li>- Im Landkreis Cham wohnhaft und/oder das ehrenamtliche Engagement im Landkreis Cham ausüben</li> <li>- Keine Aufwandsentschädigungen erhalten haben, die über einen Auslagenersatz hinausgehen</li> </ul>	
Keine Ehrenamtskarte	Berlin	-	-	

	Verleihungsprozess der Karten	Ansprechpartner und Adresse
	-	Landesbüro Ehrenamt Leitung: Frau Elvira Menzer-Haasis Postfach 10 34 42 70029 Stuttgart Tel.: 0711 279-2698 Fax: 0711 279-2795 E-Mail: elvira.menzer-haasis@km.kv.bwl.de
	Vergabe: Landratsamt Cham Beantragung durch Organisation oder Freiwilligen selbst mit Bestätigung des Engagements durch Organisation Vergünstigungen bei 450 Stellen Auf der Ehrenamtskarte: Unterschrift der Freiwilligen, Name der Organisation, Dankesworte des Staatssekretärs Vereine, Verbände, Organisationen oder Gemeinden stellen einen Antrag beim „Treffpunkt Ehrenamt“. Ehrenamtliches Engagement muss auf Antragsformular bestätigt werden. Vergabe erfolgt im Rahmen einer kleinen Feier, die mehrmals im Jahr vorgesehen ist. Termine und Bewerbungsfristen werden zu gegebener Zeit veröffentlicht.	Landratsamt Cham Regierungsdirektorin Frau Patricia Stoiber Rachelstr. 6 93413 Cham Tel.: 09971 78-0 Fax: 09971 78-399 E-Mail: poststelle@lra.landkreis-cham.de
	-	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Referat I D Oranienstr. 106 10969 Berlin Frau Christel Seidel Tel.: 030 9028-2473 (Di, Mi, Do) E-Mail: christel.seidel@senias.berlin.de Herr Hermann Wabelhorst Tel.: 030 9028-2792 (Di, Mi, Do) E-Mail: hermann.wabelhorst@senias.berlin.de

Karte	Bundesland	Einführung / Anzahl der vergebenen Karten / Gültigkeitsdauer	Voraussetzungen für Erhalt	
Ehrenamtskarte  (landesweite Einführung geplant)	Brandenburg Landkreis Potsdam-Mittelmark	Seit 2009  Etwa 300 Karten pro Jahr	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ermessenssache</li> <li>- Empfehlung: für Engagierte, die mindestens 80 Stunden pro Jahr freiwillig tätig sind bzw. sich durch „außergewöhnliches“ Engagement hervorgetan haben</li> </ul>	
Ehrenamtskarte	Bremen	Seit 2010  Gültigkeit: 3 Jahre	<p><i>Wie in Niedersachsen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestalter 18 Jahre</li> <li>- Seit mindestens 3 Jahren 5 Stunden pro Woche oder 250 Stunden pro Jahr engagiert</li> <li>- Absicht, das Engagement fortzusetzen</li> </ul>	
Keine Ehrenamtskarte	Hamburg	-	-	
Ehrenamts-Card	Hessen	Seit 2006  Seit 1.1.2008 flächendeckend in allen Landkreisen, kreisfreien Städten und Sonderstatus-städten  Etwa 15.300 Karten Gültigkeit: 2 oder 3 Jahre (abhängig vom ausstellenden Landkreis bzw. der ausstellenden Stadt)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestalter (z. B. 16 J.) kann von den Landkreisen gefordert werden.</li> <li>- Von mindestens 5 Stunden pro Woche</li> <li>- Zusätzliche Kriterien der Partnerstädte und -kreise</li> </ul>	

	Verleihungsprozess der Karten	Ansprechpartner und Adresse
	<p>Vergabe: Städte, Ämter und Gemeinden und Kreissportbund, der Jugendbereich sowie die Koordinierungsstelle für Bürgerengagement &amp; Freiwilligenarbeit im Landkreis können jährlich 300 Karten nach eigenem Ermessen vergeben, aber auch private Personen können die Karte beantragen.</p>	<p>Frau Steffi Wiesner          Koordinatorin für Freiwilligenarbeit &amp; Bürgerengagement im Landkreis          Potsdam-Mittelmark          Magdeburger Str. 12          14806 Bad Belzig          Tel.: 033841 45116          E-Mail:  <a href="mailto:s.wiesner@ehrenamtskarte-pm.de">s.wiesner@ehrenamtskarte-pm.de</a></p>
	<p>Vergabe: Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales des Landes Bremen. Schriftliche Beantragung kann über die Organisation, in der man engagiert ist, erfolgen und wird dann zugeschickt.          Aktuell werden Anträge gesammelt und dann gemeinsam mit dem Land Niedersachsen ausgegeben (Stand: Juli 2010).</p>	<p>Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales          Herr Markus Grünewald          Referat Bürgerschaftliches Engagement, Freiwilligenarbeit, Sponsoring, Selbsthilfe          Bahnhofsplatz 29          28195 Bremen          Tel.: 0421 36115953</p>
	-	<p>Bürgerschaftliches Engagement:          Zuständige Einrichtung          BSG – Leitstelle Integration und Zivilgesellschaft          Adolph-Schönfelder-Straße 5          22083 Hamburg          Tel.: 040 42863-2831          E-Mail: <a href="mailto:engagement@bsg.hamburg.de">engagement@bsg.hamburg.de</a></p>
	<p>Vergabe: Bei der zuständigen Stelle der Heimatstadt- oder der Landkreisverwaltung</p>	<p>Landesehrenamtskampagne          Gemeinsam-Aktiv          Hessische Staatskanzlei          Herr Lothar Beck          Georg-August-Zinn-Str.1          65183 Wiesbaden          Tel.: 0611 774-8286          Fax: 0611 774-58286</p>

Karte	Bundesland	Einführung / Anzahl der vergebenen Karten / Gültigkeitsdauer	Voraussetzungen für Erhalt	
Keine Ehrenamtskarte	Mecklenburg-Vorpommern	–	–	
Ehrenamtskarte	Niedersachsen	Seit 2007 Etwa 5.300 Karten Gültigkeit: 3 Jahre	<i>Wie in Bremen:</i> – Mindestalter 18 Jahre – Freiwillige, gemeinwohlorientierte Tätigkeit ohne Bezahlung von mindestens 5 Stunden pro Woche oder 250 Stunden pro Jahr – Zum Zeitpunkt der Beantragung muss das Engagement mindestens 3 Jahre ausgeübt worden sein – Landesweit gültig, auch im Land Bremen – Die Karte ist nicht übertragbar.	
Ehrenamtskarte	Nordrhein-Westfalen	Seit 2008 7600 Karten Gültigkeit: 2 oder 3 Jahre (Kommune unterschiedlich)	– Mindestens 5 Stunden pro Woche oder 250 Stunden pro Jahr – Ausschlusskriterium: pauschale Aufwandsentschädigung – Karte gilt landesweit	
Keine Ehrenamtskarte	Rheinland-Pfalz	–	–	
Keine Ehrenamtskarte	Saarland	Gültigkeit: 2 Jahre Vergünstigungen auf Angebote des Landes und der teilnehmenden Kommunen	– Mindestalter 18 Jahre – Mindestens 5 Stunden pro Woche oder 250 Stunden pro Jahr engagiert	

	Verleihungsprozess der Karten	Ansprechpartner und Adresse
	-	
	Vergabe: Von den teilnehmenden kommunalen Gebietskörperschaften	Niedersächsische Staatskanzlei Herr Thomas Böhme Planckstraße 2 30169 Hannover Tel.: 0511 120-6739 Fax: 0511 120-996739 E-Mail: thomas.boehme@stk.niedersachsen.de
	Vergabe: Von den teilnehmenden Kommunen selbst Teilweise abweichende Anforderungen an die Vergabe	Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen Horionplatz 1 40213 Düsseldorf Tel. 0211 8618-50 Fax 0211 86185-4444 E-Mail: info@mgffi.de Ansprechpartnerin: Frau Karina Conconi Referat Bürgerschaftliches Engagement Tel.: 02 11 8618-3510 E-Mail: karina.conconi@mgffi.nrw.de
	-	Herr Birger Hartnuß Staatskanzlei Leitstelle Bürgergesellschaft und Ehrenamt Peter-Altmeier-Allee 1 55116 Mainz Tel: 06131 165720 oder -4080 E-Mail: Birger.Hartnuss@stk.rlp.de

Karte	Bundesland	Einführung / Anzahl der vergebenen Karten / Gültigkeitsdauer	Voraussetzungen für Erhalt	
Ehrenamtskarte	Sachsen	Seit 2010  Keine Information vom Land, da kommunal ausgegeben  Gültigkeit: 3 Jahre (Januar 2010 bis Dezember 2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestalter 18 Jahre</li> <li>- Vorausgehendes ehrenamtliches Engagement von mindestens 3 Jahren</li> <li>- Engagement von mindestens 5 Stunden pro Woche bzw. 250 Stunden pro Jahr</li> <li>- Wohnsitz im Freistaat Sachsen oder Einsatzort in der teilnehmenden Gemeinde</li> </ul>	
Keine Ehrenamtskarte	Sachsen-Anhalt		Die Überlegung zur Einführung der Ehrenamtskarte ist noch nicht abgeschlossen. Eine Entscheidung ist erst nach 2011 erwartbar.	
Ehrenamtskarte	Schleswig-Holstein	Seit 2009  Bisher insgesamt etwa 2400 Ehrenamtskarten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement von mindestens 5 Stunden pro Woche unabhängig vom Bereich</li> </ul>	
Ehrenamts-card	Thüringen	Seit 2006  Bisher etwa 1.500 Karten  Gültigkeit: 2 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mindestalter 18 Jahre</li> <li>- Mindestens 5 Stunden pro Woche</li> <li>- Mindestens 5 Jahre vorhergehendes Engagement (bzw. seit Gründung) in einem Verein, einer Organisation oder einer Initiative</li> <li>- Engagement im teilnehmenden Landkreis bzw. in der kreisfreien Stadt</li> <li>- Ausschlusskriterium: Aufwandsentschädigung, die über Auslagenersatz hinausgeht</li> </ul>	

	Verleihungsprozess der Karten	Ansprechpartner und Adresse
	<p>Vergabe: Über die Gemeinde nach Wohnsitz des Bewerbers            Beantragung durch Freiwilligen mit Bestätigung durch Trägerorganisationen (Verbände und Träger der Freien Wohlfahrtspflege sowie Kirchengemeinden, Stiftungen, Verbände und Vereine, soweit gemeinnützig, Gemeinden und Gemeindeverbände)            Veröffentlichung der staatlichen Angebote sowie beteiligenden Gemeinden            → Verleihungsprozess unterschiedlich, in manchen Kommunen werden die Karten einfach ausgegeben, in anderen offiziell verliehen (z. B. in Bautzen).</p>	<p>Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz            Albertstraße 10            01097 Dresden            Tel.: 0351 564-0            E-Mail: <a href="mailto:poststelle@sms.sachsen.de">poststelle@sms.sachsen.de</a></p> <p>Ansprechpartner Referat 41 (Ehrenamt):            Herr Schnabel            Tel.: 0351 564741            Ansprechpartner Ehrenamtskarte:            Frau Heike Müller            Tel.: 0351 564564  <a href="http://www.ehrenamt.sachsen.de">http://www.ehrenamt.sachsen.de</a></p>
		<p>Landesportal Sachsen-Anhalt            Herr Theo Struhkamp            Hegelstraße 40-42            39104 Magdeburg            Tel.: 0391 567-6663            E-Mail:  <a href="mailto:theo.struhkamp@stk.sachsen-anhalt.de">theo.struhkamp@stk.sachsen-anhalt.de</a></p>
	<p>Beantragung durch Freiwillige über ihre Organisationen            Registrierung durch Organisationen auf der Internetseite des Vereins            Durch jeweilige Organisation beim Land elektronisch beantragt            Ausstellung: quartalsweise / elektronisch            Die in der Organisation ausgefüllten Ehrenamtskarten gehen anschließend zurück an den Verein (Unterschrift vom Sozialminister).            Auf den Karten: Name des Freiwilligen, der Name der Organisation und das Ablaufdatum</p>	<p>Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren des Landes Schleswig-Holstein            Landesinitiative Bürgergesellschaft            Adolf-Westphal-Str. 4            24143 Kiel</p> <p>Ansprechpartner:            Herr Kai Kulschewski            Wüstenfelde 7            24147 Kiel            Tel.: 0431 2470344            Fax: 0431 2470664            E-Mail: <a href="mailto:info@ehrenamtskarte.de">info@ehrenamtskarte.de</a>  <a href="http://www.ehrenamtskarte.de">http://www.ehrenamtskarte.de</a></p>
	<p>Vergabe: Teilnehmender Landkreis bzw. kreisfreie Stadt in eigener Verantwortung            Thüringer Ehrenamtskarte            Anzahl der auszugebenden Thüringer Ehrenamtskarten und ihre öffentliche Überreichung</p>	<p>Thüringer Ehrenamtsstiftung            Frau Brigitte Manke            Löberwallgraben 8            99096 Erfurt            Tel.: 0361 6573-661 oder -662            Fax: 0361 6573-660            E-Mail:  <a href="mailto:manke@thueringer-ehrenamtsstiftung.de">manke@thueringer-ehrenamtsstiftung.de</a></p>





# CSI

Centrum für soziale Investitionen und Innovationen | Universität Heidelberg



Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend