

Neues Ehrenamt und die Rolle hauptamtlicher Pädagog/inn/en

DIENST AN SICH SELBER

Sandra Habeck

Menschen suchen sich den Einsatzort für ihr Engagement heute gezielt aus. In der Debatte um ein »neues Ehrenamt« werden veränderte Motivlagen bei Ehrenamtlichen deutlich: Selbstloses Handeln am anderen tritt zurück gegenüber persönlichen Zielen, gerade auch Lern- und Entwicklungszielen. Diese Veränderungen müssen all jene ernst nehmen, die in der Qualifizierung Ehrenamtlicher tätig sind oder mit ihnen alltäglich hauptamtlich umgehen. Der Beitrag liefert hierzu Einschätzungen von Ehrenamtlichen und ihren professionellen Begleitern, die im Rahmen einer qualitativen Forschungsarbeit an drei Einsatzorten Ehrenamtlicher gewonnen wurden: Hospiz, Kirchengemeinde und politischer Verband.

Menschen, die sich engagieren wollen, suchen sich ihren Einsatzort heute gezielt aus. Ein wesentliches Kriterium ist dabei, was Organisationen, Einrichtungen und Verbände ihnen bieten. Gute Rahmenbedingungen und engagementförderliche Strukturen, die Möglichkeit, sich für die und mit der ehrenamtlichen Arbeit weiterzubilden, sowie ein zur Verfügung stehender Ansprechpartner machen mögliche Einsatzorte attraktiv. Infolgedessen wächst ein Bewusstsein über den Bedarf entsprechenden hauptamtlichen Personals. Es zeichnet sich ab, dass gerade Erwachsenenpädagog/inn/en mit ihrem Wissen und mit ihren Kompetenzen im Horizont der proklamierten Trilogie erwachsenenbildnerischer Handlungssegmente – Unterrichten, Beraten und Organisieren (vgl. Fuhr 1991, S. 70) für dieses Berufsfeld die geeigneten Professionellen darstellen. Für Erwachsenenbildner/innen eröffnet sich damit dieser bisher eher unbekannte und weniger etablierte Tätigkeitsbereich als ein vielseitiges und spannendes Einsatzfeld.

Ihr Wissen und Können ist im Transformationsprozess der Ehrenamtskultur eine entscheidende Größe. In Organisationen können Pädagog/inn/en einen wichtigen, zum Teil existentiellen

Bestandteil für eine professionelle Arbeit mit Ehrenamtlichen darstellen.

Bisher ist dieses Aufgabenprofil allerdings, wenn überhaupt, nur marginal erforscht. In einer eigenen Untersuchung¹ begegne ich dieser Forschungslücke. Ich untersuche dieses erwachsenenpädagogische Aufgabenfeld anhand eines mehrdimensionalen Zugangs empirisch, indem ich Experteninterviews auf unterschiedlichen Ebenen führe (Organisations-, Professions-, Mitarbeitenebene). Die Ergebnisse zeichnen ein vielschichtiges Bild der Rolle des Pädagogen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen. Unter anderem zeigt sich der Bedarf an erwachsenenpädagogisch Professionellen als Lern- und Entwicklungsbegleiter der Engagierten.

»Neues Ehrenamt«

Lange Zeit eher stiefmütterlich behandelt, avanciert ehrenamtliches Engage-

1. Diplomarbeit »Professionelle Leitung und Qualifizierung Ehrenamtlicher. Eine Perspektiventriangulation« am Fachbereich Erziehungswissenschaften (Erwachsenenbildung) der Philipps-Universität Marburg. Qualitative Befragung an drei Einsatzorten Ehrenamtlicher: Hospiz, Kirchengemeinde und politischer Verband.

ment seit den 1990er Jahren zu einem Konjunkturthema in Wissenschaft und Politik. Im modernisierungstheoretischen Kontext befasst man sich in Deutschland, wo man auf eine lange Ehrenamtstradition zurückblicken kann, verstärkt mit den Veränderungen ehrenamtlicher Tätigkeiten und einem Motivwandel – die Debatte um das »alte« und »neue Ehrenamt«. An eine These zum Wertewandel anknüpfend, können demnach u. a. folgende Unterscheidungen zwischen »altem« und »neuen Ehrenamt« getroffen werden (in Anlehnung an Behr u.a. in Braun/Baur 2000, S. 93):

Tabelle 1

Altes Ehrenamt	Neues Ehrenamt
Selbstloses Handeln, Aufopferung und Fürsorge	Norm der Reziprozität von Geben und Nehmen; Medium der Selbstfindung und Selbstsuche
Unentgeltlich	Honorartätigkeit, Niedriglohnbeschäftigung
Laientätigkeit	(Semi-)Professionalität und Ausbildungsorientierung

Auffallend ist dabei, dass wir es heute unter dem Vorzeichen eines »neuen Ehrenamtes« häufig mit Interessenlagen zu tun haben, die weniger – zumindest nicht ausschließlich – durch selbstloses Handeln am anderen gekennzeichnet sind, sondern sich gerne auch mit Zielen persönlicher Weiterentwicklung mischen.

Es gilt unverändert, was Krings (1996, zit. nach Braun/Baur 2000, S. 93) vor mehr als zehn Jahren schrieb: »Wer sich heute engagiert, wählt (in der Regel) bewusst und nach persönlichen, biographisch bedeutsamen Kriterien aus, für welche Aufgabe, mit welchem Zeitbudget er ... sich einsetzen will. Die Erwerbung neuer Kompetenzen und die Chance zur aktiven Mitgestaltung der übernommenen Aufgabe stellen dabei eine wichtige Motivation dar«.

Neben dem »Dienst am anderen« gewinnt demzufolge der »Dienst an sich selber« im Ehrenamt immer mehr an Bedeutung.

Die im Kontext der o.g. Studie von mir geführten Interviews bestätigen diese These. Neben Faktoren wie »Zugewinn an Beziehungsnetzwerken«/»Gemeinschaft erleben«/»Wertschätzung« und »Spaß/Freude am Engagement« reicht die Bandbreite des »sich durch ein Ehrenamt selbst einen Dienst Erweisens« von »etwas Sinnvolles tun« über »Ausgleich zum Beruf« bzw. »Persönlichkeitsentfaltung« bis zum »Lernen im Engagement«. Das »Lernen im Engagement« kann wiederum in unterschiedliche Kategorien differenziert werden: Erfahrungslernen (praktische bzw. Selbsterfahrung), thematisch-inhaltliches Lernen und Persönlichkeitsentwicklung.

Es fällt auf, dass alle drei in der Studie interviewten Ehrenamtlichen »Lernen im Engagement« thematisieren. Die Interviews geben einen Einblick in persönliche Lernmotive bzw. in von Engagierten positiv hervorgehobene Lernerfahrungen in ihrer Mitarbeit:

Einem Engagierten eines ambulanten Hospizdienstes wird die Frage gestellt, warum er sich für einen Vorbereitungskurs bzw. für seine ehrenamtliche Mitarbeit entschieden hat. Offen benennt er seine persönlichen Absichten: Neben seiner persönlichen *Weiterentwicklung durch Selbsterfahrung* beabsichtigt dieser Ehrenamtliche, sich in administrative Tätigkeiten im Hospizdienst einzuarbeiten. Er verspricht sich hiervon eine lernende *Aneignung bestimmter Kompetenzen*: »Also ich habe da vor, in der Verwaltung mitzumachen. Einfach auch deshalb, weil ich das lernen möchte.« In Bezug auf »Lernen« verfolgt die dreißigjährige Befragte einer untersuchten kleinstädtischen Kirchengemeinde beim Eintritt in ihre ehrenamtliche Tätigkeit zunächst kein Ziel, sie hat ein anderes Motiv: den Aufbau eines Beziehungsnetzes. Im Kontext dieser Kirchengemeinde – das wird in den Gesprächen deutlich – werden die Ehrenamtlichen als »Menschen« und nicht »nur« als (Mit-)Arbeiter/innen wahrgenommen und wertgeschätzt. Die ehrenamtlich Engagierte berichtet, dass sie in diesem anerkennenden

und Raum bietenden Umfeld in ihrer Mitarbeit neben den gewonnenen Beziehungen eine weitreichende *Persönlichkeitsentwicklung* erlebt: »Und ich finde es halt schön, immer mehr so selber auszuprobieren, ja und einfach das, was ich mag auszuleben. Und mich da, ja, Verantwortung zu übernehmen und zu wachsen.«

Der Pädagoge als Lern- und Entwicklungsbegleiter

Das Ehrenamt, unter einer professionstheoretischen Perspektive betrachtet, wirft folgende Frage auf: Welche Rolle kommt Hauptamtlichen unter den Bedingungen der beschriebenen sich wandelnden Ehrenamtskultur zu? Neben einer Vielzahl neuer Rollen gewinnt speziell die Rolle des Professionellen als Lern- und Entwicklungsbegleiter große Bedeutung. Ihr muss hinsichtlich der stärker in den Vordergrund gerückten persönlichen Motive, bei welchen »Lernen im Engagement« großes Gewicht hat, besondere Aufmerksamkeit zukommen.

Wie diese Rolle ausgestaltet werden kann, zeigen die Interviews der besagten Untersuchung: Der Professionelle begleitet und regt zum Lernen und zur Entwicklung an. Er fördert und trägt zu einer Kompetenz- und Professionalitätssteigerung bei. Der Hauptamtliche geht außerdem auf Lernbedürfnisse der Ehrenamtlichen ein und gibt Ehrenamtlichen das an die Hand, was sie brauchen, um an bestimmten Stellen etwas dazulernen. Er bietet Reflexionsfläche, unterstützt Lernen, begleitet Ehrenamtliche in Krisen, gibt Literaturempfehlungen oder Weiterbildungsberatung – für die Profession der Erwachsenenbildung ergeben sich hier wichtige Arbeitsfelder als Lern- und Entwicklungsbegleiter.

In der Studie habe ich herausarbeiten können, dass sich die professionelle Begleitung jeweils anders darstellen dürfte, je nachdem, ob es sich bei der jeweiligen Ehrenamtsarbeit um eher

aufgaben-, personen- oder partizipationsorientierte Arbeit handelt.

Steht in einer Organisation der zu leistende Dienst bzw. die Aufgabe im Zentrum der Ehrenamtsarbeit (z.B. Sterbegleitung in der Hospizarbeit), so wird diese als aufgabenorientiert bezeichnet. Die darauf zugeschnittene Aufgabe des Hauptamtlichen wäre »Führung ehrenamtlichen Personals«: Der Hauptamtliche ist dafür verantwortlich, dass der Dienst, der durch Ehrenamtliche zu leisten ist, erfüllt wird. In seiner Rolle als Lern- und Entwicklungsbegleiter fördert der Hauptamtliche die Engagierten vor allem hinsichtlich einer Steigerung ihrer Kompetenz und Professionalität in ihren zu erbringenden Aufgaben.

In anderen Settings steht die ehrenamtlich engagierte Person selbst im Mittelpunkt der Ehrenamtsarbeit; diese Form kann dann »personenorientiert« genannt werden. Der/die Ehrenamtliche wird hier zuerst als Mensch gesehen, die Perspektive der Mitarbeiterschaft ist dem untergeordnet. Hauptamtliche loten aus, in welcher Aufgabe Ehrenamtliche »ihren Platz« finden können. Welche Kompetenzen bringt eine engagierte Person mit? Wo kann sie diese einsetzen, entfalten und ausbauen und was wünscht sie sich dabei? Entscheidend ist, wo der passende Einsatzort für die Ehrenamtlichen ist, weniger, wo jemand dringend für Aufgaben gebraucht wird.

Bei partizipationsbezogener Ehrenamtsarbeit schließlich ist die Teilhabe von Bürger/innen an der Gesellschaft das wesentliche Ziel. Hauptamtliche unterstützen die Engagierten bei dieser Teilhabe und helfen ihnen, ihren Partizipationsanspruch zu leben. Der Eigenanspruch, professionell zu handeln, ist in partizipationsbezogener Ehrenamtsarbeit überdurchschnittlich hoch. Unter diesen Voraussetzungen ist eine Lernbegleitung besonders wichtig.

Methodisch, inhaltlich und in Bezug auf die eigene Person – ein/e Hauptamtliche/r trägt als Lern- und Entwicklungsbegleiter/in vielfach dazu bei, dass der von Ehrenamtlichen erbrachte

Dienst schließlich auch zu einem »Dienst an sich selber« wird.

Literatur

Braun, S./Baur, J. (2000): Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen. Eine empirische Analyse zum Institutionentransfer. Köln

Baur, J./Braun, S. (Hrsg.) (2003): Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Aachen u.a.

Braun, S. (2003 a): Freiwillige Vereinigungen zwischen Staat, Markt und Privatsphäre. Konzepte, Kontroversen und Perspektiven. In: Baur, J./Braun, S. (Hrsg.): a.a.O., S. 43–88

Braun, S. (2003 b): Zwischen Gemeinschaftsorientierung und Selbstverwirklichung. Motive zum freiwilligen Engagement. In: Baur, J./Braun, S. (Hrsg.): a.a.O., S. 242–267

Brödel, R. (2006): Bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung. In: REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 3, S. 70–81

Fuhr, T. (1991): Kompetenzen und Ausbildung des Erwachsenenbildners. Eine Studie zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung.

Bad Heilbrunn/Obb.

Habeck, S. (2007): Professionelle Leitung und Qualifizierung Ehrenamtlicher. Eine Perspektiventriangulation. Diplomarbeit. Marburg

Abstract

Im »neuen Ehrenamt« spielen mehr als früher eigene Lern- und Entwicklungsmotive eine wichtige Rolle. Der vorliegende Beitrag erhebt Einschätzungen Ehrenamtlicher zu lernhaltigen Motiven ihres Engagements und bezieht sie unter professionstheoretischer Perspektive auf ein Konzept hauptamtlicher Begleitung Ehrenamtlicher, die als Lern- und Entwicklungsbegleitung für das »Lernen im Engagement« beschrieben wird. Die Ausgestaltung dieser Rolle hängt davon ab, ob es sich dabei um aufgaben-, personen- oder partizipationsorientierte Ehrenamtsarbeit handelt. Die vorgestellten Einschätzungen wurden im Rahmen einer qualitativen Forschungsarbeit an drei

Einsatzorten Ehrenamtlicher gewonnen: Hospiz, Kirchengemeinde und politischer Verband.



Sandra Habeck promoviert zum Thema »Professionelle Leitung und Qualifizierung Ehrenamtlicher« am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Philipps-Universität Marburg.

Kontakt: s.habeck@gmx.de

Links zum Thema

 <http://dip.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf>

Abschlussbericht der Enquetekommission des Bundestags »Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements« vom Frühjahr 2002.

 www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Service/themen-lotse,did=73430.html

Die Freiwilligensurveys von 1999 und 2004 im Auftrag des BMFSFJ sind umfassende empirische Untersuchungen zum ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement in Deutschland (vgl. den Beitrag von Geiss in diesem Heft).

 www.b-b-e.de

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement: Zusammenschluss von Verbänden, Politik und Wirtschaft. Übergeordnete Ziele sind die nachhaltige Förderung von Bürgergesellschaft und bürgerschaftlichem Engagement in allen Gesellschafts- und Politikbereichen und ein höherer Stellenwert für Freiwilligenarbeit, Selbsthilfe und Ehrenamt in Staat und Gesellschaft.

 www.mitarbeit.de und www.wegweiser-buergergesellschaft.de

Die Stiftung Mitarbeit betreibt das Internetportal »Wegweiser Bürgergesellschaft«. Es wendet sich an Initiativen, Projekte, Non-Profit-Organisationen, Wissenschaft und Politik sowie an Bürger/innen, die sich bürgerschaftlich engagieren wollen. Es informiert über Möglichkeiten des Engagements, gibt Praxishilfen und Unterstützungsmöglichkeiten, erleichtert Erfahrungsaustausch und Kooperation zwischen unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Netzwerken.

 www.bagfa.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V. (bagfa) ist der Zusammenschluss kommunaler und regionaler Freiwilligenagenturen.

 www.buerger-fuer-buerger.de

Die 1997 gegründete Stiftung Bürger für Bürger informiert und berät zum bürgerschaftlichen Engagement, fördert Forschung und Innovation, Vernetzung mit

anderen Organisationen, Internationalen Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer.

 www.ehrenamtsportal.de

Kleiner, bundesweit orientierter Förderverein für das Ehrenamt (www.patenschaften-aktiv.de), der ehrenamtliche Patenschaften für Kinder, Jugendliche und junge Familien in Deutschland fördert. Durch das Ehrenamtsportal soll zur Übernahme von Ehrenämtern vor Ort angeregt werden.

 www.ehrenamt.de/

Akademie für Ehrenamtlichkeit des Fördervereins für Jugend und Sozialarbeit des Comenius Bildungszentrum Berlin: bundesweite Fortbildungseinrichtung speziell zu den Themenbereichen freiwilliges, bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt.

 www.quifd.de

Zentrales Ziel der Agentur für Qualität in Freiwilligendiensten (Quifd) ist die Einführung eines Qualitätsmanagements für Ehrenämter.