



**Freiwilligendienste aller Generationen
Umsetzung und Wirkung 2009 – 2011
Abschlussbericht**



Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze)

Prof. Dr. Thomas Klie
Dr. Hans-Joachim Lincke
Niklas Alt
Christina Apel
Thomas Hollfelder
Jella Riesterer
Julia Schad
Philipp Stemmer-Zorn

Freiburg, im März 2012

Inhaltsverzeichnis

1. Kernaussagen zum Abschluss des Programms	6
2. Zehn weiterführende Empfehlungen	11
3. Genese, Format und Ziele der Freiwilligendienste aller Generationen	16
3.1. Genese: Ein Impuls für die Zivilgesellschaft	16
3.2. Zwei Mal FDaG: Profil und Programm	17
3.3. Etablierung des Profils durch drei Bausteine	22
3.3.1. Leuchtturmprojekte	22
3.3.2. Mobile Teams	27
3.3.3. Qualifizierung	33
4. Evaluation und Koordinierung des Programms	39
4.1. Evaluation: Erhebungen, Berichtswesen und Vor-Ort-Besuche	39
4.2. Koordinierung: Veranstaltungen, Information, Präsentation	43
5. Wirkungen der Freiwilligendienste aller Generationen	48
5.1. Freiwillige im Profil FDaG	48
5.1.1. Pluralität von Altersgruppen und Lebenssituationen	48
5.1.2. Beteiligung engagementnaher und -ferner Zielgruppen	54
5.1.3. Nutzung der individuellen Gestaltungsmöglichkeiten	59
5.1.4. Fachliche und persönlichkeitsbildende Qualifizierung	66
5.2. Träger und Einsatzstellen	72
5.2.1. Gewinnung zahlreicher und heterogener Organisationen	72
5.2.2. Beitrag zu professionellem Freiwilligen-Management	76
5.2.3. Gemeinsame Gestaltung des Engagements mit Freiwilligen	80
5.2.4. Erweiterung inhaltlicher und organisatorischer Kompetenzen	83

5.3.	Kommunen und Bundesländer	88
5.3.1.	Grundfiguren der Vernetzung auf lokaler Ebene	88
5.3.2.	Reflexionen kommunaler Engagementförderpolitik	94
5.3.3.	Vergleich zum Generationsübergreifenden Freiwilligendienst.....	99
5.3.4.	Die Ebene der Bundesländer.....	102
6.	Perspektiven für die Freiwilligendienste aller Generationen.....	105
6.1.	Ausgangslage bei Auslaufen der Förderperiode.....	105
6.2.	Plädoyer für die weitere Profilierung des Formats.....	110
6.3.	Perspektiven für die Qualifizierung	115
6.4.	FDaG als Programm von Bund, Ländern und Kommunen.....	117
6.5.	Anschlussperspektiven an andere Bundesprogramme.....	119
6.5.1.	FDaG im Programm Mehrgenerationenhäuser	120
6.5.2.	Zum Verhältnis von FDaG und Bundesfreiwilligendienst	122
7.	Beispiele aus der Praxis	124
8.	Impressum	133

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Engagementpolitischer Kontext.....	17
Abb. 2: Bausteine des Programms	20
Abb. 3: Handlungsfeld und Akteure im Programm	21
Abb. 4: Konstituierungsprozess der Leuchtturmprojekte.....	23
Abb. 5: Überschneidungen mit anderen Programmbausteinen.....	28
Abb. 6: Zielebenen und Ziele	35
Abb. 7: Karte der Vor-Ort-Besuche bei Leuchtturmprojekten.....	41
Abb. 8: Veranstaltungen während der Programmlaufzeit.....	45
Abb. 9: Erstmaliges Engagement im Rahmen des FDaG	49
Abb. 10: Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen.....	49
Abb. 11: Freiwillige nach Alter	50
Abb. 12: Berufliche Situation der Freiwilligen.....	51
Abb. 13: Freiwillige in Übergangsphasen.....	52
Abb. 14: Bildungsabschluss der Freiwilligen.....	53
Abb. 15: Durchschnittliche Wochenstundenzahl und Alter	59
Abb. 16: Bewertung des Zeitumfangs.....	60
Abb. 17: Stundenzahl und Vorstellung der Freiwilligen	61
Abb. 18: Befristung des Engagements und Altersgruppen.....	62
Abb. 19: Dauer des Freiwilligendienstes und Alter.....	62
Abb. 20: Einsatzbereiche der Freiwilligen	63
Abb. 21: Inhalte der Tätigkeiten der Freiwilligen.....	64
Abb. 22: Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen I.....	65
Abb. 23: Beurteilung des Qualifizierungsangebots	67
Abb. 24: Organisation der Qualifizierung durch die Träger	68
Abb. 25: Teilnahme an Bildungsangeboten	69
Abb. 26: Vermittlung fachlicher Kenntnisse an die Freiwilligen	69
Abb. 27: Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen II.....	70
Abb. 28: Entwicklung der Anzahl der Träger.....	72

Abb. 29: Entwicklung der Anzahl der Einsatzstellen	73
Abb. 30: Rechtsform der Träger	74
Abb. 31: Anzahl hauptamtlich Beschäftigter	74
Abb. 32: Gründe für und Erfahrungen mit FDaG	75
Abb. 33: Persönliche Begleitung und Angebote zur Reflexion	77
Abb. 34: Würdigung des freiwilligen Engagements	79
Abb. 35: Kostenerstattung	80
Abb. 36: Einbindung der Freiwilligen in Fragen der Organisation I	81
Abb. 37: Einbindung der Freiwilligen in Fragen der Organisation II	82
Abb. 38: Negative Aussagen über das freiwillige Engagement	82
Abb. 39: Wirkungen des FDaG bei Trägern und Einsatzstellen	84
Abb. 40: Trägerdreieck und Kommune im FDaG	89
Abb. 41: Bereiche mit neuen Kooperationen	92
Abb. 42: Analyse der Kontakte der Mobilien Teams 1.1.2009 – 30.6.2011	93
Abb. 43: Wirkungen des FDaG auf die Vernetzung	95
Abb. 44: Wirkungen bei öffentlichen und nicht-öffentlichen Einrichtungen	96
Abb. 45: Art der Kooperationen mit Kommunen	100
Abb. 46: Art der Kooperationen mit anderen Trägern	100
Abb. 47: Art der Kooperationen mit Anlaufstellen für Engagement	101
Abb. 48: Gründe für die ausstehende Etablierung der FDaG bis 30.6.2011	106
Abb. 49: Perspektiven des Programms bei Trägern und Einsatzstellen	107
Abb. 50: Freiwillige an Neuen Standorten je 100.000 Einwohner	108
Abb. 51: Bewertung als Format des bürgerschaftlichen Engagements	111
Abb. 52: FDaG als Orientierungsangebot	114
Abb. 53: Zwei Handlungsoptionen nach Abschluss des Programms	120
Abb. 54: Synergieeffekte zwischen den Programmen FDaG und MGH	121

1. Kernaussagen zum Abschluss des Programms

Das Programm Freiwilligendienste aller Generationen (FDaG) war der anspruchsvolle Versuch, in einer Koalition aus Bundes- und Länderregierungen, freien Trägern und Kommunen, einen altersoffenen Freiwilligendienst bundesweit in den lokalen Engagementlandschaften zu etablieren. Das Programm baute auf dem Modellprogramm Generationenübergreifende Freiwilligendienste (GüF) von 2005-2008 auf, in dem ein solcher Dienst erprobt worden war und schließlich im SGB VII eine Legaldefinition erhielt. Mit einem Umfang von mindestens acht Wochenstunden und einem Qualifizierungsanspruch von mindestens 60 Stunden pro Jahr nahmen die Freiwilligendienste aller Generationen eine Mittelstellung zwischen den gesetzlich geregelten Jugendfreiwilligendiensten und weniger formalisierten Formen des freiwilligen Engagements ein und boten damit einen neuartigen Impuls für die Förderung freiwilligen Engagements in Organisationen und Kommunen.

Im Folgenden werden wichtige Ergebnisse aus der Evaluation und Koordinierung des Programms durch das Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zZe) von 2009-2011 vorgestellt. Während dieses Zeitraums haben 8.343 engagierte Bürgerinnen und Bürger einen Freiwilligendienst aller Generationen absolviert. Die im Programm geförderten Mobilen Teams konnten in 16 Bundesländern rund 500 neue Träger für den Freiwilligendienst gewinnen. Dabei hatte das Programm in den Kommunen und auf Länderebene viele neue Kooperationsbeziehungen entstehen lassen und neuartige Einsatzfelder erreicht. Es zeigte sich, dass mit dem neuen Dienstprofil in hohem Maße die engagementpolitisch bedeutsame Gruppe der Menschen erreicht werden konnte, die vor FDaG noch nicht freiwillig engagiert waren. Sie machten fast 45% der Freiwilligen aus. Nicht zuletzt aufgrund dieses Befundes wird vorgeschlagen, die Freiwilligendienste aller Generationen als Bildungs- und Orientierungsdienst im Feld bürgerschaftlichen Engagements weiter zu profilieren. Das setzt die förderpolitische Absicherung der Perspektive des Bund-Länder-Programms voraus. Es ist zu hoffen, dass die vielfältigen Anstrengungen der letzten sieben Jahre, die von der Konzeption über die Erprobung bis hin zur bundesweiten Implementierung eines neuen Freiwilligendienstformats reichten, eine solide Basis dafür bilden.

1.1. Die Freiwilligen

- Die zum Ende der Laufzeit des Programms auf 8.343 gestiegene Zahl der am FDaG beteiligten Freiwilligen zeigt, dass sich das **Freiwilligendienstformat in der Engagementlandschaft etabliert** hat. Es wurden Menschen aller Altersgruppen und besonders ältere Menschen erreicht.
- FDaG eignete sich von Beginn an als Instrument, **Bürger/innen für eine freiwillige Tätigkeit zu gewinnen, die vorher noch nicht engagiert waren**. Zudem wurden Engagierte bestärkt, auch weiterhin freiwillig tätig zu sein.
- Wie im Vorgängerprogramm, dem Generationsübergreifenden Freiwilligendienst, **engagierten sich deutlich mehr Frauen als Männer**. Zudem überwogen **hohe Bildungsabschlüssen**.
- Mit den FDaG wurde ein Engagementformat etabliert, das sich **besonders für Menschen in Übergangssituationen eignet**. Der relativ hohe Anteil an Freiwilligen in Übergangsphasen zeigt die Passgenauigkeit des Dienstes für Personen in diesen Situationen und seine Funktion als Brückendienst.
- Durch den individuell zu vereinbarenden Stundenumfang und das Qualifizierungsangebot waren die Freiwilligendienste **Gelegenheit zur fachlichen bzw. persönlichen Neuorientierung**.
- Neben der **Gewinnung älterer Menschen für ein Engagement**, war der dienst durch seine Flexibilität **auch für Jugendliche attraktiv**, die sich nicht in Jugendfreiwilligendiensten verpflichten wollten bzw konnten, oder sich in anderen thematischen Bereichen engagieren wollten.
- Auch wenn die Anzahl der **Menschen mit Behinderung**, die sich in den FDaG engagierten, nicht hoch war, hatten sich **bei entsprechender Begleitung und Anleitung gute Möglichkeiten für gesellschaftliche Partizipation in diesem Format gezeigt**.
- FDaG erwies sich auch als **für Menschen mit Migrationshintergrund als attraktiv**. Viele Leuchtturmprojekte suchten gezielt Menschen mit Migrationshintergrund als Freiwillige in Einsatzfeldern, in denen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte unterstützt werden sollten.

1.2. Das Dienstprofil

- In den FDaG sind **Passungen zwischen Anforderungen des Einsatzes und individuellen Interessen und biographischen Situationen** der Freiwilligen gelungen.
- **Mehr als die Hälfte der Freiwilligen engagierte sich mehr als acht Stunden**, wobei mit zunehmendem Lebensalter die Bereitschaft zu einer höheren Wochenstundenzahl abnahm. In den Leuchtturmprojekten des Programms wurde der Mindeststundenumfang häufiger als hoch empfunden als an neu gewonnenen Standorten, die von der gezielten Beratung zum Einsatz von Freiwilligen profitieren konnten.
- **Mit zunehmendem Alter engagierten sich Freiwillige deutlich häufiger unbefristet** als Jüngere, die überwiegend ein befristetes Engagement eingingen.
- Die **Angebote für Freiwillige erstreckten sich über eine weite Bandbreite** von klassischen Einsatzfeldern (Senior/innenarbeit, Engagement mit und für Kinder und Jugendliche) bis hin zu neuen Bereichen (Kultur, Migration). Als **häufigster Einsatzbereich der Engagierten hatte sich die Arbeit mit älteren Menschen erwiesen**.
- Das **Engagement in den unterschiedlichen Einsatzfeldern** wurde überwiegend als **individuell gestaltbar** wahrgenommen.
- Prinzipiell wurden die **schriftlichen Vereinbarungen zwischen Freiwilligem, Träger sowie Einsatzstelle über den Einsatz positiv** im Sinne der verbindlichen Rahmung oder Anerkennung des Engagements **bewertet**.

1.3 Qualifizierung

- Das Qualifizierungsangebot – wenn es nicht durch bestimmte Curricula fest vorgegeben war – wurde unter Einbeziehung mehrerer Akteure gestaltet. Die **Angebote entsprachen** mehrheitlich **den Interessen der Freiwilligen, die teilweise in die Gestaltung der Bildungsangebote aktiv einbezogen wurden**.
- Die **Möglichkeit zur Qualifizierung wurde von Freiwilligen umfassend genutzt**. Einsatzstellen und Mobile Teams meldeten zurück, dass sie im Bildungsangebot eine zusätzliche Motivationsquelle zur Gewinnung von Freiwilligen sahen.
- Aufgrund der professionellen Ausgestaltung und der Vielfalt der Angebote wurden **mit den Qualifizierungs- und Fortbildungskursen alle Altersgruppen erreicht**. Freiwillige und Einsatzstellen bestätigten, dass die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Freiwilligen gestärkt wurden.

1.4. Träger und Einsatzstellen

- Die **Zahl der Träger und Einsatzstellen** für Freiwilligendienste aller Generationen anbieten, ist **kontinuierlich gestiegen**: Ende 2011 wurde FDaG von 539 Trägern in 1.831 Einsatzstellen durchgeführt. Damit wurde das Engagementformat **in der Fläche etabliert** und in verschiedenen Projektgrößen umgesetzt.
- Der **hohe Anteil kommunaler Einsatzstellen**, etwa Schulen, Senioreneinrichtungen oder Kindertagesstätten, belegt Erfolge auf dem Weg zur angestrebten kommunalen Verankerung.
- Bei Trägern und Einsatzstellen konnte FDaG zur **Qualitätssteigerung des Freiwilligen-Managements** beitragen. Zudem wurde das **Bewusstsein für** die bei Engagement mit hohem Zeitumfang verbundenen **Koordinierungsaufgaben geschärft**: Ehrenamt und Hauptamt brauchen einander.
- Freiwilligendienste aller Generationen wurden in Organisationen als **Engagementform mit besonderem Zuschnitt** eingebunden. Charakteristisch waren u.a. die Qualifizierung von Freiwilligen für verantwortungsvolle Aufgaben und die Realisierung neuer Projekte.
- Durch FDaG konnten sich Träger stärker in ihrem Einsatzfeld positionieren, neue Tätigkeitsfelder erschließen und ihr **Leistungsspektrum systematisch erweitern**.

1.5. Kommunen und Bundesländer

- Die kommunale Förderung freiwilligen Engagements wurde durch Einbindung von bzw. Beratung zu Freiwilligendiensten aller Generationen neu und an einigen Standorten erstmals systematisch reflektiert.
- Durch FDaG konnten Kommunen die **Förderung freiwilligen Engagements mit kommunalen Aufgaben verknüpfen**, z.B. im Rahmen von Quartiersarbeit, bei Bürgerberatungsstellen, zur Stärkung der dörflichen Gemeinschaft, in der Schuldnerberatung oder der Unterstützung im Umgang mit Behörden.
- Auf lokalen Ebene wurden **tragfähige Beziehungen auf- und ausgebaut**. Die größte Zahl neuer, struktureller Kooperationsbeziehungen entstand zwischen und unter Trägern der freien Wohlfahrtspflege bzw. Kommunen.
- Die Trägerschaft der Freiwilligendienste aller Generationen bedeutete für einige Organisationen eine **geographische Ausdehnung des Wirkungsraums** und begünstigte den Aufbau neuer Kooperationsbeziehungen.

- In den Bundesländern konnten **vorhandene Strukturen der Engagementförderung** durch die föderale Struktur des Programms **weiterentwickelt und stabilisiert** werden.
- Nicht zuletzt durch die Vernetzung der drei Bausteine Mobile Teams, Qualifizierungsträger und Leuchtturmprojekte sind **Kooperationsbeziehungen auf der Ebene der Länder entstanden**, die über das Programm hinaus Bestand haben können.
- Das Programm lieferte wichtige Impulse dafür, Qualifizierung zum Thema der Engagementförderung auf Landesebene zu machen und neue Angebote (z.B. Online-Datenbanken) zu entwickeln.

1.6. Die drei Programmbausteine

Die Freiwilligendienste aller Generationen wurden über drei Programmbausteine verbreitet. In 46 ausgewählten Leuchtturmprojekten wurde der Aufbau des Dienstes direkt gefördert. In den 16 Bundesländern wurden jeweils von erfahrenen Organisationen getragenen Mobile Teams aufgebaut, um den Dienst durch ein kostenloses und ergebnisoffenes Beratungsangebot in die Fläche zu tragen. Ebenfalls pro Bundesland wurde ein Bildungsträger für die finanzielle Förderung von Qualifizierungsangeboten für Freiwillige und koordinierende Fachkräfte berufen.

- In den **Leuchtturmprojekten** wurde FDaG gemäß den Handlungslogiken der Akteure umgesetzt: von der Einsatzstellen- bzw. Projektträgerlogik, über eine **Vermittlerlogik** (z.B. Freiwilligenagenturen) bis zur kommunalen **Strukturförderungslogik** (z.B. Entwicklung kommunalen Engagements durch Freiwillige).
- Über die **Mobilen Teams** wurde in den meisten Bundesländern **erstmalig ein landesweites kostenfreies und ergebnisoffenes Beratungsangebot für Kommunen und Organisationen** angeboten. Die stetige Nachfrage und hohe Wertschätzung nach dieser Art individueller und langfristiger Beratung zeigte, wie hoch der Informations- und Unterstützungsbedarf auch jenseits der Engagementform FDaG in allen 16 Bundesländern war und ist. Dieser Baustein hat sich insgesamt als **zentral und erfolgreich für die flächendeckende Vermittlung** von FDaG erwiesen.
- Durch den in den **Qualifizierungsbaustein** wurden **vielfältige Bildungsangebote für Freiwillige und Koordinator/innen** entwickelt. Dabei wurde eine große Spannweite von Bildungsformaten abgedeckt und Angebote auf vielfältige Weise vermittelt. So gelang es, im Zusammenspiel mit den Mobilen Teams eine **hohe Passung von fachlichen Anforderungen des Einsatzfeldes und Interessen und Möglichkeiten der Freiwilligen** zu erreichen.

2. Zehn weiterführende Empfehlungen

2.1. Etablierung nach Abschluss des Programms weiterführen

Das Programm Freiwilligendienste aller Generationen hat einen wesentlichen Beitrag zur Etablierung des neuen Dienstformats auf allen relevanten Ebenen der Engagementförderung geleistet: bei Einsatzstellen, Trägern, Kommunen und Ländern. Mit Abschluss des Programms ist aber die nachhaltige Verankerung und Etablierung der Freiwilligendienste keineswegs abgeschlossen.

Das Programm Freiwilligendienste aller Generationen (FDaG) war im Unterschied zum Vorgängerprogramm Generationsübergreifende Freiwilligendienste (GüF) kein Programm mit experimentellem Charakter. Zur Zielsetzung des Programms gehörte es, den zeitgleich gesetzlich verankerten Freiwilligendienst aller Generationen flächendeckend zu verbreiten und insbesondere auf Landesebene Strukturen zu schaffen, die den Freiwilligendienst zum festen Bestandteil der Engagementförderlandschaft machen. In allen Bundesländern hat man sich mit den FDaG auseinandergesetzt, Qualifizierungsaktivitäten entfaltet und neuartige Formen der Kooperationen zwischen Ländern, Kommunen und Trägerorganisationen entwickelt. Bei unterschiedlichen Akzentuierungen konnte auf diese Weise eine breite Resonanz für die Freiwilligendienste erzielt werden. Dies ist angesichts der Offenheit und Vielfalt der Steuerungsinstrumente nicht selbstverständlich. Der Freiwilligendienst aller Generationen ist im Ergebnis dennoch weit von einer nachhaltigen Verankerung in den Engagementförderstrukturen der Länder entfernt. Dafür bedarf es weiterer Anstrengungen.

2.2. Fortsetzung der erfolgreichen Multi-level-Governance

Das Programm Freiwilligendienste aller Generationen ist ein Beispiel für einen funktionsfähigen kooperativen Föderalismus. Durch ihr abgestimmtes Agieren haben Bund, Länder und die kommunale Handlungsebene wesentlich dazu beigetragen, dass der Freiwilligendienst in der Fläche Resonanz fand.

Anders als das Programm Generationsübergreifende Freiwilligendienste, das sich an Träger richtete, sollten die Freiwilligendienste aller Generationen auf der kommunalen Ebene „ankommen“. Dazu setzte das Förderprogramm auf ein kooperatives Zusammenwirken von Bund, Ländern und Kommunen und Würdigung ihrer jeweiligen Engagementförderstrukturen und -kulturen. Dabei spielten insbesondere die Mobilen Teams und die auf sie abgestimmten Qualifikationsmaßnahmen eine förderliche Rolle: so konnten Kommunen neben Trägern und Einsatzstellen für die Aufnahme der Freiwilligendienste aller Generationen in ihre Strategien und Konzepte der Engagementförderung gewonnen werden. Der Freiwilligendienst aller Ge-

nerationen verkörpert ein gutes Beispiel für eine Bund-Länder-Kommunen-, d.h. eine Multi-level-Governance wie sie im Bereich der Engagementpolitik immer bedeutsamer wird.

2.3. Ansprache spezifischer Zielgruppen

Mit Hilfe der Freiwilligendienste aller Generationen ist es gelungen, bisher nicht Engagierte – zumeist in Passagesituationen ihres Lebens – anzusprechen und ihnen Felder des Engagements zu eröffnen. Damit wird auch die engagementpolitische Zielsetzung erfüllt, bislang Nichtengagierte, d.h. diejenigen zu gewinnen, die (noch) keinen Zugang zu den vielfältigen Formen des Engagements gefunden haben.

Zu den zentralen engagementpolitischen Zielsetzungen gehört es, dass gerade jene Bürger/innen angesprochen werden, die freiwilliges Engagement bisher (noch) nicht als wichtige Dimension ihrer Lebensführung erkannt haben. Meist handelt es sich dabei um bildungsferne und artikulationsschwache Gruppen. Mit der deutlichen Akzentuierung von Qualifizierung bzw. Bildung und einer zielgruppenorientierten Engagementförderung auf Landes- und kommunaler Ebene, kann der Freiwilligendienst aller Generationen einen für die Zukunft wichtigen Baustein darstellen, bisher Nichtengagierte zu deren eigenen, aber auch zum gesellschaftlichen Nutzen anzusprechen.

2.4. Qualitätsdefinition des Bildungsanspruchs

Freiwilligendienste aller Generationen zeichnen sich durch ihre Kompetenzorientierung und ihren Bildungsanspruch aus. FDaG gewinnen ihr besonderes Profil als Lerndienste: als Dienste in die zugleich Kompetenzen eingebracht und neue erworben werden können.

Bildungsbeteiligung und Engagement hängen in hohem Maße zusammen, wie unterschiedliche Studien der letzten Zeit unterstrichen haben. Engagement bildet und es bedarf der Bildung fürs Engagement: Diese Wechselwirkungen sind signifikant für die FDaG und werden zunehmend zu einem allgemeinen Qualitätsmerkmal der Engagementförderung.. Die Barrieren sind bei den Freiwilligendiensten aller Generationen geringer als bei den stärker formalisierten Jugendfreiwilligendiensten und dem Bundesfreiwilligendienst. Hier zeigt der FDaG sein besonderes Profil und seine bedeutsame Rolle als Bildungsangebot für Engagierte. In der Fortführung ist darauf zu achten, dass Qualifizierungsangebote noch stärker in ein breites Bildungsverständnis eingebettet werden. Sie müssen Qualitätskriterien berücksichtigen, die sowohl der Vermittlung fachlicher Kompetenzen als auch dem persönlichen und biografischen Lernen der Freiwilligen Rechnung tragen.

2.5. Attraktivität für verschiedene Akteure sicherstellen

Die Freiwilligendienste aller Generationen bieten vielen Einrichtungen der Engagementförderung eine hilfreiche Erweiterung ihres Portfolios. Wenn eine nachhaltige Verankerung in der Fläche erreicht werden soll, muss der FDaG für eine große Zahl potentieller Träger und Einsatzstellen kompatibel bleiben.

Sowohl bei Kommunen als auch bei Verbänden der freien Wohlfahrtspflege, der Kultur und des Umweltschutzes sind die Freiwilligendienste aller Generationen als wertvolle ergänzende Instrumente der Engagementförderung auf Resonanz gestoßen. Der Erfolg des Dienstformats hängt mit seiner Aufnahme in die jeweiligen Engagementförderstrategien zusammen. Als Einrichtungen zur Förderung der FDaG kommen auch Mehrgenerationenhäuser (MGH) in Betracht. Sie können wichtige Kristallisationspunkte des gesellschaftlichen Austauschs und des bürgerschaftlichen Engagements sein bzw. werden. In diesem Sinne ist der Freiwilligendienst aller Generationen ein für sie durchaus interessantes Engagementformat. Jedoch verfängt die Idee einer vorrangigen oder privilegierten Förderung der Freiwilligendienste über MGH nicht, wenn man am Ziel einer flächendeckenden Etablierung festhält. Für die Zukunft kommt es darauf an, das Format auch weiterhin für eine Vielfalt von Einrichtungen attraktiv zu halten und über unterschiedliche Förderinstrumente zugänglich zu machen.

2.6. Profilierung gegenüber anderen Engagementformen

Freiwilligendienste aller Generationen weisen Überschneidungen zu anderen Formen der Engagementförderung auf. Aus diesem Grund sind ihre Besonderheiten zu betonen und klar zu kommunizieren.

In der Praxis des Programms haben sich bestimmte Prinzipien und Qualitätsmerkmale herauskristallisiert, die die Freiwilligendienste aller Generationen als Instrument der Engagementförderung ausmachen. Dazu gehören neben Maßnahmen zur Qualifizierung die verbindliche Begleitung, die Schriftlichkeit und Transparenz der Vereinbarungen, die genaue Fixierung des Tätigkeitsumfangs und die Passageorientierung – interpretiert als zeitliche Befristung. Gerade die Befristung ist als Merkmal essentiell, ohne dass damit Diskontinuitäten in Engagementbereichen und Tätigkeitsfeldern verbunden wären. Man braucht sie für das eigenständige und bildungsorientierte Profil des Freiwilligendienstes aller Generationen, das ihm seinen „Maßnahme“-Charakter und seine Förderfähigkeit verleiht.

2.7. Landschaft der Freiwilligendienste erweitern

Die Freiwilligendienste aller Generationen werden durch die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes nicht überflüssig. Sie ergänzen diesen und die Jugendfreiwilligendienste sinnvoll und zielgruppensensibel.

Durch die Einführung des ebenfalls generationenoffen angelegten Bundesfreiwilligendienstes (BFD) werden die bisher schon von den Freiwilligendiensten aller Generationen besonders angesprochenen Bürgerinnen und Bürger über 27 Jahren adressiert. Wie aktuelle Zahlen zeigen, ist der Bundesfreiwilligendienst für viele von ihnen durchaus interessant. Der Freiwilligendienst aller Generationen zielt in seiner Passungsfähigkeit auf die Partizipationschancen jener Menschen ab, für die der wöchentliche Mindestumfang des Bundesfreiwilligendienstes in Kombination mit seiner Gesamtdauer hohe Barrieren aufweist. Will man bildungs- und engagementpolitische Ziele gerade für diejenigen wirksam verfolgen, die bislang keinen Zugang zum freiwilligen Engagement haben, stellt FDaG eine wichtige Ergänzung zu den „großen“ Freiwilligendiensten dar.

2.8. Vermeidung von Konkurrenzen

Die den Freiwilligendiensten aller Generationen gegenüber vereinzelt ausgesprochenen Vorbehalte rühren weniger vom Format und seiner engagementpolitischen Ausrichtung als von seiner noch nicht abgeschlossenen Profilbildung. Dies ist der Pluralität unterschiedlicher Implementierungsstrategien als auch teilweise abweichender Interessen verschiedener Akteure zuzuschreiben.

Sowohl von Seiten der Verbände als auch der Politik und Fachwissenschaft wird Kritik an den Freiwilligendiensten aller Generationen geäußert. Sie lässt sich mit der unabgeschlossenen Profilierung des neuen Dienstformats erklären. Damit verbunden sind teilweise engagementpolitische Interessenslagen und Befürchtung, FDaG könne die als erforderlich gesehene Aufmerksamkeit und Unterstützung der „großen“ Freiwilligendienste gefährden. Deshalb ist bei einer weiteren Förderung die Vermeidung von Konkurrenzen sicherzustellen und auf den komplementären Charakter der Freiwilligendienste aller Generationen zu achten, der wiederum eine klare Profilierung auf allen Steuerungsebenen voraussetzt.

2.9. Erfolgreiche Wege der Implementierung weitergehen

FDaG bedürfen auf absehbare Zeit einer weiteren Förderung, wenn sie sich in der Engagementlandschaft Deutschlands verankern und einen festen Platz einnehmen sollen.

Der Implementierungsprozess ist mitnichten abgeschlossen. Die im Programm aufgebauten Strukturen auf Landesebene drohen sich aufzulösen, während gleichzeitig ein deutlich artikuliertes Interesse am Ausbau des Formats der Freiwilligendienste aller Generationen besteht. Es wäre ein Ausdruck kurzfristig angelegter Engagementpolitik, wenn man die Förderung der FDaG ungeachtet nachweisbarer Erfolge versagen würde. Es besteht die reale Gefahr des Untergangs der entstandenen Strukturen und des Formats in der allgemeinen Engagementförderung. Daher ist dringend zu empfehlen, Wege zur Fortsetzung der Implementierung in der bewährten Kooperation von Bund, Ländern und Kommunen zu finden. Die einhellige Zustimmung der Länder und die Bereitschaft des Bundes zur Auseinandersetzung mit dieser Frage sind ausgesprochen günstige Voraussetzungen, die sich auch als Folgen einer gelungenen Multi-level-Governance interpretieren lassen.

2.10. Gesetzliche Verankerung

Die Freiwilligendienste aller Generationen sollten eine eigenständige gesetzliche Verankerung im Bundesfreiwilligendienstgesetz erhalten. Ihre Regelung im SGB VII ist für eine hinreichende Wahrnehmbarkeit und Konturierung zu versteckt. Die laufende Bundesratsinitiative zur gesetzlichen Regelung verdient Unterstützung.

Die bestehenden Regelungen für die Freiwilligendienste aller Generationen im Unfallversicherungsrecht sind im Anschluss an das Modellprogramm Generationsübergreifende Freiwilligendienste mit dem Ziel eingeführt worden, den FDaG einen gesetzlichen Status zu verleihen und Privilegien einzuräumen. Damit sind wesentliche Voraussetzungen für die Förderung der Freiwilligendienste aller Generationen geschaffen worden. Zudem handelt es sich bei der gesetzlichen Verankerung um die symbolische Unterstreichung des Ziels, kein weiteres Experiment durch-, sondern ein erprobtes Format einzuführen. Angesichts des Aufbaus des neuen Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) mit seiner umfassenden Zuständigkeit für den Bundesfreiwilligendienst bedarf es ergänzend eines klaren Bekenntnisses und der Aufnahme der Freiwilligendienste aller Generationen in das Bundesfreiwilligendienstgesetz, um den Dienst sichtbar zu machen, ihn weiter zu profilieren, der Förderung zugänglich zu machen und schließlich den rechtlichen Status der engagierten Bürgerinnen und Bürger im Freiwilligendienst weiter abzusichern.

3. Genese, Format und Ziele der Freiwilligendienste aller Generationen

3.1. Genese: Ein Impuls für die Zivilgesellschaft

Ausgangspunkte für das im Jahr 2009 gestartete Bundesprogramm und Engagementformat Freiwilligendienste aller Generationen sind das Modellprogramm Generationsübergreifende Freiwilligendienste und die klassischen Jugendfreiwilligendienste Freiwilliges soziales Jahr (FSJ) sowie Freiwilliges ökologisches Jahr (FÖJ). Das Vorgängerprogramm GüF entstand im Jahr 2005 aufgrund der Empfehlung der Kommission des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) „Impulse für die Zivilgesellschaft“, einen neuen Typ von Freiwilligendienst neben den Jugendfreiwilligendiensten zu schaffen. Angesichts der Herausforderungen des demographischen Wandels und eines damals diskutierten, aber noch nicht absehbaren Endes der Wehrpflicht und damit auch des Zivildienstes, sollten mit dieser neuen Dienstform die Potentiale älterer Menschen erschlossen werden, um das Miteinander der Generationen zu fördern. Entsprechend konnte auch der Forderung der Enquete-Kommission von 2002 Rechnung getragen werden, die Zivil- und Bürgergesellschaft weiterzuentwickeln. Unter diesen Zielsetzungen startete 2005 die Modellphase des Programms Generationsübergreifende Freiwilligendienste, die Mitte 2008 erfolgreich abgeschlossen wurde: Während der Programmlaufzeit hatten sich in 52 geförderten Projekten fast 9.000 Freiwillige in knapp 1.600 Einsatzstellen bei 140 Trägern in ganz Deutschland engagiert. Der Dienst dauerte zwischen mindestens drei und höchstens 24 Monaten, um eine hohe Verbindlichkeit der Einsätze zu sichern, den Bildungsansprüchen der Freiwilligen gerecht zu werden und darüber hinaus Arbeitsmarktneutralität zu wahren. Ein Freiwilligendienstplatz wurde ab 15 bzw. 20 Stunden pro Woche anerkannt. Dennoch war dafür Sorge zu tragen, dass durch das freiwillige Engagement weder schulische noch berufliche Tätigkeiten ersetzt würden. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Modellprogramms wurde das Programm Freiwilligendienste aller Generationen mit dem Ziel aufgelegt, die Freiwilligendienste auf der kommunalen Ebene zu implementieren, für eine flächendeckende Verbreitung Sorge zu tragen und sie dauerhaft als Engagementform in Deutschland zu verankern.

Die Laufzeit der Programme GüF und FDaG wurde durch eine Vielzahl weiterer engagementpolitisch relevanter Gesetzesmaßnahmen begleitet, etwa die Einführung der sogenannten Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale im Jahr 2005 sowie die Verabschiedung des Gesetzes „Hilfen für Helfer“ im Jahr 2007. Vor Beginn des FDaG wurde neben dem Programm „Aktiv im Alter“ auch das Aktionsprogramm „Mehrgenerationenhäuser“ (MGH) ins Leben gerufen, das im Jahr 2012, mit der Vorgabe der verstärkten Einbindungen bürgerschaftlichen Engagements, neu aufgelegt wurde. Richtungsweisend für die Diskussion um eine Weiterführung von Freiwilligendiensten aller Generationen war schließlich die Einführung des Bundesfreiwilligendienstes im Sommer 2011.

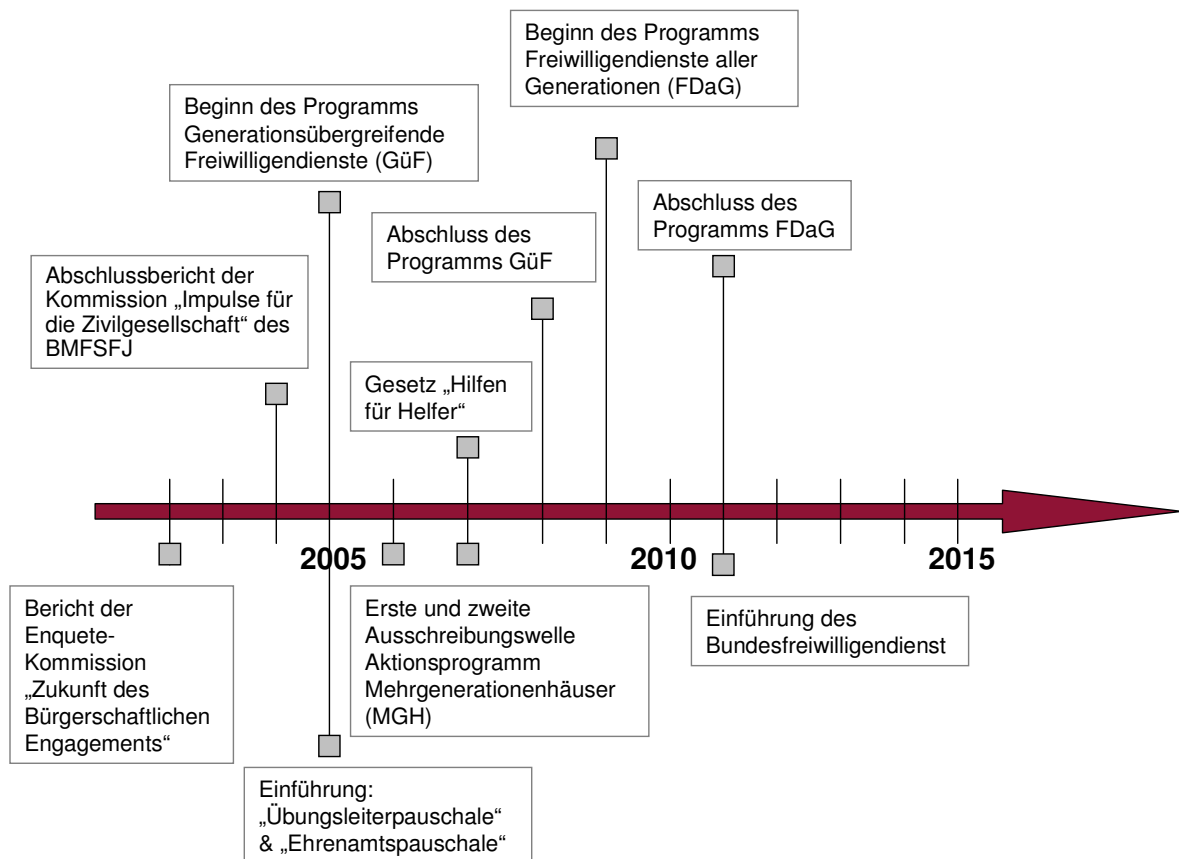


Abb. 1: Engagementpolitischer Kontext

3.2. Zwei Mal FDaG: Profil und Programm

Mit den Freiwilligendiensten aller Generationen wurde und wird zweierlei bezeichnet: Zum einen das zeitlich befristete Bundesprogramm, das am 01.01.2009 startete, am 31.12.2011 endete und mit seinen verschiedenen Programmbausteinen eine komplexe Begleitstruktur zur Etablierung des FDaG bereitstellte. Zum anderen handelt es sich um die Engagementform selbst, deren Profil aus dem Modellprogramm GüF abgeleitet wurde und im Siebten Sozialgesetzbuch (§ 2 Ziffer 1a SGB VII) gesetzlich definiert ist.

Das Profil bzw. Format FDaG. Mit Ende des GüF wurde die Modellphase der generationsoffenen Freiwilligendienste abgeschlossen und mit dem FDaG eine daraus ermittelte Engagementform gesetzlich festgeschrieben. Mit der Legaldefinition setzte der Gesetzgeber ein Zeichen für die dauerhafte Ergänzung der Engagementlandschaft durch den neuen Dienstyp. Wie alle Freiwilligendienste soll FDaG ein Bildungs- und Orientierungsangebot sein. Gegenüber den klassischen Jugendfreiwilligendiensten wurden die Rahmenbedingungen und Vorgaben der Freiwilligendienste aller Generationen flexibel und niedrigschwellig gestaltet, um engagementbereiten Bürger/innen in unterschiedlichen Lebensphasen die Teilnahme zu ermöglichen.

Zu den Besonderheiten gehörte auch, dass der neue Dienst erstmals allen Generationen nach Beendigung der Schulpflicht offen stand. Als Bildungs- und Orientierungsangebot war er in besonderer Weise für Personen in biographischen Übergangssituationen (z.B. vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase) geeignet. Anders als bei den Jugendfreiwilligendiensten waren bei den Freiwilligendiensten aller Generationen weder Taschengeld noch umfangreiche Sachleistungen wie Verpflegung und Unterkunft vorgesehen. Allerdings war es den Trägern überlassen Aufwendungen der Freiwilligen zu erstatten. Diese wurden teilweise pauschal ausgezahlt und hatten so die Funktion, Freiwilligen ihren Einsatz zu ermöglichen. Hauptamtliche Ansprechpartner/innen und/oder ehrenamtliche Mentor/innen begleiteten die Freiwilligen und standen bei fachlichen Fragen und Problemen in der Einsatzstelle zur Verfügung. Auch wenn ein flexibler Rahmen für das Programm existierte, wurden Zugangsvoraussetzungen bzw. Merkmale festgelegt, die aus der Legaldefinition abgeleitet wurden.

Merkmale des Engagementprofils „Freiwilligendienste aller Generationen“

- Mindestens acht Stunden Einsatz pro Woche und eine Gesamtdauer des Dienstes von mindestens sechs Monaten (vgl. § 2 Ziffer 1a SGB VII)
- Individuelle Ausrichtung des Einsatzes an der Lebenssituation der Freiwilligen
- Schriftliche Vereinbarung über die Dauer und den Umfang des Einsatzes zu Gunsten von Transparenz und Sicherheit für Freiwillige, Träger und Einsatzstellen (vgl. § 2 Ziffer 1a SGB VII)
- Qualifizierungsmaßnahmen von mindestens 60 Stunden pro Einsatzjahr, die mit den Interessen der Freiwilligen abgestimmt sind (vgl. § 2 Ziffer 1a SGB VII)
- Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz unabhängig von Träger und Einsatzfeld (vgl. § 2 Ziffer 1a SGB VII)
- Fortzahlung des Kindergeldes während des Freiwilligendienstes (vgl. § 2 Ziffer 1a SGB VII)
- Engagement- und Kompetenznachweise als Wertschätzung und Referenzen
- Der Dienst erfolgt prinzipiell unentgeltlich, finanzielle Aufwände werden in der Regel erstattet
- Träger des Freiwilligendienstes sind inländische juristische Personen des öffentlichen Rechts oder unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallende Einrichtungen zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung)

Die Konzentration auf wenige Merkmale und die Eröffnung von Spielräumen sollte an das Vorgängerprogramm GüF anknüpfen und die bewährte Kombination aus hoher Verlässlichkeit und biographischer Passung durch eine flexible Ausgestaltung des Dienstes verstetigen. Ergänzend zu den gesetzlich definierten Merkmalen gaben das Praxishandbuch zum Freiwilligendienst und eine Zusammenstellung von häufig gestellten Fragen und Antworten (FAQ) zahlreiche Hinweise zur Ausgestaltung des Freiwilligendienstes, etwa zur Gewinnung, Anleitung, Begleitung und Anerkennung von Freiwilligen sowie zu Rollen und Aufgaben im Beziehungsdreieck aus Träger, Einsatzstelle und Freiwilliger/m.

Das Programm Freiwilligendienste aller Generationen. Das Programm wurde aufgelegt, um die Kooperation und das zielgerichtete Zusammenwirken von Kommunen, Bundesländern und dem zuständigen Bundesministerium sowie eine produktive Zusammenarbeit mit Trägern zu fördern, die den FDaG in ihr „Portfolio“ der Engagementförderung aufnahmen. Aufgrund der flexibel ausgelegten Rahmenbedingungen ließ es für diese Zielerreichung eine große Offenheit bei der Ausgestaltung der Freiwilligendienste auf Landes- und kommunaler Ebene, aber auch für die Träger, die mit unterschiedlichen Traditionen, Anliegen und eigenen strategischen Zielen die Freiwilligendienste aller Generationen in ihre Arbeit integrierten. Für die Etablierung des Profils in der Engagementlandschaft verfolgte das Förderprogramm zusammen mit der gesetzlichen Rahmung verschiedene Ziele:

- Auf Ebene der Freiwilligen: Ziel war es, mit dem flexiblen zeitlichen Zuschnitt und der inhaltlichen Offenheit des FDaG den Freiwilligen zu ermöglichen, ihren Einsatz mit persönlichen und beruflichen Interessen abzustimmen, ihn in einem überschaubaren Zeitraum zu leisten und sich dabei (weiter) zu qualifizieren.
- Für Vereine, Initiativen, Verbände: Zielsetzung auf dieser Ebene war es, durch schriftliche Vereinbarung der Einsatzbedingungen für Planungssicherheit zu sorgen, die Gewinnung neuer Zielgruppen und Erschließung neuer Einsatzfelder zu ermöglichen.
- Auf kommunaler Ebene: Als Zielpunkt der Verankerung des Dienstprofils in der Engagementlandschaft mussten sich die Freiwilligendienste aller Generationen auch auf der kommunalen Ebene bewähren. Hier ermöglichten sie die Erweiterung und Ergänzung der bestehenden Engagementlandschaft und die Gelegenheit zur kontinuierlichen Einbindung von Engagierten bei der Bearbeitung zentraler Themen, deren Folgen in den sozialen Nahräumen sichtbar werden (z.B. Demographischer Wandel, Migration, Bildung von Kindern und Jugendlichen). Die Vorgabe „Verankerung auf kommunaler Ebene“ verfolgte dabei zwei Ziele: Zum einen die unmittelbare Übernahme der Trägerschaft des Dienstes durch eine Stadt, einen Kreis oder eine Ge-

meinde. Zum anderen die Aufnahme des Dienstes in das Portfolio der lokal verwurzelten Träger – am günstigsten mit Unterstützung durch die Kommune.

Die Motivation, in der einen oder anderen Weise „die Kommunen mit im Boot“ zu haben, bestand in beiden Fällen in der Erwartung, die Nachhaltigkeit eines Dienstes zu sichern, der sich auf die Interessen der Bürger/innen zuschneiden ließ.

Die verschiedenen Akteure agierten auf Basis von drei Bausteinen des Programms. Im Einzelnen handelte es sich um Leuchtturmprojekte, Mobile Teams und Qualifizierungsträger, die den Bildungs- und Orientierungsdienst etablieren sollten:

- Bundesweit gab es 46 Leuchtturmprojekte, die als Beispiele guter Praxis Wege zur Etablierung der Freiwilligendienste unter Anbindung an Kommunen bzw. Landkreise zeigten. Zu diesen vom Bund geförderten Leuchtturmprojekten kamen sechs weitere Projekte hinzu, die mit Unterstützung der Länder gearbeitet haben.
- Mobile Teams wurden in 16 Bundesländern etabliert, die Träger, Kommunen, Landkreise und andere Institutionen beim Aufbau von Freiwilligendiensten aller Generationen unterstützten.
- In den 16 Bundesländern wurden jeweils Qualifizierungsträger gewonnen, die für die Qualifizierung von Freiwilligen und Fachkräften im Rahmen des Programms zuständig waren.

Freiwilligendienst aller Generationen

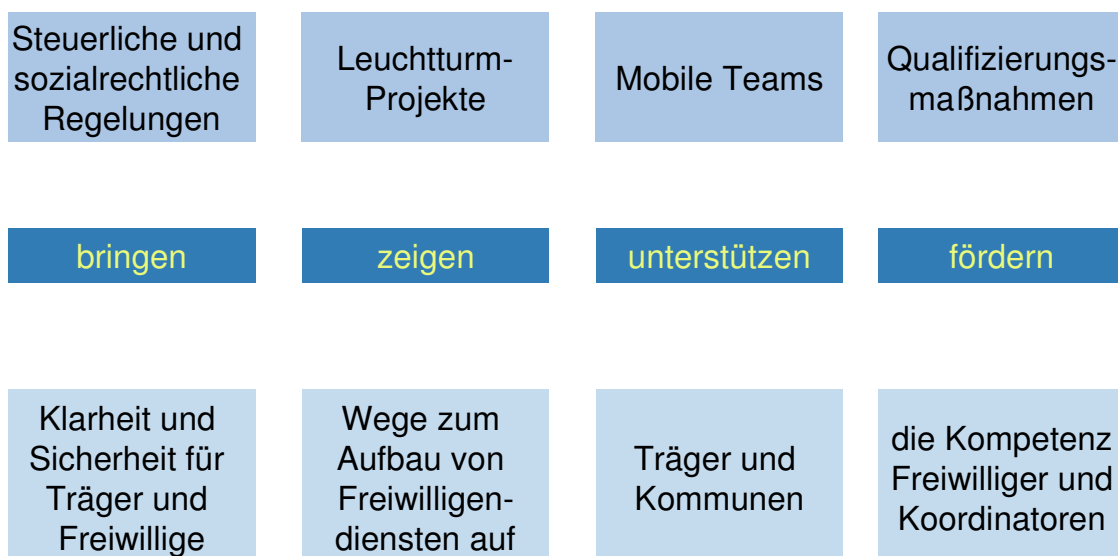


Abb. 2: Bausteine des Programms

Durch die drei Bausteine führte das Programm eine Vielzahl von Akteuren in einem gemeinsamen Handlungsfeld zusammen:

- Den Bund, der einerseits die rechtlichen Rahmenbedingungen und das Design des Programms vorgab, die Leuchtturmprojekte auswählte und mit dem Referat 315 im BMFSFJ die Steuerungsebene des Programms bildete.
- Die Bundesländer, die im Unterschied zum GüF von Beginn an weiterreichend eingebunden und mitverantwortlich waren, da sie als Zuwendungsgeber, d.h. Zuständige für die Weiterleitung der Bundesmittel für Qualifizierung und Mobile Teams, Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung des Programms in ihrem jeweiligen Bundesland hatten. In Abstimmung mit dem Bund und mit Blick auf ihre eigene Förderpolitik wählten sie die Mobil Teams und Qualifizierungsträger aus und vertraten die Interessen der Länder gegenüber dem Bund, etwa durch regelmäßige Bund-Länder-Treffen.
- Die Städte, Kreise und Gemeinden, die nicht nur potenzielle Ankerpunkte des Dienstes waren, sondern in 46 Fällen in Absprache mit den Ländern als Leuchtturmprojekte von Anfang an beteiligt waren.
- In diese politisch geleitete Grundstruktur wurde schließlich eine Vielzahl unterschiedlicher Träger (Verbände, Vereine, Initiativen) an verschiedenen Punkten als Vermittler im FDaG eingebunden.

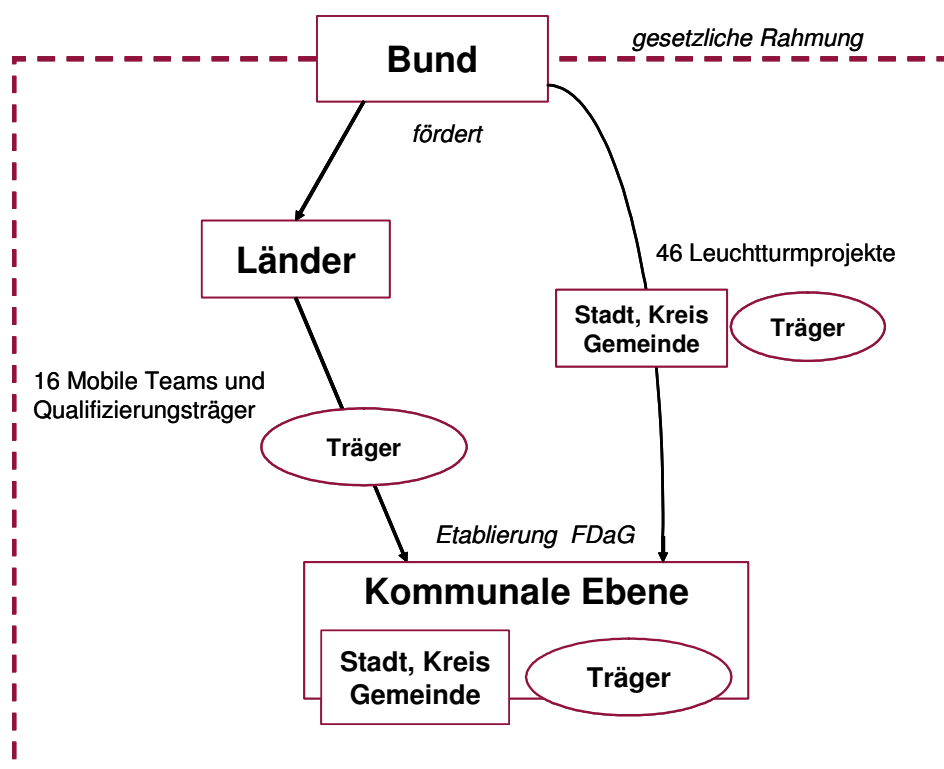


Abb. 3: Handlungsfeld und Akteure im Programm

3.3. Etablierung des Profils durch drei Bausteine

Die Steuerung, Koordination bzw. Begleitung der kooperativen Implementierungsbemühungen sowie einzelner Bausteine des Programms, erfolgte maßgeblich über vier Institutionen:

- Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Programmleitung und Gesamtverantwortung für die Freiwilligendienste aller Generationen
- Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Programmkoordination und Evaluation
- Bundesverwaltungsamt (BVA): Finanzielle Abwicklung des Programms, Abrechnungsstelle für Leuchtturmprojekte und Landesverwaltungen.

Als zentrale Praxis-Bausteine zur Implementierung des Bundesprogramms erfüllten Leuchtturmprojekte, Mobile Teams und Qualifizierungsträger spezifische Aufgaben. Sie verfolgten jeweils eigene (Unter-)Ziele zur Erreichung der übergreifenden Gesamtziele und entfalteten unterschiedliche Wirkungen. Dementsprechend wurden zum Ende der Laufzeit des Programms FDaG verschiedene Perspektiven der Leuchtturmprojekte sowie weiterführender Entwicklungen bei den Mobilien Teams und Qualifizierungsträgern sichtbar, die die fortlaufende Etablierung des Profils FDaG unterstützten.

3.3.1. Leuchtturmprojekte

Den insgesamt 46 bundes- und 6 ländergeförderten, bzw. -unterstützten¹ Leuchtturmprojekten gelang es, in der dreijährigen Laufzeit des Programms eine große Anzahl von Freiwilligen zu gewinnen, neue Projekte zu initiieren und starke Kooperationen zu schließen. Die Ausgangssituation der Leuchtturmprojekte, ihre inhaltliche Schwerpunktsetzung und nicht zuletzt die spezifische Logik, nach der das Programm umgesetzt wurde, lassen ein differenziertes, facettenreiches Bild an Erfolgen entstehen.

Entwicklungsprozess. Das erste Programmjahr 2009 wurde durch die strukturelle und operative Konstituierung der Leuchtturmprojekte geprägt. Im Rahmen des Programmbausteins wurden neue Konzepte erstmals in der Praxis erprobt (z.B. Regensburg, Idstein) und bestehende Konzeptionen im Hinblick auf anvisierte Zielgruppen, Einsatzfelder oder inhaltliche Abläufe weiterentwickelt. Der Fokus und die Gestaltungsoptionen der Träger wurden durch die vielfältigen Entstehungshintergründe der Leuchtturmprojekte maßgeblich beeinflusst.

¹ Ab dem zweiten Halbjahr 2009 wurden durch die Länder Bayern, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen sechs weitere Projekte aus den jeweiligen Landeshaushalten gefördert.

Konstituierungsprozess läuft je nach Ausgangssituation unterschiedlich ab



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung 2009 – www.zze-freiburg.de

1

Abb. 4: Konstituierungsprozess der Leuchtturmprojekte

So gab es einerseits Träger, die bereits bei Programmbeginn z.B. durch die Teilnahme am Vorgängerprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ oder anderen Modellprogrammen, organisatorische Strukturen aufgebaut und Projektarbeit in der Praxis erprobt hatten (z.B. Halle, Freiwilligenagentur Marburg-Biedenkopf). Für einen beachtlichen Teil der Leuchtturmprojekte war die Teilnahme am Programm jedoch mit einem kompletten Neustart von Projekten verbunden. Diese Unterschiede in der Genese der Projekte erklären das variiende Ausmaß an Anfangsschwierigkeiten, mit denen die Leuchttürme im ersten Programmjahr konfrontiert waren, und sie erklären ihre unterschiedliche Strahlkraft. Im Rahmen der Projektbesuche beobachtete das zze insgesamt acht grundlegende Aktivitäten der Leuchtturmprojekte, die die Umsetzung der Projektideen im Jahr 2009 maßgeblich prägten. Das Aktivitätsspektrum der Leuchtturmprojekte bildete eine umfangreiche Anzahl von Einzelaktivitäten ab, die im Wesentlichen fünf Kategorien zugeordnet werden konnten: die Bedarfserhebung, die Gewinnung von Freiwilligen, ihre Qualifizierung, die Öffentlichkeitsarbeit als Leuchtturmprojekt und die Vernetzungsarbeit.

Nahm im Jahr 2009 die strukturelle und operative Konstituierung der Projekte noch einen großen Teil der Zeit- und Personalressourcen in Anspruch, konzentrierten sich die Projekt-Mitarbeiter/innen im zweiten Jahr der Programmlaufzeit nun verstärkt auf die Umsetzung ihrer Projektziele. Ab Frühjahr 2010 zeichnete sich bei den Leuchtturmprojekten die Akquise

von Freiwilligen zunehmend als erfolgreich ab. Die meisten der Leuchtturmprojekte verfolgten die Strategie, ein breites Spektrum von Freiwilligen aus unterschiedlichen Zielgruppen zu gewinnen, eine Minderheit sprach gezielt eine oder ausgewählte Freiwilligengruppen an (z.B. Transkulturelles Lernhaus der Frauen in Köln, mittenmang in Schleswig). Zu den anvisierten Zielgruppen der Leuchtturmprojekte zählten junge (z.B. das Teilprojekt „Projekt Verantwortung“ Im Leuchtturm Berlin Bildung, Göttingen, Lübeck, Nordhorn) sowie ältere Menschen (z.B. Gelsenkirchen, Hamburg Runder Tisch, Berlin Pflege, Caritas Bayern), erwerbslose (z.B. Cham, Strausberg) sowie erwerbstätige Menschen (z.B. Rügen, Guben), Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. Bielefeld, Stendal) oder Menschen mit Behinderung (z.B. Schleswig, Grimma). Je nach Erfolg der Konstituierung der Leuchtturmprojekte 2009 wurden neue Einsatzfelder erschlossen, neue Teilprojekte ins Leben gerufen (z.B. Westerburg), der Aktionsradius erweitert (z.B. Halle) oder wo nötig Kursanpassungen vorgenommen. Die Tätigkeiten der Projektkoordinator/innen deckten in der Umsetzungsphase das gesamte Spektrum der Einbindung von freiwilligem Engagement ab, Hauptaufgaben bildeten die Begleitung und Beratung von Freiwilligen und Einsatzstellen.

Auch im letzten Programmjahr 2011 stand vorwiegend die Projektumsetzung im Vordergrund der Tätigkeiten der Leuchtturmprojekte. Zunehmend zeigten sich Erfolge in Hinblick auf die Erreichung der eigenen Zielsetzungen, die auf den Bemühungen der ersten beiden Programmjahre fußten. So stieg in zahlreichen Fällen die Nachfrage der Angebote bei Nutzer/innen oder Einsatzstellen (z.B. Behördenlotsen/lotsinnen in Bingen) stetig mit der Programmlaufzeit. In anderen Projekten konnte die Nachfrage auf einem gleichbleibend hohen Niveau gehalten werden (z.B. Bielefeld). Viele Leuchtturmprojekte steigerten ihre Strahlkraft, wie beispielsweise das Coaching-System der Ausbildungsbrücke Berlin, das bundesweit Nachahmer fand. Nicht zuletzt wurde der Erfolg von Leuchtturmprojekten bei nationalen und internationalen Wettbewerben sichtbar (z.B. erreichte das Projekt in Gelsenkirchen den 2. Platz im EU-Wettbewerb ActiveAgeingforElderMigrants). Mit Blick auf das Ende der Programmlaufzeit wurde ab Sommer 2011 an allen Standorten die Frage nach den Perspektiven ab dem Jahr 2012 diskutiert. Hierbei konnte eine weite Spannbreite von Einstellungen wahrgenommen werden: Von der Erwartung, dass der Bund die Weiterförderung des FDaG ermöglichen sollte über intensive Bemühungen der Mittelakquise bis zu relativer Gelassenheit, da eine feste Verankerung in das Angebot von Trägern oder Kommunen erzielt werden konnte.

Logiken der Projektumsetzung. Drei Logiken der Projektumsetzung konnten während des Entwicklungsprozesses der Leuchtturmprojekte in der Programmlaufzeit beobachtet werden. In Fällen, in denen die Teilnahme am Bundesprogramm zum Ausbau bzw. zur Umstrukturierung bestehender Projektzusammenhänge (z.B. Bingen, Pflegebegleiter/innen oder Senior-

partner in School) oder die Neukonstitution von Projekten (z.B. Strausberg, Rügen) im Vordergrund der dreijährigen Tätigkeit stand, lag eine Umsetzung des Programms nach einer **Einsatzstellenlogik bzw. Projektträgerlogik** vor.

Bei Leuchtturmträgern, bei denen Freiwillige eine für sie passende Engagementform aus einer Bandbreite von Angeboten auswählen konnten, wurde der FDaG als ein neues Element in die Angebotspalette aufgenommen. So etablierten etwa Freiwilligenagenturen den FDaG als ein ergänzendes Angebot, das in seinem Zeitumfang zwischen dem Engagement mit geringem Stundenumfang einerseits und Vollzeit-Freiwilligendienst andererseits rangiert (z.B. Köln, Halle). In diesen Fällen erfolgte die Umsetzung des Programms im Sinne einer **Vermittlerlogik**: Freiwilligenplätze wurden Interessierten passgenau angeboten und Freiwillige an Einsatzstellen vermittelt.

In zahlreichen Fällen wurde der FDaG genutzt, um kommunale Engagementstrukturen weiterzuentwickeln bzw. aufzubauen (z.B. Standortlotsen/-lotsinnen im Oberbergischen Kreis, Seniorenvertreter/innen in Gelsenkirchen) – entsprechend einer **kommunalen Strukturförderungslogik**. Verantwortungsvolle Aufgaben wurden mittels des Engagementformats an Freiwillige vermittelt (z.B. Multiplikatoren/Multiplikatorinnen in Bingen, wo Behördenlotsen/lotsinnen auch für die Akquise von lokalen Kooperationspartnern und Freiwilligen zuständig waren). Der FDaG profilierte sich hier als ein Format für koordinierende, verantwortungsvolle Tätigkeiten. Allerdings begünstigte die Umsetzungslogik kaum den Ausbau weiterer FDaG-Einsatzplätze. So unterstützten FDaG-Freiwillige zwar den Ausbau kommunalen Engagements (z.B. Marburg-Biedenkopf), dabei entstanden jedoch nicht notwendiger Weise neue FDaG-Angebote.

Perspektiven. Entsprechend der weiten Spannweite von Standpunkten zu den Perspektiven der Leuchtturmprojekte nach Ende der Laufzeit des Programms FDaG ist auch die Palette an Szenarien und konkreten Weiterführungsplänen groß. Insgesamt 21 Leuchtturmprojekte beabsichtigten Ende 2011, ihr FDaG-Projekt auch nach Abschluss des Bundesprogramms weiterzuführen. 19 waren zu diesem Zeitpunkt noch unentschieden.

In Fällen, in denen die Umsetzung des FDaG entsprechend der Einsatzstellenlogik bzw. Projektträgerlogik verlief, würden nach Angaben der Verantwortlichen die meisten Projekte insbesondere dort weiterhin laufen, wo der FDaG genutzt wurde, um bestehende Projektzusammenhänge auszubauen (z.B. Berlin Bildung, Potsdam)². Hier konnten die Attraktivität und der Bekanntheitsgrad spezifischer Projekte gesteigert und neue Kooperationspartner gewonnen werden (Pflegebegleitung, Seniorpartner in School). Die weitere Umsetzung die-

² Die Projektbeispiele und die genannten Perspektiven in diesem Unterkapitel resultieren aus Informationen und Ergebnissen von Projektbesuchen zwischen September und Dezember 2011.

ser Projekte steht meist außer Frage, fraglich bleibt jedoch, ob die Projekte unter dem Label des FDaG weiterbestehen werden und inwieweit die besonderen Merkmale des FDaG weiterhin genutzt werden. So wird etwa die schriftliche Vereinbarung zwischen Freiwilligen und Einsatzstelle in einigen Fällen zukünftig voraussichtlich wieder in den Hintergrund treten (z.B. Berlin Bildung Ev. Schule). In einigen Fällen gelang es Leuchtturmprojekten bzw. Teilprojekten, neue Finanzierungsquellen für ihre Projekte zu erschließen (z.B. Westerbürg).

Die Zukunftsperspektiven von Leuchtturmprojekten, in denen der FDaG entsprechend einer Vermittlerlogik umgesetzt wurde, gestalten sich auf den ersten Blick optimistisch. Hier werde nach Angaben der Verantwortlichen der FDaG weiterhin Freiwilligen und Einsatzstellen vorgeschlagen und umgesetzt, wenn er für die Angesprochenen die optimale Passform biete (z.B. Halle, Köln). Der FDaG hat mit seiner hohen Flexibilität bei hoher Verbindlichkeit als besonderem Merkmal die Chance, in der Landschaft des freiwilligen Engagements und der Freiwilligendienste weiter zu bestehen.

Die Perspektiven von Leuchtturmprojekten mit einer kommunalen Strukturförderungslogik gestalten sich unterschiedlich. Dort wo eine dauerhafte Zusammenarbeit mit der kommunalen Verwaltung aufgebaut werden konnte oder aufgrund der Struktur des Leuchtturmträgers von Beginn an bestand, besteht die Aussicht, dass sich die Kommunen zukünftig an der Weiterführung des FDaG beteiligen. Die Form variiert von der Unterstützung durch Räumlichkeiten über die Zahlung von Einsatzstellenpauschalen (z.B. Marburg-Biedenkopf) bis hin zur Abwägung, Haushaltstitel für bestimmte FDaG-Projekte bereitzustellen (z.B. Mühlhausen). Auch die Suche nach Sponsoren werde hier, so die Projektverantwortlichen, in Einzelfällen durch die Kommune unterstützt (z.B. Regensburg, Bielefeld Nachbarschaftshilfe, Bielefeld Bildung). Da entsprechend der Logik der kommunalen Strukturförderung nicht zwangsläufig ausschließlich neue FDaG-Plätze etabliert wurden, sondern parallel facettenreicher Engagementausbau stattfindet, bleibt abzuwarten, inwiefern sich der FDaG zukünftig für die verantwortungsvollen Tätigkeiten als Multiplikator/innen entwickeln wird.

Die Umsetzungslogik des Programms bestimmte zu einem großen Teil, in wie weit Leuchtturmträger das Profil des FDaG in bestehende organisatorische und institutionelle Gefüge einarbeiteten. Unabhängig von der Umsetzungslogik bleibt für die Leuchtturmprojekte jedoch größtenteils unklar, wie und ob die Kosten für Aufwandsentschädigungen oder Qualifizierungsmaßnahmen zukünftig gedeckt werden würden. Verschiedene Strategien werden hier zur Problemlösung überdacht: Die Reduzierung von Qualifizierungsangeboten, die Kürzung oder Kappung von Aufwandsentschädigungen oder die Begrenzung oder Aufgabe von FDaG-Einsatzplätzen. Inwieweit diese Veränderungen zu einem zentralen Einflussfaktor bei der Entscheidung von Freiwilligen zur Weiterführung oder Aufnahme eines FDaG werden,

kann bis dato durch die Leuchtturmträger nicht eingeschätzt werden. In einigen Fällen wird ein zeitnaher Rückgang der Freiwilligenzahl erwartet.

Die von den Leuchtturmprojekten angestrebte Zahl der zu gewinnenden Freiwilligen wurde zumeist erreicht – wobei die selbst gesteckten Ziele als in hohem Maße variabel erschienen. Insgesamt wurde das Programm Freiwilligendienste aller Generationen von den Leuchtturmprojekten positiv bewertet. Der FDaG galt prinzipiell als attraktive Antwort auf aktuelle gesellschaftliche Problemstellungen (z.B. den demografischen Wandel) und individuelle Lebenssituationen (z.B. der Übergang zwischen Erwerbsleben und Nacherwerbsphase). Durch die finanzielle Unterstützung wurden die Leuchtturmprojekte in die Lage versetzt, in unterschiedlicher Akzentuierung konkrete Projekte umzusetzen, bestimmte Zielgruppen zu erreichen, lokale Engagementstrukturen auszubauen und die Vernetzung zentraler Akteure in ihrem Umfeld zu fördern. Die in diesen Bereichen erreichten vielseitigen Erfolge belegen die Sinnhaftigkeit eines Programmbausteins, der Vorbildcharakter entfalten konnte, auch wenn einige Leuchtturmprojekte stark die Projektinhalte in den Vordergrund stellten.

3.3.2. Mobile Teams

Die Mobilen Teams wurden als zentraler Akteur für die flächendeckende Etablierung des FDaG in den Bundesländern eingesetzt. Das Ziel lautete, den Dienst durch die Gewinnung von Unterstützern und Unterstützungsnetzwerken auf lokaler Ebene einzuführen. Dazu standen ihnen die eigenen Erfahrungen als Akteure des Dritten Sektors und ihre Beratungskompetenzen sowie das vom Bund geförderte Angebot zur Verfügung, dienstbezogene Qualifizierungsveranstaltungen für Multiplikator/innen, hauptamtliches Personal und Freiwillige mindestens während der Laufzeit des Programms finanziell zu fördern. Zwischen den drei Programmbausteinen gab es häufig institutionelle und personelle Überschneidungen: Von den 16 Mobilen Teams bundesweit verantworteten 13 den Qualifizierungsbaustein mit, und von diesen 13 wiesen wiederum 5 eine Überschneidung zu mindestens einem Leuchtturmprojekt auf. Drei Teams arbeiteten ohne direkte Überschneidung mit anderen Bausteinen. Ob ein Mobiles Team zugleich als Leuchtturmprojekt und als Qualifizierungsträger auftrat oder nicht, beeinflusste die Arbeitsweise und das Selbstverständnis der Teams.

Aufgaben, Rollenverständnisse und Trägerschaften. Laut Zuwendungsbescheid war die Aufgabe der Mobilen Teams „die individuelle Beratung und Unterstützung von Kommunen und Trägern bei der Einführung, Festigung und Weiterentwicklung von Freiwilligendiensten für alle Altersgruppen“.

Inhaltlich fokussierte die Beratungsarbeit sich im Laufe der Programmlaufzeit folglich zum einen darauf, die besonderen Interessenlagen von Trägern und Einsatzstellen zu identifizie-

ren, für die der FDaG ein hohes Potenzial aufwies. Zum anderen wurden die Besonderheiten und Vorteile (sowie Verpflichtungen in den FDaG) in Bezug zu anderen Engagementformen präziser herausgearbeitet, um die Passgenauigkeit der Beratung zu erhöhen. Wie Mobile Teams den Begriff „Beratung“ ausfüllten, hing u.a. davon ab, in welchem Umfang sie in der Doppel- oder Mehrfachrolle als Qualifizierungsträger und Leuchtturmprojekträger entsprechende Angebote und Erfahrungen vorhielten. So konnte z.B. die lagfa in Sachsen-Anhalt Beratung, Qualifizierung und beispielhafte Praxis „aus einem Guss“ organisieren, wofür andere Teams gesonderter Abstimmungsprozesse bedurften. Neben den Überschneidungen der Programmbausteine wies die innere Struktur der Mobilien Teams ebenfalls große Unterschiede auf. In Hamburg zeichneten sich die Mobilien Teams durch thematische Arbeitsteilung aus, in Hessen durch eine „einsatzfeldbezogene“ oder wie im Saarland durch eine „klientelbezogene“. In einigen Ländern, z.B. Niedersachsen, Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern, bildeten sich regionale Teams. Diese waren wiederum kollegial oder durch eine übergeordnete Koordinierungsstelle miteinander verbunden. Auch der Personalzuschnitt der Teams variierte insgesamt stark. Während in Berlin und Schleswig-Holstein jeweils eine hauptamtliche Mitarbeiterin mit vollem Stellenumfang tätig war, waren es z.B. in Hessen neun und in Baden-Württemberg zehn hauptamtliche Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichem Stellenumfang. Die meisten Mobilien Teams, so auch in Thüringen, Sachsen und Bremen, wurden durch zahlreiche Honorarkräfte und freiwillig Engagierte verstärkt. Die Vielzahl der genannten Unterschiede reduzierte die Vergleichbarkeit der personellen Ressourcen der Länder.

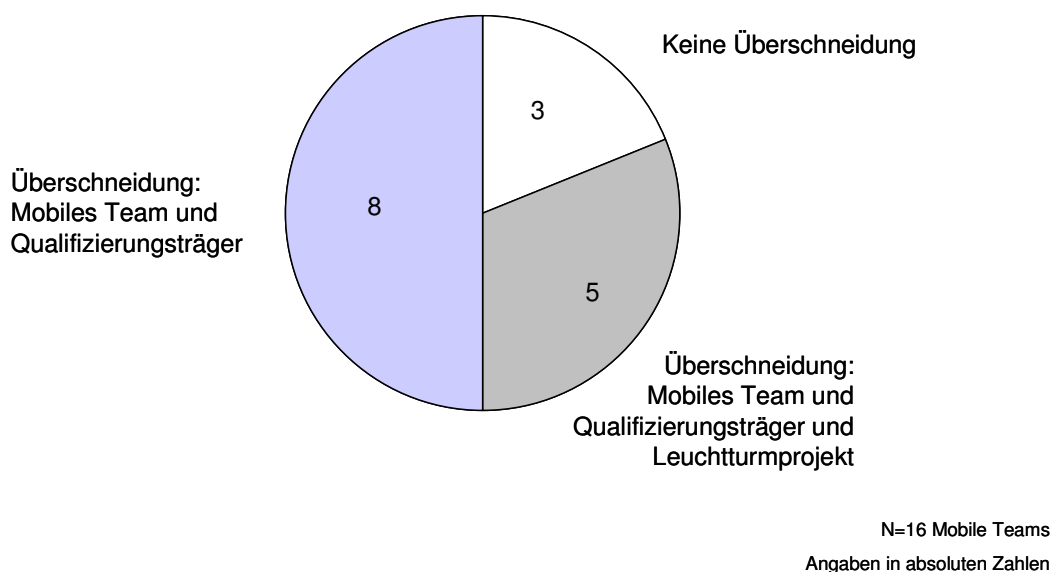


Abb. 5: Überschneidungen mit anderen Programmbausteinen

Bei aller Heterogenität der Teams zeichnete sich dennoch ein gemeinsames Rollenverständnis ab. Es zeigte sich, dass die Aufgabe der Verankerung des Dienstprofils weniger punktuelle Beratung als prozesshafte Begleitung erforderte. Auf einem Bundestreffen im Februar 2010 haben sich die Mitglieder von Mobilien Teams selbst drei Rollen zugewiesen:

- Erstinformant/in, Starthilfegeber/in, Bedarfsermittler/in
- Türöffner/in, Vermittler/in, Vernetzer/in, Makler/in
- Begleiter/in, Coach

Eine weitere Rollenzuschreibung lautete „Agent/in“. Hier sollte ausgedrückt werden, dass die Etablierung der Freiwilligendienste das Ergebnis einer im Ausgang prinzipiell offenen Beratung und Begleitung darstellte. Dies und die Kostenfreiheit für die Klient/innen waren wichtige Gründe dafür, dass die Angebote der Mobilien Teams angenommen wurden.

Die Umsetzung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit für den FDaG im Land stellte einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit aller Mobilien Teams dar. Durch die Erstellung und Aktualisierung der eigenen Internetauftritte, etwa in Hessen (www.freiwilligendienste-hessen.de), Nordrhein-Westfalen (www.fdag-nrw.de), Rheinland-Pfalz (www.fdag-rlp.de) und Bayern (www.fdag-in-bayern.de), die Erstellung und Verteilung von Flyern, die Veröffentlichung von Artikeln in lokal verbreiteten Gemeindemagazinen und der regionalen Tagespresse, die Versendung von Newslettern und die Durchführung öffentlicher bzw. auf Fachleute ausgerichtete Informationsveranstaltungen stieg der Bekanntheitsgrad des Profils der Freiwilligendienste aller Generationen als auch der Beratungsangebote der Mobilien Teams.

Die Mobilien Teams waren in der Regel eng angebunden an zuständige Referate in den Landesministerien. Diese machten Vorschläge zur Trägerschaft der Mobilien Teams und des Qualifizierungsbausteins und übten als Zuwendungsgeber (Weiterleitung der Bundesmittel) und z.T. durch eigene Zuschüsse gemeinsam mit dem Bund Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung des Programms aus. Einige Länder haben in diesem Sinne regelmäßig tagende Gremien zur Abstimmung zwischen Mobilem Team und Land gegründet, wie z.B. den Lenkungskreis in Baden-Württemberg oder die Projektlenkungsgruppe in Brandenburg. Insgesamt gelang es in allen Bundesländern, erfahrene und gut vernetzte Akteure aus dem Bereich Freiwilligendienste und Engagementförderung als Träger der Mobilien Teams zu gewinnen und teilweise bestehende Trägernetzwerke einzubinden. Beispiele hierfür sind die Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen (lagfa) in Sachsen-Anhalt, bzw. Bayern, die Kommunalberater/innen des Landesnetzwerks Baden-Württemberg, die Landesarbeitsgemeinschaft Pro Ehrenamt im Saarland oder der Runde Tisch Freiwilligendienste in Hamburg.

Entwicklungsprozess. Während die Mobilen Teams im ersten Programmjahr 2009 vorwiegend mit der Kontaktaufnahme zu potentiellen Partnern und Werbungsaktivitäten beschäftigt waren, wurden im Jahr 2010 die dann bestehenden Kontakte intensiviert und Kooperationsbeziehungen qualitativ, systematisch und quantitativ ausgebaut. Auch die zunehmende Akzeptanz der FDaG in bestehenden Netzwerken der Engagementlandschaft erwies sich bei der Suche nach Unterstützung als nutzbringend. Vermehrt wurden Kommunen angesprochen, um sie für die Trägerschaft oder als Einsatzstelle der FDaG zu gewinnen. Die individuelle Beratung von potentiellen Partnern stellte deshalb einen großen Teil der Arbeit der Mobilen Teams dar. Daneben wurden die Kontakte zu bereits bestehenden Netzwerken wie Bürgerinitiativen, Vereinen, Ehrenamtsbörsen oder Wohlfahrtsverbänden vertieft, weiter ausgebaut und neu aufgebaut, wie z.B. ein verzweigtes Netz von Anlaufstellen für FDaG in Berlin. Diese Anlaufstellen waren zum einen Informationsstellen für interessierte Einrichtungen sowie Freiwillige und stellten zum anderen den Kontakt zwischen Mobilem Team, Trägern, Einsatzstellen und der Kommune bzw. den Bezirken her. Im zweiten Halbjahr 2010 und dem ersten Halbjahr 2011 konnten gezielt neue Träger und Einsatzstellen für den Freiwilligendienst gewonnen werden. Zudem wurden neue, bewährte und bereits etablierte Engagementfelder wie z.B. Schulen, Kindertagesstätten, Migrations- und Beratungseinrichtungen erschlossen. Neben der Beratungsarbeit für Träger, Einsatzstellen und Kommunen sowie der Öffentlichkeitsarbeit, bauten die Mobilen Teams im Jahr 2011 auch ihre Zusammenarbeit mit vorhandenen Gremien und Netzwerken sowie die persönliche bzw. schriftliche Ansprache politischer Entscheidungsträger weiter aus. Mit Erfolg: Gut funktionierende Netzwerke im Feld des freiwilligen Engagements boten den Mobilen Teams eine Grundlage, Kontakte zu knüpfen, über das eigene Angebot zu informieren und geeignete Partner zu finden. Für den weiteren Verlauf des Jahres 2011 wurde in einigen Ländern die Öffentlichkeitsarbeit nicht mehr weiter ausgebaut, da bereits zahlreiche Interessent/innen erreicht worden waren und sich die Beratung als Kernkompetenz einer bereits hohen Nachfrage erfreute und erhebliche Ressourcen band.

Hinderliche und begünstigende Faktoren. Die Implementierung der Freiwilligendienste durch die Mobilen Teams wurde durch hinderliche sowie begünstigende Faktoren beeinflusst. Zu den hinderlichen Faktoren zählten entsprechend der Auswertung der Berichtshefte:

- Die Beratungsarbeit wurde häufig durch **Finanzierungsvorbehalte gegenüber den Freiwilligendiensten** seitens der Kommune und der freien Träger erschwert. Da die Finanzierung des Qualifizierungsangebotes nach 2011 noch nicht geklärt war, befürchteten insbesondere Kommunen, später stärker an den Kosten beteiligt zu werden.

- Kommunale Verwaltungen, in denen das Thema Engagementförderung noch nicht als Handlungsfeld entdeckt oder ihm wenig Bedeutung eingeräumt wurde, zeigten nach Einschätzung vieler Mobiler Teams **wenig Offenheit für die Freiwilligendienste aller Generationen**. Neben der Herausforderung, einzelne Vertreter/innen der Kommune zunächst für das Thema zu sensibilisieren, waren in diesen Fällen häufig Zuständigkeiten innerhalb der Verwaltungen diffus verteilt und Ansprechpartner für das Mobile Team schwer zu identifizieren.
- Auch ließen sich schwer Anknüpfungspunkte in Kommunen finden, in denen eine lediglich **schwache oder keine Infrastruktur der Engagementförderung**, wie z.B. Gremien, Runde Tische, Netzwerke oder Freiwilligenagenturen existierte.
- Wiederholt wurden von Kommunen und freien Trägern von der Trägerrolle Abstand genommen aufgrund des befürchteten **hohen Aufwands für die Durchführung eines Freiwilligendienstprogramms** (Koordination, Begleitung etc.). Demgegenüber gelang die Gewinnung der angesprochenen Institutionen als Einsatzstellen verhältnismäßig gut, insbesondere, wenn das Mobile Team selbst als Träger auftreten konnte.
- Zumindest zu Programmbeginn wurde der **spezifische Nutzen bzw. das Innovationspotential der Freiwilligendienste aller Generationen seitens der Kommunen und potentieller Träger nicht gleich erkannt**, wenn strukturelle Überschneidungen mit anderen, weniger formalisierten Formen freiwilligen Engagements bestanden, bzw. zentrale Merkmale wie Versicherungsschutz, Qualifizierung oder Vereinbarungen auch Qualitätsmerkmale anderer Formen freiwilligen Engagements waren. Zudem bestanden Ressentiments bezüglich des Dienstbegriffs bei einigen Trägern und Kommunen.

Diesen hinderlichen Faktoren stand eine Vielzahl von Handlungsstrategien gegenüber, die als förderlich bei der Implementierung der Freiwilligendienste genannt wurden. Folgende begünstigenden Faktoren sorgten dafür, dass die Aufgaben der Mobilen Teams überwiegend erfolgreich erfüllt werden konnten:

- Aufgrund der **Offenheit des Beratungsansatzes** griffen die Mobilen Teams mit ihren Aktivitäten nicht nur den Beratungsbedarf von Kommunen und freien Trägern zu Freiwilligendiensten auf, sondern darüber hinaus auch zu Engagementförderung im Allgemeinen. Dieses Vorgehen bot den Vorteil, dass eine größere Anzahl von Kommunen initial erreicht wurde, auch wenn die Einführung von Freiwilligendiensten in den Organisationen erst im weiteren Laufe des Beratungsprozesses thematisiert und umgesetzt wurde.

- Es hatte sich bewährt, **Kommunen oder Träger anhand bestimmter Kriterien gezielt auszuwählen**, die Offenheit für das Dienstmodell versprachen. Diese erfüllten nach den Erfahrungen der Mobilien Teams Institutionen, die ihr Engagementangebot gerade neu ordneten oder ein differenziertes Portfolio von Engagementformen aufwiesen, da sie häufiger bereit waren, ihrem Angebot eine weitere Engagementform hinzuzufügen, ohne sie als Konkurrenz aufzufassen.
- Die Ansprache von **Kommunen mit guter Infrastruktur** im Bereich der Engagementförderung, z.B. mit Mehrgenerationenhäusern oder Freiwilligenagenturen, hatte sich ebenso bewährt wie die von freien Trägern mit **ausreichend hauptamtlichem Personal**, das Begleitung und Anleitung sicherstellen konnte. Auch der **Zugang über sogenannte Schlüsselpersonen**, die sowohl eine einflussreiche Stellung im Organisationsgefüge hatten als auch Interesse an den Themen Engagementförderung und Freiwilligendienste, hatte sich als begünstigender Faktor für die Arbeit der Mobilien Teams herausgestellt.
- Eine weit verbreitete Erfahrung der Mobilien Teams war, dass sich das **Potential der Dienste vor allem über die Schilderung von Praxisbeispielen** aus verschiedenen Engagementfeldern und mit unterschiedlichen Zielgruppen vermitteln ließ.
- Der Freiwilligendienst von den beratenen Kommunen und freien Trägern wurde häufig als **Instrument zur Erschließung neuer Engagementfelder** bzw. **zur Erreichung neuer Zielgruppen** angesehen, etwa von Migrant/innen, Erwerbslosen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit psychischen Krankheiten. Für diese Zielgruppen erweist sich eine vergleichsweise genau zugeschnittene und umfassende Begleitung und Anleitung während des Dienstes häufig als förderlich.

Wirkungen und Perspektiven. Die Erfolge der intensiven Beratungsarbeit der Mobilien Teams lassen sich an der Entwicklung der Zahl der Freiwilligen nachzeichnen. Im Unterschied zu den Leuchtturmprojekten, die z.T. auf Erfahrungen aus dem Generationsübergreifenden Freiwilligendienst zurückgreifen konnten, hatten die Mobilien Teams den Aufbau grundlegender Strukturen zur Aufgabe. Entsprechend gering war bis zum Ende des ersten Programmjahres der Bestand an Freiwilligen bei Neuen Standorten. Nach zwei Jahren Programmlaufzeit bewegte sich die Gesamtzahl der geschlossenen Vereinbarungen an Neuen Standorten dann aber auf dem Niveau der Leuchtturmprojekte, bis sie deren Zahl erkennbar überragte.

Die Vielzahl der angestoßenen Beratungsprozesse nahm die Ressourcen der Mobilien Teams stark in Anspruch. Insgesamt hat sich die kostenfreie, intensive und ergebnisoffene

Beratung im Einzelfall jedoch als ein hochwirksames Mittel zur Gewinnung von Trägern und Kommunen gezeigt. Dennoch galt den Mobilen Teams als größte Herausforderung bei der Werbung (nicht-öffentlicher) Träger bzw. Einsatzstellen für die Freiwilligendienste aller Generationen der Zuschnitt des Profils. Der besondere Nutzen des Programms im Unterschied zu anderen Förderprogrammen schien jenseits der finanziellen Förderung der Qualifizierung von Freiwilligen und Koordinator/innen häufig nicht unmittelbar einzuleuchten. Potentielle Träger und Einsatzstellen kritisierten die vorgesehene Mindeststundenanzahl für Freiwillige und die fehlende direkte finanzielle Unterstützung der Träger für die Umsetzung des Dienstes. Das im Laufe der Programmlaufzeit erreichte Niveau der Umsetzung und Entwicklung von Beratungskonzepten, bildete im letzten Programmjahr jedoch die Grundlage, um explizit aufzuzeigen, welche Merkmale den Freiwilligendienst aller Generationen von anderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements unterscheiden. Die zunehmende Professionalisierung der Beratungsarbeit und die sich kontinuierlich erhöhende Bekanntheit der FDaG angesichts der beständigen Öffentlichkeitsarbeit konnten den starken Anstieg der Zahl neu gewonnener Einsatzstellen und Träger erklären. Dies galt auch mit Blick auf die Entwicklung der Leuchtturmprojekte, die zwar ebenfalls expandiert und Einsatzstellen hinzugewannen, dabei aber häufig an die örtlichen Möglichkeiten gebunden und in der Förderlogik auf ihren Kernbestand an Trägerorganisationen konzentriert waren. Organisatorisch betrachtet wird die Institution der Mobilen Teams nach Ende der Laufzeit des Programms FDaG nicht weiter bestehen. Da es sich bei den Teams aber um erfahrene und gut vernetzte Akteure aus dem Bereich Freiwilligendienste und Engagementförderung handelte, besteht diese Vernetzung, die während der Programmlaufzeit verstärkt wurde, fort.

3.3.3. Qualifizierung

Im Kontext von Freiwilligendiensten nehmen informelle und non-formale Lernprozesse eine große Bedeutung ein: Inhaltliche, soziale und kulturelle Kompetenzen können ausgebildet und gefördert werden. Die klassischen Jugendfreiwilligendienste weisen z.B. eine ausgeprägte Tradition der Bildung und Qualifizierung auf. Sie haben den expliziten Anspruch, Bildungs-, Lern- und Orientierungszeit zu sein. Auch im Modellprogramm Generationsübergreifende Freiwilligendienste wurde die konstitutive Rolle von Bildung und Qualifizierung erkannt, aber keine bestimmte Anzahl von Bildungstagen vorgegeben.

Die Freiwilligendienste aller Generationen knüpften an den Anspruch, in besonderem Maße Bildung und Orientierung zu bieten, an und stellten dieses Angebot als zentrales Identitätsmerkmal in den Vordergrund.

Angebotsstruktur, Zielgruppen und Trägerschaft. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wurde zu den Kernbestandteilen des Profils der Freiwilligendienste aller Generationen gezählt und in § 2 Abs. 1a SGB VII auch gesetzlich formuliert: Träger des Freiwilligendienstes aller Generationen waren u.a. geeignet, „wenn sie die Haftpflichtversicherung und eine kontinuierliche Begleitung der Freiwilligen und deren Fort- und Weiterbildung im Umfang von mindestens durchschnittlich 60 Stunden je Jahr sicherstellen.“ Mit Rücksicht auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bildungsmilieus der Freiwilligen waren die Träger aufgefordert, ein attraktives, individuell zugeschnittenes Qualifizierungsangebot anzubieten. Ein Zwang zur Teilnahme an *bestimmten* Veranstaltungen wurde unter Betonung der Freiwilligkeit der Dienstverpflichtung nicht gewünscht. Darüber hinaus war im Programm vorgesehen, dass auch die Freiwillige anleitenden Fachkräfte, Koordinator/innen und Multiplikator/innen vom Angebot der Qualifizierungsträger profitieren sollten. Auf diese Weise sollte die Verankerung der Freiwilligendienste auf kommunaler Ebene leichter zu erzielen sein, da sich interessierte Personen und Institutionen kostenfrei für die Durchführung des Dienstes qualifizieren konnten. Dementsprechend zeichnete sich die Landschaft der Qualifizierungsangebote im Rahmen des FDaG durch eine heterogene Struktur aus. Je nach Ausgangslage in den Ländern wurden unterschiedliche Ansatzpunkte zur Konzeption des Qualifizierungsprogramms gewählt. In den meisten Fällen richteten sich die Angebote sowohl an Freiwillige als auch an Fachkräfte. In einigen anderen Ländern konzentrierten sich die Qualifizierungsträger entweder auf Freiwillige oder auf Fachkräfte als Zielgruppe ihrer Veranstaltungen. Deutlich wurde, dass diese zu Beginn des Programms gewählte Festlegung nicht dauerhaft sein musste. Der Kreis angesprochener Zielgruppen weitete sich im Laufe des Programms aus.

Neben unterschiedlichen Zielgruppen zeichneten sich die Qualifizierungsbausteine in den Bundesländern auch durch verschiedene Formen ihrer Angebotsstruktur aus. Diese ließen sich in Abstufungen von angebots- bis nachfrageorientiert kategorisieren. Eine starke Angebotsorientierung fand sich in Ländern, in denen thematisch und zeitlich verbindliche Curricula als Qualifizierungsmaßnahmen angeboten wurden. Das Gros der bundesweiten Angebote bestand aus einer Mischung von curricular aufgebauten Lehrplänen und einem ergänzenden Katalog weiterer Bildungsmaßnahmen, aus denen die Freiwilligen oder Träger das für sie passende Angebot auswählen konnten. Eine besondere Variante nachfrageorientierter Angebote stellte die Praxis der Bildungsgutscheine dar, mit deren Hilfe Freiwillige individuell Qualifizierungsangebote wahrnehmen konnten.

Wie schon in Hinblick auf die Zielgruppen wurden auch die Angebotsstrukturen auf Grundlage der im Laufe des Programms gesammelten Erfahrungen angepasst. Je nach Bedarf und Erfolg des erprobten Vorgehens wurden neue Programmangebote aufgenommen und Qualifizierungsmodi eingeführt.

Die Koordination der Qualifizierung erfolgte in den Bundesländern durch eine Vielfalt verschiedener Träger. Das Spektrum erstreckte sich von klassischen Bildungseinrichtungen (Volkshochschulen, Bildungswerke) über Verbände der Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Sozialverband VdK) bis hin zu Trägern, die auf die Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements ausgerichtet sind (Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen und Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement). Zudem fanden sich auch Zusammenschlüsse verschiedener Institutionen, die im Verbund die Rolle des Qualifizierungsträgers übernommen haben (z.B. Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Thüringen). In elf Fällen waren die Träger des Qualifizierungsbausteins zugleich auch Mobiles Team, d.h. die beiden Programmsäulen waren institutionell miteinander verbunden. Das Aufgabenverständnis, das die Träger aus ihrem Vertrag ableiteten, variierte kaum. Die Mehrheit der Träger sah ihre Kernaufgabe darin, ein für den FDaG passendes Programmangebot zu konzipieren und durchzuführen. In Bayern, Bremen und Sachsen-Anhalt stand vor allem die Vermittlung externer Qualifizierungsangebote im Vordergrund der Tätigkeit des Qualifizierungsträgers. Die Träger erachteten es zudem allesamt als ihre Aufgabe, die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel zu verwalten sowie entstandene Kosten abzurechnen.

Zielebenen und Ziele der Bildungsprogramme in den Bundesländern. Auf Grundlage der Studien zum Qualifizierungsbaustein des FDaG in den Jahren 2010 und 2011 konnten verschiedene Zielebenen und entsprechende individuelle Zielsetzungen der Bildungsprogramme in den Bundesländern ausgemacht werden. Ziele ergaben sich auf vier Ebenen: „Implementierung des Freiwilligendienste aller Generationen“ im Speziellen, Engagementförderung für bestimmte Einsatz-/Themenfelder bürgerschaftlichen Engagements“ im Allgemeinen, „Qualitätssicherung“ und schließlich die Freiwilligen selbst als Zielebenen des Bildungsangebotes.

Zielebene	Ziele
Engagementförderung Bundesland	Strukturen der Engagementförderung für bestimmte Einsatz- und Themenfelder auf- bzw. ausbauen
Implementierung Freiwilligendienste	Über Bildungsangebote Anreiz zur Implementierung des Dienstes schaffen
Qualitätssicherung Programm	Durch die Qualifizierung von Fachkräften die Qualität des Programms bei Einsatzstellen und Trägern sichern
Freiwillige	Fachliche Qualifizierung, Anerkennung des Engagements, biografische Orientierung, Gesellschaftspolitische Einordnung des Engagements, Position der Freiwilligen in den Einsatzstellen stärken

Abb. 6: Zielebenen und Ziele

Neben den programmimmanenten Zielsetzungen ging es vielen Bundesländern auch darum, **Strukturen der Engagementförderung auf- bzw. auszubauen**, die einen Wert auch unabhängig von den Freiwilligendiensten aller Generationen besitzen. Ein besonders anschauliches Beispiel hierfür sind die im Rahmen des Projektes aufgebauten Qualifizierungsdatenbanken, die sich sämtlich nicht nur an FDaG-Freiwillige richteten, sondern darüber hinaus auch weitere im Land engagierte Bürger/innen ansprachen.

Aus Sicht der Mobilien Teams war die Möglichkeit der Träger und Freiwilligen, über die Freiwilligendienste aller Generationen kostenlosen **Zugang zu Fortbildungsangeboten zu bekommen**, eine der wichtigsten Anreize zur Implementierung des FDaG. Insofern galt das Bildungsprogramm als zentraler Erfolgsfaktor für die Gewinnung neuer Einsatzstellen und Träger und damit auch für den Gesamtaufbau des Programms. Nicht zufällig wurden die Funktionen des Mobilien Teams und des Qualifizierungsträgers in elf Bundesländern durch die gleichen Trägerorganisationen wahrgenommen.

Auf Ebene der Einsatzstellen und Träger zielten die Bildungsangebote darauf, die **Qualität des Freiwilligen-Managements bzw. der Durchführung des Dienstes zu verbessern**. Hierzu wurden in der Mehrzahl der Bundesländer eigene Curricula entworfen, die sich an Anleiter/innen oder Koordinator/innen des Freiwilligendienstes richteten. Bei den Freiwilligen ließen sich schließlich fünf Zielsetzungen der Bildungsangebote identifizieren. Die verschiedenen Zielsetzungen erfuhren je nach Länderprogrammen, Angebotskatalogen oder Curricula eine je unterschiedliche Gewichtung.

- **Fachliche Qualifizierung und soziale Kompetenz:** Hierbei ging es in der Regel um Bildungsveranstaltungen, deren Inhalt einen direkten oder zumindest mittelbaren Bezug zu den Aufgaben der Freiwilligen hatte.

Sie sollten ihnen helfen, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit nötigen instrumentellen, kulturellen und sozialen Kompetenzen zu erwerben. Klassische Beispiele aus diesem Spektrum waren Kommunikationstrainings, Projektmanagement oder rechtliche Themen rund um das Ehrenamt.

- Die zweite Funktion der Bildung war die **Anerkennung des Engagements der Freiwilligen**. Neben dem Umstand, dass für viele Freiwillige der Zugang zu Bildungsveranstaltungen bereits an sich ein Ausdruck von Wertschätzung sein kann, gab es in einigen Bundesländern Veranstaltungen, deren vorwiegender Zweck die Anerkennung des Engagements war. Dabei handelte es sich um Angebote, deren Inhalt keinen unmittelbaren Bezug zur Tätigkeit hatte, gleichwohl für die Freiwilligen wertvoll waren. In diesen Bereich fielen z.B. bestimmte Exkursionen oder aber Angebote, die sich Freiwillige individuell aus einer Datenbank oder einem Katalog wählen konnten.

- Neben fachlicher Qualifizierung und Anerkennung ging es bei einer Reihe von Bildungsveranstaltungen, insbesondere wenn sie Erwerbslose oder Jugendliche adressierten, um Fragen der **biographischen Orientierung** bzw. der Bedeutung freiwilligen Engagements für die Gestaltung des eigenen Lebens.
- Die vierte Zieldimension richtete sich auf den Erwerb von Wissen bzw. Fähigkeiten, um das eigene Engagement in einen größeren **(gesellschafts-)politischen Rahmen** einzuordnen. Hierzu zählten beispielsweise Veranstaltungen zur Bedeutung von Engagement für Gesellschaft und Demokratie.
- Schließlich ging es darum die **Position der Freiwilligen innerhalb der Einsatzstelle zu stärken**, d.h. sie zu unterstützen, ihre eigenen Rechte, Interessen und Bedürfnisse mit Blick auf ihren Freiwilligendienst artikulieren zu können. In diesem Zusammenhang war der Erfahrungsaustausch der Freiwilligen untereinander bedeutsam aber auch Einführungsmodule für den Freiwilligendienst, die halfen die eigene Rolle innerhalb einer Organisation zu klären.

Bezogen auf die Zielebene der Freiwilligen stimmten die Qualifizierungsträger diesen einzelnen Funktionen des Qualifizierungsprogramms durchschnittlich eher zu (Befragung 2011). Die Qualifizierung der Freiwilligen für ihre Aufgaben bzw. Tätigkeitsfelder nahm jedoch die wichtigste Stellung ein. Dies betraf sowohl die Vermittlung sozialer Kompetenzen als auch von fachlichen Qualifikationen.

Wirkungen und Perspektiven. Im Laufe des Programms konnten in den Bundesländern vielfältige Erfahrungen zur Qualifizierung von Freiwilligen gesammelt werden. Dabei zeigten sich einige Systeme geeigneter als andere, um die Zielgruppen zu erreichen.

Bereits am Anfang des Programms gab es hierzu eine wichtige Klärung: Die Freiwilligen hatten einen Anspruch auf Qualifizierung, waren aber nicht dazu verpflichtet, bestimmte Angebote wahrzunehmen, es sei denn, die Dienstaufnahme war eine vorausgehende spezifische Bildungsmaßnahme geknüpft. Als erfolgreich können insbesondere Modelle bezeichnet werden, denen es gelungen war, eine möglichst gute Passung von Angeboten einerseits und den Bedürfnissen von Freiwilligen und Trägern andererseits zu erreichen. Diese wurden auf unterschiedliche Weisen hergestellt: über Bildungsgutscheine für Freiwillige, über die Durchführung von Bildungsveranstaltungen durch die Träger selbst oder durch Bildungsträger, die Angebote in enger Rücksprache mit Trägern und Freiwilligen durchführten. Mit Blick auf die regionale Verteilung bewährten sich dezentrale Angebotsstrukturen, da sie deutlich niedrigschwelliger waren als beispielsweise landeszentrale Veranstaltungen. Eine Sonderrolle spielten Curricula, die an ganz konkrete Aufgabenprofile geknüpft waren. Sie waren grundsätzlich in Form und Inhalt von vornherein festgelegt und insofern nicht ohne weiteres flexi-

bel auf die individuellen Bedarfe der Freiwilligen zugeschnitten. Dabei handelte es sich um besonders anspruchsvolle Aufgabenfelder (z.B. Familienpatenschaften, Konfliktmediation), die eine entsprechende Vorbereitung nötig machten. Auch diese Angebote wurden kontinuierlich von den Freiwilligen angenommen, da die Freiwilligen sich mit Entscheidung für ein bestimmtes Aufgabenprofil von vornherein auch auf eine entsprechende Ausbildung festgelegt haben.

Auch wenn die öffentliche Förderung der Qualifizierungsmaßnahmen sich insgesamt als bedeutender Anreiz für Organisationen und Kommunen erwies, den Dienst zu implementieren, wurden bisher nur vereinzelt gesicherte Zusagen zur (Weiter-) Förderung des Qualifizierungsbausteins geäußert. Für ein auf Landesebene verankertes Qualifizierungsprogramm wäre eine zukünftige Förderung aus Mitteln der Landesregierungen nahe liegend. Einzelne Curricula, die an konkrete Aufgabenprofile geknüpft waren (z.B. Engagementlots/innen, Familienpat/innen, etc.) scheinen dabei am ehesten eine Perspektive zu haben (auf Weiterförderungspläne je Bundesland wird weiter unten näher eingegangen).

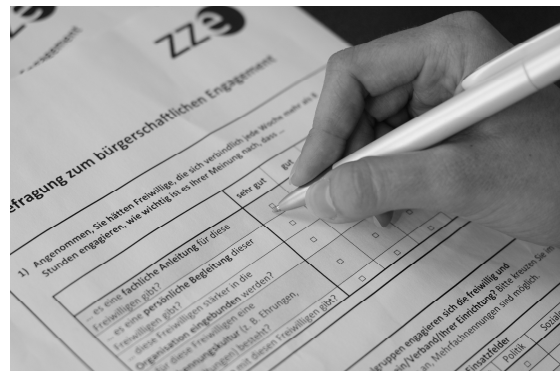
4. Evaluation und Koordinierung des Programms

Die wissenschaftliche Begleitung der Freiwilligendienste aller Generationen durch das Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze) beinhaltete sowohl die Evaluation als auch die Koordinierung des Programms. Die enge Verzahnung der Evaluations- und Koordinierungstätigkeit ermöglichte die unmittelbare Nutzung von Erfahrungen aus der Koordination für den Evaluationsprozess, etwa von Tagungsdokumentationen und darin enthaltener Zusammenfassungen von Workshops und Präsentationen beteiligter Akteure. Umgekehrt unterstützten die Instrumente und Ergebnisse der Evaluation den Koordinierungsprozess. So dienten die Vor-Ort-Besuche nicht nur der Evaluation, sondern boten zudem Gelegenheit zur Rücksprache und Beantwortung von Fragen zur Programmumsetzung.

4.1. Evaluation: Erhebungen, Berichtswesen und Vor-Ort-Besuche

Für die Evaluation des Programms Freiwilligendienste aller Generationen wählte das zze einen multiperspektivischen und multimethodischen Ansatz. Durch die Anwendung qualitativer und quantitativer Methoden konnten alle am Programm beteiligten Akteure (Träger, Einsatzstellen, Freiwillige, Mobile Teams, Qualifizierungsträger und Bundesländer) in die Untersuchung einbezogen werden.

Quantitative Erhebungen. Im Programmverlauf wurden zwei umfangreiche quantitative Erhebungen durchgeführt, im Herbst 2010 und im Herbst 2011. Befragt wurden neben Trägern und Einsatzstellen der Leuchtturmprojekte und Neuen Standorte auch die Freiwilligen im Programm. Die Erhebung des Jahres 2010 untersuchte schwerpunktmäßig das vorgegebene Profil des Freiwilligendienstes und seine Akzeptanz bei den unterschiedlichen Akteursgruppen. Die Ende 2011 durchgeführte Befragung richtete den Fokus auf die Wirkungen des Programms.



Berichtshefte und Vor-Ort-Besuche. Die sogenannten „Berichtshefte“ dienten der Dokumentation und dem Nachweis von Aktivitäten der Mobilien Teams gegenüber BMFSFJ und zze. Sie konnten zugleich gegenüber den Bundesländern als Verwendungsnachweis genutzt werden und boten darüber hinaus den Mobilien Teams einen Anstoß zur Reflektion der eigenen Arbeit.

Die Berichtshefte wurden ab dem 01.07.2009 geführt, nachdem sich die Mobilien Teams in der ersten Phase des Programms mit ihren Aufgaben vertraut machen konnten.

Sie bestanden zunächst aus einem quartalsweise auszufüllenden standardisierten Teil (Excel-Tabelle), in den Aktivitäten, Zeiträume, Zielgruppen, Kontaktpersonen, Veranlassungen zum Kontakt, Themen und Ergebnisse festgehalten werden sollten. Den zweiten Teil des Berichtshefts bildete ein halbjährlicher, qualitativer Bericht (Word-Dokument). Er diente dazu, die Arbeit des Mobilien Teams insgesamt zu überschauen. Dazu wurden Erfolge und Erfahrungen zu Themen wie Gewinnung von Trägern und Kommunen, Akquise von Trägern/Einsatzstellen und zu den sich aus den Aktivitäten entwickelten Strukturen erfragt. Schließlich wurde die Anzahl der neuen Freiwilligen im Sinne des Dienstprofils (ohne Leuchtturmprojekte) erhoben.

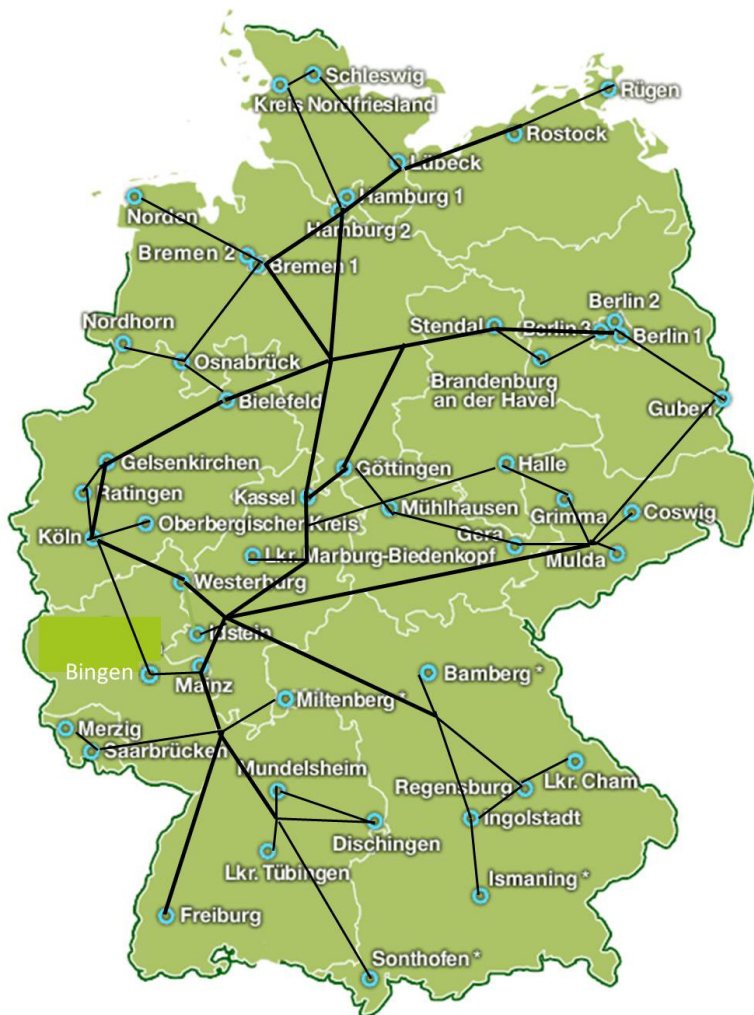


Ab Juli 2010 hat das zze eine stark vereinfachte Tabelle für die standardisierte Dokumentation der Prozesse und neue Fragen für den qualitativen Teil des Berichtsheftes verwendet.

Es wurde eine Inhaltsanalyse der Texte vorgenommen, um diese strukturell vergleichen und analysieren zu können. Auf diesem Wege konnten die Strategien der Mobilien Teams und ihre Entwicklung in den Jahren 2009 und 2010 rekonstruiert werden.

Die Ergebnisse zweier zentraler Auswertungen der Berichtshefte wurden 2010 und 2011 in Berichten zusammengefasst. Eine dritte Auswertung wurde bei der Erstellung des vorliegenden Berichts durchgeführt.

Vor-Ort-Besuche. Die Vor-Ort-Besuche bei den Leuchtturmprojekten und Mobilien Teams waren ein zentrales Instrument, um Erkenntnisse über Wirkungen und Erfolge des FDaG zu gewinnen. Gleichzeitig waren sie Teil einer Koordinierungsstrategie, die auf die enge Kooperation mit den Programmteilnehmern setzte. Die Leuchtturmprojekte wurden jährlich besucht, ebenso wie die Mobilien Teams und Qualifizierungsträger, meist mit Teilnahme von Ländervertreter/innen. Die leitfadengestützten Einzel- oder Gruppeninterviews zum Stand und zur Umsetzung des Programmbausteins waren wesentlicher Bestandteil der Vor-Ort-Besuche. Bei den Leuchtturmprojekten wurde anhand des eingereichten Projektplans zudem ein Abgleich der erfolgten und noch geplanten Tätigkeiten vorgenommen. Die Themen hingen vom Programmbaustein ab: bei Leuchtturmprojekten wurde verstärkt die Gewinnung von Freiwilligen und Vernetzung mit kommunalen Akteuren in den Blick genommen, wobei bei Mobilien Teams Aspekte der Beratung, Infrastruktur sowie Erfahrungen aus den anderen Ländern diskutiert wurden.

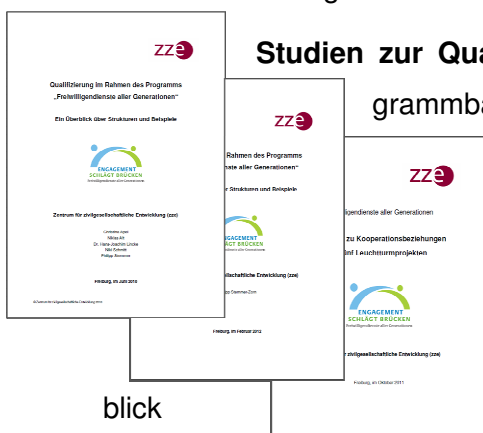


* Diese Standorte bilden gemeinsam ein Leuchtturmprojekt

Abb. 7: Karte der Vor-Ort-Besuche bei Leuchtturmprojekten

In den Vor-Ort-Gesprächen wurden Einschätzungen der Beteiligten hinsichtlich der Vorgaben sowie der Wirkungsziele des Programms eingeholt und gemeinsam diskutiert. Themen waren zu Beginn des Programms häufig operative Fragen zu Schwierigkeiten mit der Umsetzung des Dienstprofils, der Abrechnung bzw. der Umsetzung der Vorgaben der Öffentlichkeitsarbeit. Hier konnte in vielen Fällen vor Ort eine Klärung erfolgen oder Ansprechpartner/innen genannt werden. Nach der Phase der Konstituierung wurden die Erfolge der Projekte sichtbar und in den Vor-Ort-Besuchen reflektiert sowie für bleibende Schwierigkeiten Lösungsmöglichkeiten

besprochen. Zunehmend wurde die Frage der Perspektive für die Projekte bzw. Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen reflektiert.



Studien zur Qualifizierung und Netzwerkanalyse. Zur Umsetzung der Pro-

grammbausteine wurden weitere Studien angefertigt. Im Jahr 2010 und

2011 untersuchte das zze die Implementierung und Wirkung des Qualifizierungsbausteins mittels zweier Studien. In der ersten Untersuchung wurde Aufgaben- und Tätigkeitsvielfalt der 16 Qualifizierungsträger in den Bundesländern zusammenfassend dargestellt. Auf diese Weise konnte ein Überblick über Angebote, Organisationsformen und Vernetzungsaktivitäten im Programm erstellt und länderspezifische Besonderheiten herausgearbeitet werden. Für diese Studie wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt. Von Februar bis April

blick

2010 wurden die Hauptansprechpartner/innen der Qualifizierungsträger in teilstandardisierten Interviews befragt. Die zweite Studie im Jahr 2011 hatte ebenfalls die Umsetzung der Qualifizierung in den einzelnen Bundesländern zum Gegenstand, stellte aber auch länderübergreifende, quantifizierbare Befunde zum gesamten Programm heraus. Zentrale Gegenstände der zweiten Befragung waren die Erfahrungen der Bildungsträger, ihre Angebote für Freiwillige und Curricula für Fachkräfte, die Qualitätsziele der Bildungsprogramme sowie Perspektiven. Die Datenerhebung fand im Herbst 2011 statt. Als Zugänge wurden sowohl eine schriftliche als auch eine telefonische Befragung, eine Analyse der Fachkräftecurricula sowie eine Analyse der Qualifizierungsdatenbanken gewählt.

Um Kooperationsbeziehungen von Leuchtturmprojekten sichtbar zu machen und die Allianzen der einzelnen Akteure näher zu beleuchten, führte das zze im Jahr 2011 eine Netzwerkanalyse durch. Diese basierte auf dem Einsatz leitfadengestützter Telefoninterviews der Ansprechpartner/innen an den ausgewählten Standorten, sowie von Kommunalvertreter/innen und weiterer lokaler Akteure. Die Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Bei den untersuchten Leuchtturm-Standorten handelte es sich um den Oberbergischen Kreis, Westerbürg, Schleswig, Guben und Berlin. Da sich der Standort Berlin in der Struktur stark von den anderen unterschied, wurde ein Workshop mit Beteiligung der Berliner Akteure sowie der Landesvertretung durchgeführt.

Die Ergebnisse der Workshops des zze zur Bündelung von Programmen des BMFSFJ (s. Koordinierung), sowie die begleitenden Aktivitäten bei der Diskussion um die Verstärkung der FDaG über das Programm hinaus bilden wichtige Grundlagen zu Untersuchungen der Übertragbarkeit und der Perspektiven der Freiwilligendienste aller Generationen in diesem Bericht.

4.2. Koordinierung: Veranstaltungen, Information, Präsentation

Zur Unterstützung der bundesweiten Implementierung der Freiwilligendienste aller Generationen durch die Programmbausteine wurde das zze mit Koordinierungs- und Steuerungsaufgaben betraut. Die dadurch erreichte Vernetzung der Akteure in den Veranstaltungen und Werkstattgesprächen stellte einen intensiven Austausch zur Etablierung von Freiwilligendiensten sicher und förderte die Kooperationskultur der Beteiligten. Die durchgeführten Vor-Ort-Besuche waren nicht nur wichtiger Bestandteil der Evaluation des Programms, sondern dienten auch der Beratung der Akteure zur Umsetzung des Freiwilligendienstes. Die hier gewonnenen Erkenntnisse wurden im Sinne einer handlungsorientierten Implementationsforschung für die Evaluation dokumentiert und nutzbar gemacht. Wesentlicher Bestandteil der Koordinierungstätigkeit war die Unterstützung durch Praxismaterialien, die nicht nur für die Umsetzung des FDaG verwendet wurden, sondern auch bei der Gewinnung von Trägern, Einsatzstellen und Kommunen zum Einsatz kamen. Schließlich fungierte das zze als Informations- und Kommunikationsdrehscheibe. Dadurch konnte die Versorgung der Beteiligten mit wichtigen Programminformationen sichergestellt und nicht zuletzt durch die Aufbereitung von Erkenntnissen aus der wissenschaftlichen Begleitung die politische Kommunikation der Erfolge des Programms durch das BMFSFJ unterstützt werden.

Zu den Koordinierungsaufgaben des zze zählte die Planung, Durchführung und Dokumentation von 18 Veranstaltungen, die von kompakten Arbeitstreffen bis hin zu mehrtätigen Großveranstaltungen reichten und durch die Auftaktveranstaltung im Februar 2009 in Kassel sowie dem Festakt zum Abschluss des Programms im Dezember 2011 in Erfurt eingerahmt wurden. Die Dokumentationen der Veranstaltungen konnten ebenfalls für die Evaluation genutzt und im Rahmen von Studien und Sachstandsberichten ausgewertet werden.

Zielgruppen. Mit den Veranstaltungen wurden alle relevanten Akteure aus dem Umfeld der Freiwilligendienste aller Generationen angesprochen. Hauptzielgruppen waren die in den Programmbausteinen geförderten Projektträger, Einsatzstellen (z.B. Tagung der Leuchtturmprojekte in Hannover) sowie die Träger der Mobilien Teams und der Qualifizierung (z.B. Treffen der Mobilien Teams und Qualifizierungsträger). Durch die föderale Struktur und gleichzeitige kommunale Ausrichtung des Programms waren ebenfalls alle Bundesländer sowie viele Kommunen eingebunden – sowohl am Programm beteiligte Kommunen, als auch solche, die im FDaG eine Perspektive für die kommunale Engagementförderung sahen (Konsultationsgespräch der Kommunalvertreter/innen in Bonn). Darüber hinaus nahmen im FDaG engagierte Freiwillige sowie durch Mobile Teams gewonnene Neue Standorte an Veranstaltungen teil (z.B. Tagung mit Programmbausteinen und Neuen Standorten in Mainz). Auch waren externe Expert/innen aus Praxis und Wissenschaft an den Veranstaltungen (z.B. Qualifizierungsworkshop und Werkstattgespräche in Bonn) themenspezifisch beteiligt.

Themen. Die Veranstaltungen deckten ein breites inhaltliches Spektrum ab. Entsprechend der Interessen und Bedarfe der jeweiligen Zielgruppen standen unterschiedliche Themen im Vordergrund: Die Ansprache und Akquise von Trägern und Einsatzstellen sowie die kommunale Verankerung standen im Fokus der Mobilen Team-Treffen. Die Frage der Passfähigkeit des Dienstformats sowie der Gewinnung von bestimmten Zielgruppen (z.B. Ältere, junge Menschen, Migrant/innen und Menschen mit Behinderung) war Thema in den Werkstattgesprächen der Leuchtturmprojekte sowie der Tagung der Programmbausteine und neuen Standorte in Mainz. Die Qualifizierung von Freiwilligen und Fachkräften wurde als Kernthema des Programms in den meisten Veranstaltungen behandelt: Bei den Treffen der Mobilen Teams und Qualifizierungsträger ging es um verschiedene Angebote und Angebotsformate sowie deren Kommunikation (z.B. über Qualifizierungsdatenbanken). Qualitätsstandards der Qualifizierung wurden seit Beginn des Programms sowohl aus Perspektive der Bundesländer, als auch aus Sicht der Bildungsträger diskutiert (z.B. Qualifizierungworkshop in Bonn). Die Umsetzung des FDaG aus Sicht der Bundesländer und die Abstimmung mit Länderstrategien der Engagementförderung wurden u.a. in den Bund-Länder-Gesprächen ebenso besprochen wie die Perspektiven des FDaG nach Ablauf der Programmförderung. In den vier regionalen Szenarioworkshops sowie einem Gespräch auf Bundebene lag der Fokus auf der Weiterführung des Dienstes im Kontext weiterer BMFSFJ-Programme wie z.B. Mehrgenerationenhäuser.

Vernetzung und Erfahrungsaustausch. Unter den Programmbeteiligten herrschte von Programmbeginn an ein großes Interesse an Vernetzung und Erfahrungsaustausch. Diesem Anspruch wurde im Design der Veranstaltungen durch die Anwendung entsprechender Methoden (moderierte Workshops, eigenmoderierte Arbeitsgruppen, etc.) Rechnung getragen. Zudem wurden Formate gewählt, in denen Inhalte selbst bestimmt bzw. gewählt werden konnten (Ausstellungen, Gesprächsinseln, Open space etc.). Sie boten Raum für kollegiale Beratung, Austausch und neue Kontakte um die eigenen Netzwerke auszubauen.

Beratung und Steuerung. Vor allem zu Beginn des Programms, aber teilweise auch im weiteren Verlauf, wurden bei den beteiligten Akteuren unterschiedliche Beratungsbedarfe sichtbar, die mit entsprechenden thematischen Angeboten auf den Veranstaltungen abgedeckt wurden. Diese bestanden etwa aus einem initialen Briefing (z.B. zum Dienstformat) oder aus Gesprächsinseln, in denen die Teilnehmer/innen Informationen zu Abrechnungsmodalitäten oder Fragen der Umsetzung des Dienstformats aus erster Hand bekommen konnten. Daneben wurden die Veranstaltungen genutzt, um Evaluations- und Steuerungsinstrumente, wie die Berichtshefte der Mobilen Teams, zu erläutern und Rückmeldungen aufzunehmen.

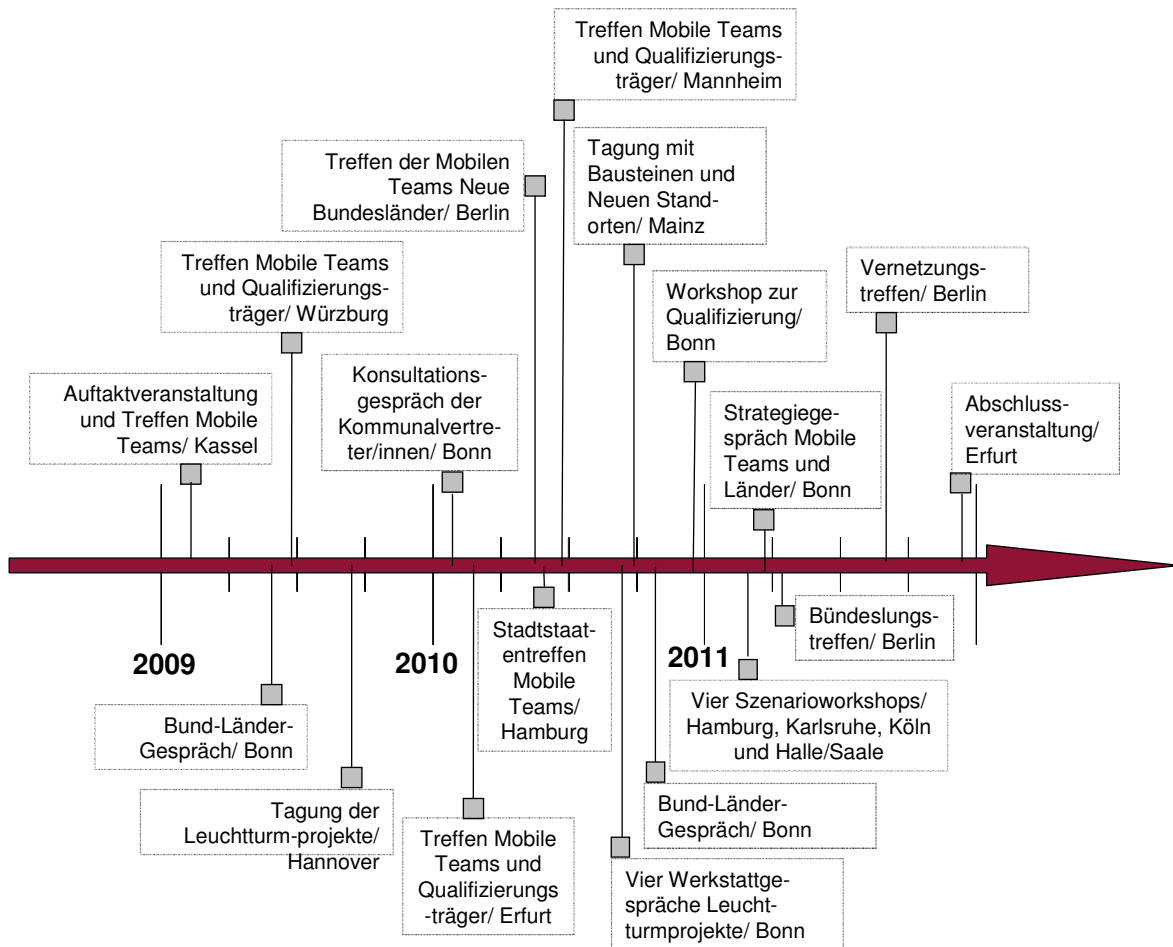


Abb. 8: Veranstaltungen während der Programmlaufzeit

Anerkennung. Nicht nur an der Zahl der gewonnenen Freiwilligen, Einsatzstellen und Träger, sondern auch an den vielen erfolgreich umgesetzten Projekten, passgenauen Qualifizierungsangeboten und bedarfsorientierten Beratungskonzepten lässt sich der hohe Einsatz und die Identifikation aller beteiligten Akteure und Personen mit dem Programm ablesen. Diese Leistungen zu würdigen, war auch Ziel der Veranstaltungen. Durch öffentliche Ehrungen durch die Programmleitung im BMFSFJ, durch Bühnenpräsentationen von Projekten und Trägern sowie Einbindung in Podiumsdiskussionen und nicht zuletzt durch Nachmittags- und Abendangebote wie Stadtführungen, Weinproben und Spieleabende wurde den Beteiligten Dank und Anerkennung übermittelt.

Informations- und Kommunikationsdrehscheibe. Um den Informationsfluss sowie die Vernetzung innerhalb des Programms zu gewährleisten, fungierte das zze als Informations- und Kommunikationsdrehscheibe.

Hotline. Die permanente telefonische Beratung für alle Programmträger bei Fragen zur formalen Programmumsetzung, bei inhaltlichen Fragen sowie bei sonstigem Informationsbedarf zu den Rahmenbedingungen des FDaG stellte die Hotline des zze sicher. Dabei wurden Anfragen ggf. gebündelt und Kontakte vermittelt (zum Beispiel bei zuwendungsrechtlichen Fragen).

Aufbereitung von Informationen und Materialerstellung. Informationen und Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung wurden aufbereitet und zur Verfügung gestellt, sowohl bei Anfragen der Auftraggeber für Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Website, Extranet), bei parlamentarischen Anfragen oder zur hausinternen Verwendung, als auch bei redaktionellen Anfragen. Zudem wurden mehrfach Fachartikel für Newsletter (z.B. BBE-Newsletter) und Printmedien (z.B. BAGSO-Nachrichten) verfasst. Inhaltlich umfasste dies etwa die Sonderauswertung von Evaluationsergebnissen oder Recherche zu spezifischen Projekten oder Einsatzfeldern (Best-Practice-Beispiele etc.).



Mailings. Um den Informationsfluss zwischen BMFSFJ und Programmbeteiligten sicherzustellen, wurden ein Adressverzeichnis eingerichtet und regelmäßig Mailings verschickt – etwa mit Vorgaben des BMFSFJ zur Programmumsetzung, Ergebnissen und Handlungsempfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung sowie weiteren Informationen und Materialien, so z.B. im Dokument „Aktuelle Informationen“ (Juni 2010).

Materialien und Präsentation. Zu Koordinierungs- und Steuerungsaufgaben des zze gehörte die Erstellung von Informations- und Arbeitsmaterialien, die von Programmträgern als Vorlagen etwa für die Akquise von Freiwilligen und Kooperationspartnern genutzt werden konnten, oder die der Übermittlung wichtiger Informationen an die Beteiligten dienen.

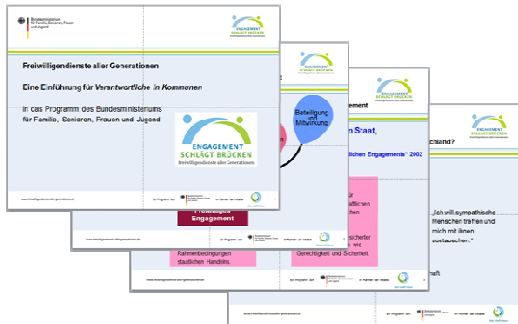


Broschüre. Zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des BMFSFJ hat das zze an der Erstellung einer Broschüre zu den Freiwilligendiensten aller Generationen mitgewirkt. In dieser

wurden neben den Dienstmerkmalen die Chancen des FDaG für Freiwillige, für Träger und Einsatzstellen, Kommunen und für die Gesellschaft im Ganzen dargestellt.

Zudem portraitierte die Broschüre die Programmbausteine und deren Umsetzung mit Kontaktdaten und bot eine Aufstellung der Projekte mit ihren Einsatzfeldern und Zielgruppen.

Praxishandbuch für Träger und Einsatzstellen. Mit dem Praxishandbuch für Freiwilligendienste aller Generationen wurde ein zentrales und über den FDaG hinaus anwendbares Unterstützungsinstrument zur Einrichtung und Durchführung von Freiwilligendiensten aller Generationen erstellt.



Praxismaterialien. Für die Ansprache von Kommunen, Trägern, Einsatzstellen und Freiwilligen wurden vom zze mehrere Sets an Handouts und Folien (PPP) konzipiert und erstellt, die mit Erläuterungen zur Anwendung allen Programmbeteiligten zur Verfügung gestellt wurden.

Referententätigkeit und Moderation. Über die regelmäßigen Vor-Ort-Besuche hinaus unterstützten die Mitarbeiter/innen des zze zahlreiche Veranstaltungen auf der Ebene des Bundes, der Länder und Kommunen. Die Anfragen reichten von der Moderation von Eröffnungsveranstaltungen in Leuchtturmprojekten über Ergebnispräsentationen der wissenschaftlichen Begleitung auf Fachtagen von Trägern und Verbänden bis zur Teilnahme an Podiumsdiskussionen auf Veranstaltungen der Bundesländer (z.B. beim FDaG-Fachtag Brandenburg am 29.11.2011 in Potsdam) oder der Präsentation von Forschungsergebnissen in Gremien (z.B. Nationales Dialogforum des BBE).



5. Wirkungen der Freiwilligendienste aller Generationen

5.1. Freiwillige im Profil FDaG

5.1.1. Pluralität von Altersgruppen und Lebenssituationen

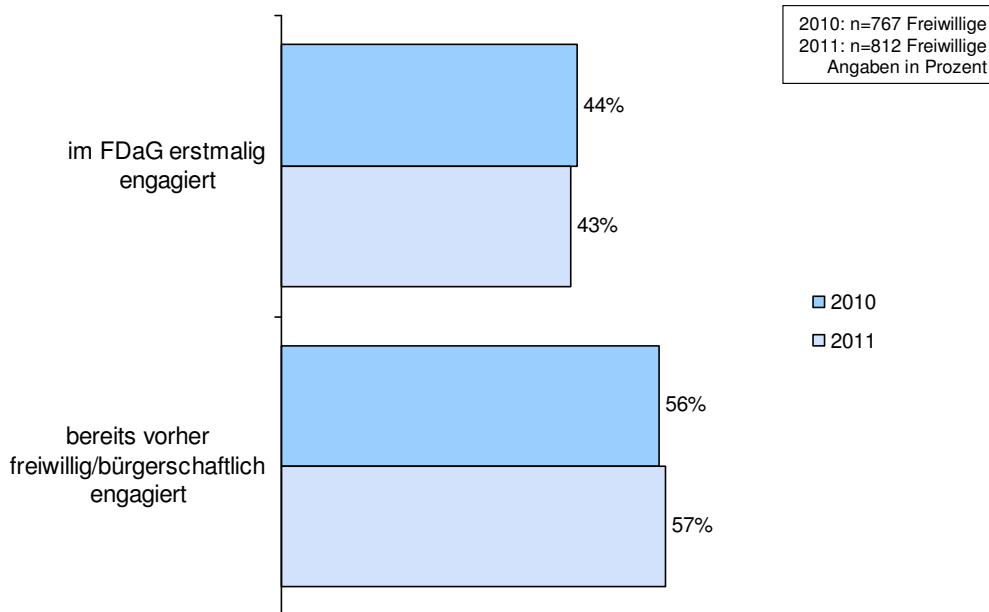
Die Motive von Freiwilligen, sich zu engagieren, wandeln sich. Die Vorstellung vom rein altruistischen Engagement wurde auch in der Begleitforschung weitestgehend abgelöst von der These multipler Motivlagen: Menschen engagieren sich, um etwas für das Gemeinwohl zu tun und anderen Menschen zu helfen. Aber sie wollen auch selbst vom Engagement profitieren: sich fachlich und persönlich weiterbilden, Orientierung in biographischen Übergangsphasen finden oder sich den (Wieder-) Einstieg in Berufsleben erleichtern. Ebenfalls wollen Freiwillige die Möglichkeit haben, eigene Kenntnisse und Erfahrungen einzubringen und zu erweitern, Verantwortung zu übernehmen und eigene Entscheidungsmöglichkeiten zu haben. Die Freiwilligendienste aller Generationen erwiesen sich als Engagementformat, das diese Bedürfnisse für eine große Bandbreite von Zielgruppen weitestgehend erfüllen konnte.

Dies machen die Freiwilligenzahlen deutlich: **Die Gesamtzahl der engagierten Freiwilligen** stieg kontinuierlich an. Während im ersten Programmjahr 5.069 und im zweiten Programmjahr 6.788 Freiwillige im FDaG engagiert waren, stieg die Zahl mit Ende des Programms noch mal auf **8.343 Freiwillige**.

Hoher Anteil an erstmalig Engagierten | Der Freiwilligendienst aller Generationen schien von Beginn an als Instrument geeignet zu sein, Bürger/innen für eine freiwillige Tätigkeit zu gewinnen, die vorher noch nicht engagiert waren. Dies bestätigte auch die Erhebung im letzten Programmjahr 2011: Während der Anteil erstmalig Engagierter im Jahr 2010 bei 44% lag, waren es im Jahr 2011 43% erstmals Engagierte, welche von Leuchtturmprojekten und Neuen Standorten gewonnen wurden. Der FDaG hat sich dabei auch als attraktives Format bewährt, generationsübergreifend Zielgruppen zu erreichen, etwa Senior/innen, junge Menschen (besonders in Übergangsphasen) und Menschen mit Migrationshintergrund.

Hohe Bereitschaft zu weiterem Engagement auch bei Neuengagierten | Die Freiwilligendienste aller Generationen haben Engagierte bestärkt, auch weiterhin freiwillig tätig zu sein. Gut drei Viertel (76%) der Freiwilligen gaben an, dass der Freiwilligendienst sie dazu bewegen habe, ein Engagement fortzusetzen. Dass lediglich 44% der Einsatzstellen der Ansicht waren, der Dienst habe das Verbleiben der Freiwilligen im Engagement begünstigt, kann auf den Umstand zurückgeführt werden, dass für die Einsatzstellen das Engagement der Freiwilligen eng mit der eigenen Einrichtung verknüpft ist. Nach Ende des Dienstes in ihrer Einrichtung endete häufig der Kontakt zu den Freiwilligen, so dass keine Aussagen getroffen werden können, ob sich die Freiwilligen – anderswo – weiterhin engagieren. Auch von den Freiwilligen, die sich im FDaG erstmals engagierten, wollten sich drei Viertel weiter engagieren.

Erstmaliges Engagement im Rahmen des FDaG
(Vergleich 2010 mit 2011)



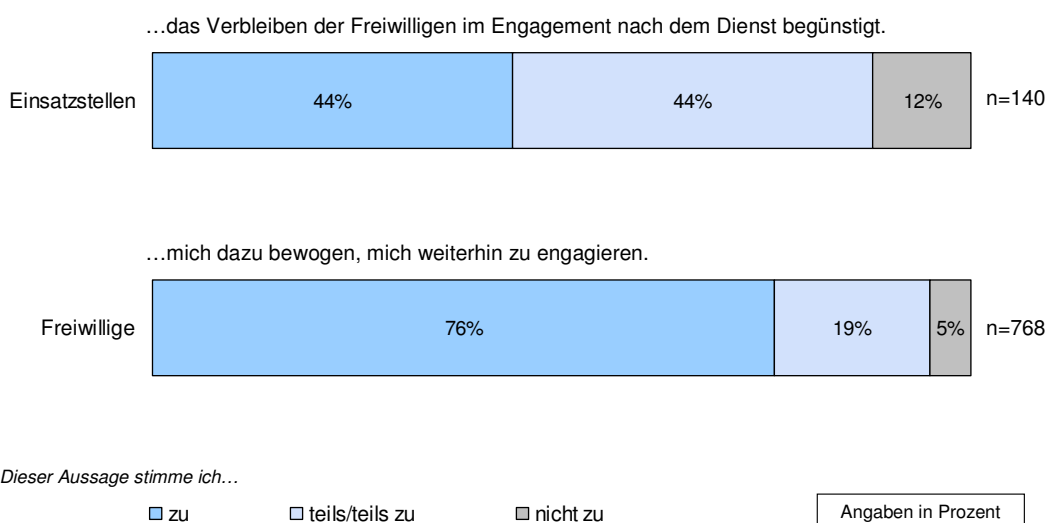
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 9: Erstmaliges Engagement im Rahmen des FDaG

Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen – Vergleich der Einschätzung durch Einsatzstellen und Freiwillige



Die Teilnahme am FDaG hat...

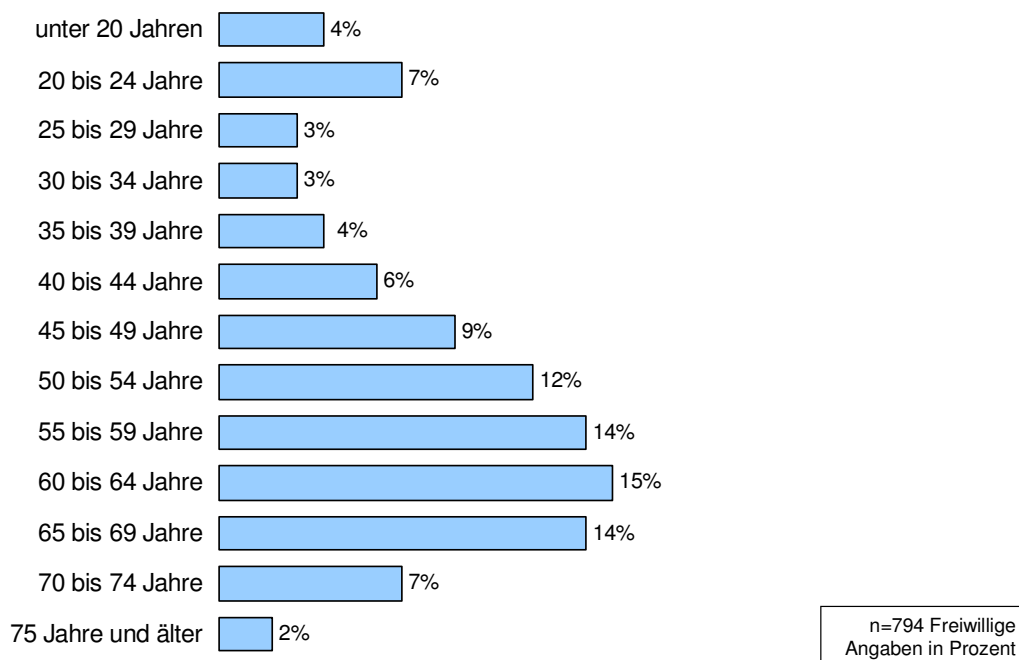


© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 10: Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen

FDaG als Angebot für alle Altersgruppen, aber besonders für Ältere | Freiwilligendienste aller Generationen stehen für Menschen jedes Alters offen, sofern sie die Schulpflicht erfüllt haben. Anders als andere Engagementformate ist der FDaG mit dem Ziel angetreten, alle Altersgruppen für das Engagement zu gewinnen. Die Mehrheit der Freiwilligen (52%) war 55 Jahre alt and älter. Bei den Jüngeren war die Altersstufe der 20- bis 24-Jährigen am stärksten vertreten, sie machte 7% der Freiwilligen aus. Damit wurde eine Zielgruppe gewonnen, die auch von den etablierten Jugendfreiwilligendiensten beworben wird, wobei der FDaG nicht als Konkurrenz, sondern als Ergänzung zu klassischen Jugendfreiwilligendiensten, wie FSJ und FÖJ und mittlerweile auch dem Bundesfreiwilligendienst, zu verstehen ist – als Angebot für diejenigen, für die ein Jugendfreiwilligendienst in Vollzeit nicht in Frage kommt.

Freiwillige in den Freiwilligendiensten aller Generationen nach Alter



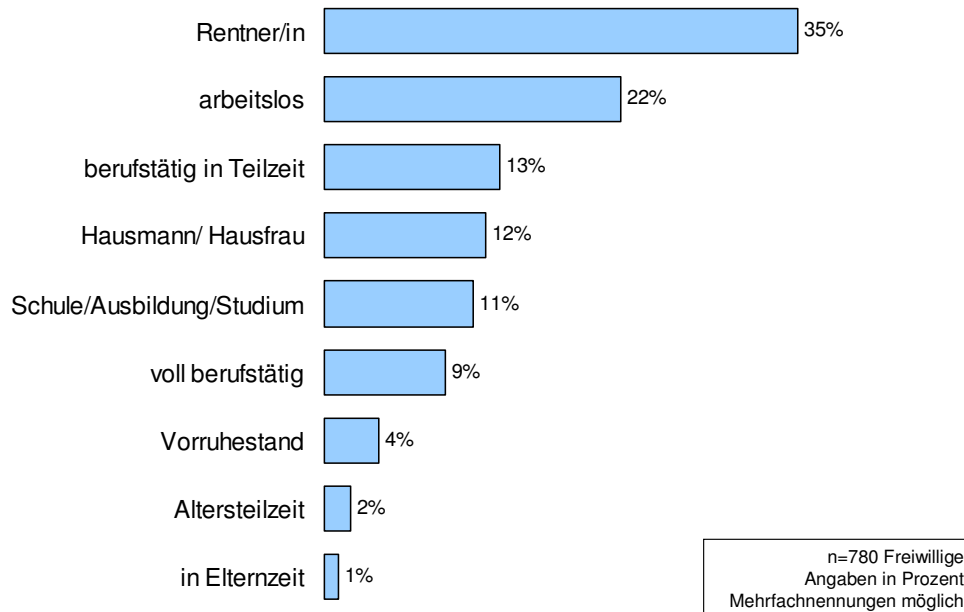
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 11: Freiwillige nach Alter

Menschen im Ruhestand bildeten die größte Gruppe | Entsprechend der Altersverteilung machten Rentner/innen mit 35% die relative Mehrheit unter den Freiwilligen im FDaG aus. Der Anteil der Arbeitslosen unter den Freiwilligen fiel mit 22% hoch aus, was die Annahme stärkt, dass Engagementangebote auch als Brückendienste in Zeiten von Arbeitslosigkeit genutzt werden.

Die berufliche Situation der Freiwilligen im FDaG weist darauf hin, dass jüngere Menschen am ehesten dann gewonnen wurden, wenn sie sich in der Übergangsphase von Schule bzw. Ausbildung in den Beruf bzw. in Studium/Ausbildung befanden.

Berufliche Situation der Freiwilligen



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 12: Berufliche Situation der Freiwilligen

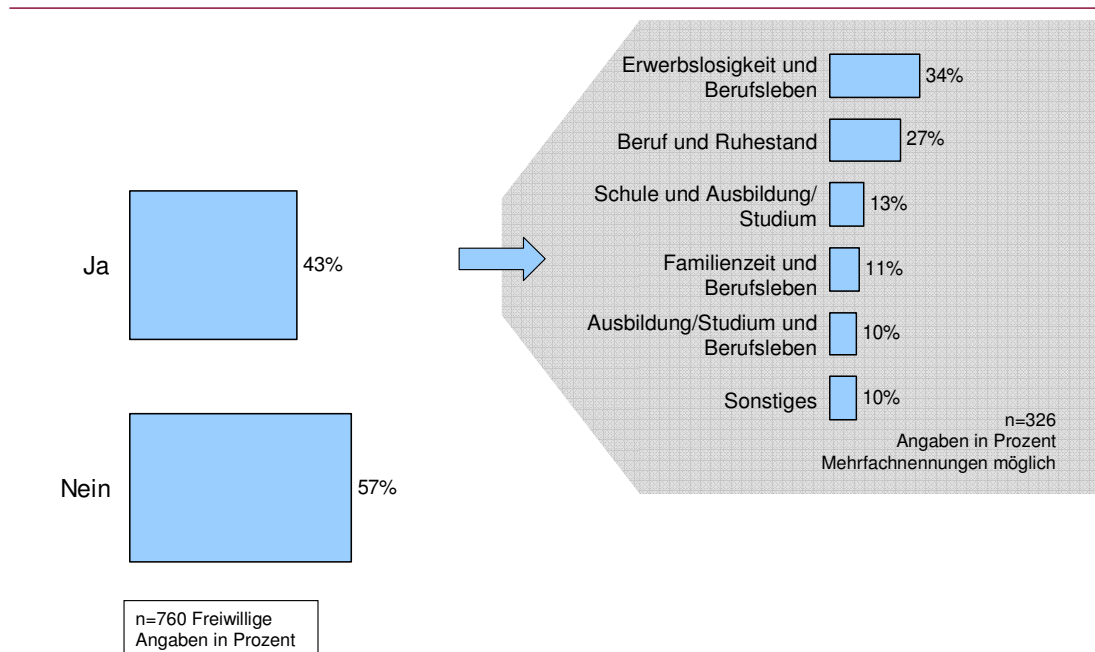
Mehr Frauen als Männer engagierten sich | Im FDaG sowie auch im Vorgängerprogramm, dem Generationsübergreifenden Freiwilligendienst, engagierten sich deutlich mehr Frauen (69%; GüF 67%) als Männer (31%; GüF 32%). Diese Verteilung unterscheidet sich von den Ergebnissen anderer Erhebungen, etwa dem Freiwilligensurvey, wonach sich in der Tendenz Männer häufiger als Frauen engagieren. Eine Erklärung für den geringen Männeranteil im FDaG könnte u.a. darin liegen, dass traditionelle „Männerdomänen“, die in etwa im Freiwilligensurvey 2009 zu den größten Engagementbereichen zählen (z.B. Sport), im FDaG relativ schwach vertreten waren, während Einsatzfelder mit typischerweise hohen Anteilen weiblicher Engagierter relativ stark vertreten waren, wie die Arbeit mit älteren Menschen, die Kinderbetreuung oder die Unterstützung von Familien.

Freiwillige engagierten sich meist im städtischen Gebiet | Bei der Erhebung im letzten Programmjahr 2011 wurde deutlich, dass die meisten Freiwilligen, nämlich 74% eher im städtischen Strukturgebiet eingesetzt wurden. Die Einsatzorte der übrigen 26% konnten entsprechend eher in ländlichen Gebieten gefunden werden.

Zu vermutende Gründe für dieses Ergebnis könnten die zahlreicheren Engagementangebote und geringeren Fahrzeiten im städtischen Gebiet sein. Dem Aufwand für die Freiwilligen, zum Einsatzort zu kommen, bzw. das Engagement auszuführen, standen so weniger Hürden im Weg.

FDaG häufig in Übergangsphasen absolviert | Mit dem Freiwilligendienst aller Generationen wurde ein Engagementformat etabliert, das sich besonders für Menschen in Übergangssituationen eignet. Fast die Hälfte der Freiwilligen im FDaG (43%) befand sich in einer biographischen Übergangsphase, mehrheitlich in der Phase zwischen Erwerbslosigkeit und Berufsleben (34%) sowie Beruf und Ruhestand (27%). Ein kleinerer Anteil der Freiwilligen war im Übergang zwischen Ausbildung/Studium und Berufsleben (10%). Diese Verteilung entsprach weitgehend der Altersverteilung der Freiwilligen. Der relativ hohe Anteil an Freiwilligen, die sich in Übergangsphasen befanden, stützt die Hypothese der Passgenauigkeit des Dienstes für Personen in diesen Situationen, die auch von den Trägern des Dienstes geteilt wurde. FDaG konnte dementsprechend als Brückendienst in den Übergängen verschiedener Lebensphasen fungieren.

Befinden sich die Freiwilligen in einer Übergangsphase?



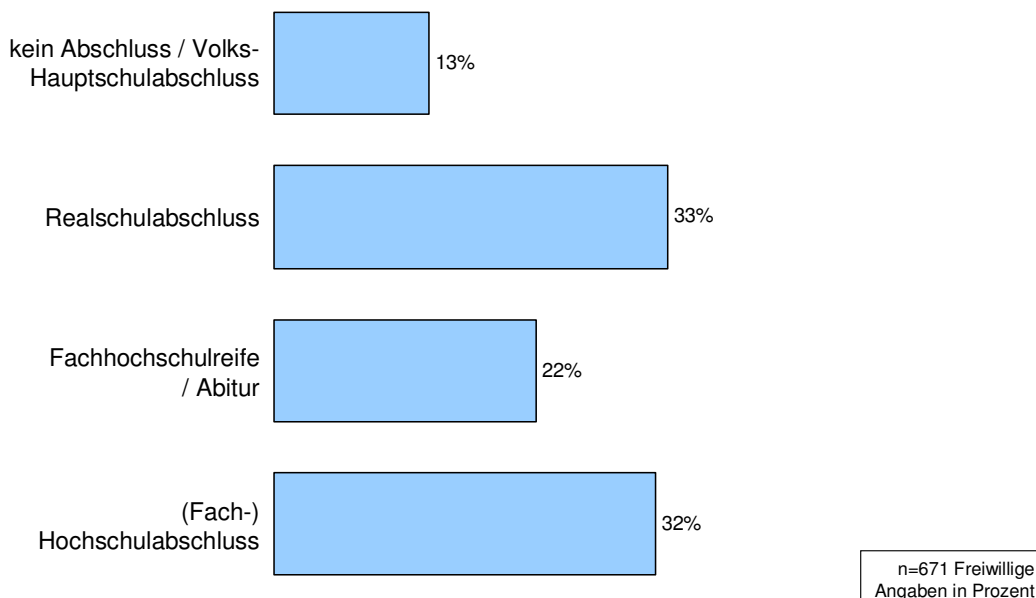
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 13: Freiwillige in Übergangsphasen

Menschen in unterschiedlichen Lebenssituation erreicht | Betrachtet man die Angaben zu den Lebenssituationen der Freiwilligen genauer, kann festgestellt werden, dass Menschen in sehr unterschiedlichen Lebenssituationen im FDaG engagiert waren. Hervorzuheben ist dabei eine Zielgruppe, bei der zu vermuten gewesen wäre, dass das Profil mit seinem Stundenumfang und hohen Verbindlichkeitsgrad nicht interessant sei: Berufstätige. Daneben sind es Arbeitslose, die mit 22% einen auffallend hohen Anteil an den Freiwilligen ausmachen. Für sie sind oftmals die klaren und regelmäßigen Einsatzbedingungen sowie das Qualifizierungsangebot interessant. Durch den individuell zu vereinbarenden Stundenumfang und das Qualifizierungsangebot boten die Freiwilligendienste auch die Gelegenheit zur fachlichen bzw. persönlichen Neuorientierung.

Hohe Schulabschlüsse bei Engagierten im FDaG | Unter den Freiwilligen waren zwei Gruppen bei den Bildungsabschlüssen auffallend groß: jeweils knapp ein Drittel der Engagierten hatte einen Realschul- (33%) bzw. (Fach-) Hochschulabschluss (32%). Dem gegenüber hatten Freiwillige im Freiwilligensurvey zu 24% einen (Fach-) Hochschulabschluss. Dieses Ergebnis kann auf die besondere Altersstruktur der Engagierten im Freiwilligendienst aller Generationen zurückgeführt werden. Es wurden demnach vermehrt höher qualifizierte, ältere Personen angesprochen.

Freiwillige in den Freiwilligendiensten aller Generationen
nach höchstem Bildungsabschluss



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zZe): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 14: Bildungsabschluss der Freiwilligen

5.1.2. Beteiligung engagementnaher und -ferner Zielgruppen

Der Freiwilligendienst aller Generationen eröffnete Bürger/innen neue Möglichkeiten der Partizipation an der Gestaltung des Gemeinwesens, förderte die Übernahme sozialer Verantwortung, stiftete neue Kontakte und bot neue Lernfelder. Damit konnten z.B. ältere Menschen als Zielgruppen der Engagementförderung und Menschen in Übergangsphasen angesprochen und erreicht werden. Daneben war der Anteil von Engagierten mit Migrationshintergrund etwas höher als üblich (14%). Vor allem für jüngere Migrant/innen schien FDaG mit seinen Angeboten attraktiv (28% bis 30 Jahre alt). Menschen mit Migrationshintergrund interessierten sich auch in besonders hohem Maß für die Qualifizierungsangebote. Auch weitere Zielgruppen konnten angesprochen und eingebunden werden, etwa Menschen mit Behinderung. Auch wenn ihr zahlenmäßiger Umfang nicht hoch war, hat der FDaG gezeigt, dass bei entsprechender Begleitung und Anleitung, Menschen mit Behinderung als Engagierte mit Freude und Erfolg mitmachten und sich damit aktiv für die Gesellschaft einbringen konnten.

Ältere Menschen in besonderem Maße angesprochen | Wie die Altersverteilung und berufliche Situation der Freiwilligen gezeigt haben, stellten ältere Menschen die größte Zielgruppe für den Freiwilligendienst aller Generationen dar – ein Ergebnis mit Signalwirkung, da im Zuge des demografischen Wandels der Anteil Älterer in der Gesellschaft weiter steigen wird und damit die vermuteten Engagementpotentiale wachsen. Gerade die Zielgruppe der „jungen Alten“ zeichnet sich durch reiche Lebenserfahrung, hohe Qualifikation und dem starken Wunsch aus, sich gesellschaftlich einzubringen. Dabei handelt es sich meist um ältere Menschen, die den Übergang von der Erwerbsarbeit in die nachberufliche Lebensphase unter Berücksichtigung ihrer Kompetenzen und Interessen aktiv gestalten möchten. Entsprechend erscheinen Möglichkeiten zur Kombination des Freiwilligendienstes mit Altersteilzeit attraktiv. Für Arbeitgeber könnte der FDaG eine interessante Option in der Personalarbeit bieten. Besonders bei älteren Freiwilligen erwiesen sich in verschiedenen Zusammenhängen Gelegenheitsstrukturen und Begegnungsmöglichkeiten als zentrale Faktoren der Gewinnung. Konkrete Beispiele für solche Strukturen waren etwa Stammtischrunden, die zu einem Austausch älterer Menschen über freiwilliges Engagement einladen und monatliche Aktionen von Vereinen, bei denen Vereinsmitglieder gezielt Bekannte (Nicht-Mitglieder) um Unterstützung baten und so das Netzwerk zur Gewinnung von Engagierten erweiterten. Kinder und ältere Menschen waren bevorzugte Zielgruppen des Engagements älterer Freiwilliger. Im Rahmen des FDaG hat sich zudem gezeigt, dass Ältere den lokalen Bezug des Engagements wertschätzten und häufig genaue Vorstellungen davon hatten, was sie tun wollten. Sie waren während des FDaG in einem breiten Einsatzspektrum tätig. Hierzu zählten Bereiche wie Besuchsdienste/ Krankenbesuchsdienste, Sport, Pflege, Nachbarschaftshilfe, Familien-

patenschaften, Schule und Kindergarten, Lesepatenschaften, Ausbildungspatenschaften, generationsübergreifende Tätigkeiten sowie Schuldnerberatung.

Ältere Menschen suchten klare Aufgabenbereiche und Mitsprache | Gerade für ältere Engagierte erwiesen sich feste Rahmenbedingungen als bedeutsam für die Aufnahme des Engagements. Einige weitere Kriterien wie der klare Umriss des Aufgabenbereichs, Transparenz und Mitsprache erwiesen sich als hilfreich. Neben festen Ansprechpartner/innen kam es darauf an, Möglichkeiten zu bieten, das Engagement konstruktiv und gemeinsam mit den Freiwilligen weiterzuentwickeln. Vor allem ältere Menschen suchten durch das Engagement im FDaG die Integration in eine soziale Gemeinschaft. Um auf dieses Bedürfnis einzugehen, sollten Einsatzstellen und Träger Räumlichkeiten (z.B. einen Gruppenraum) bereitstellen, die Gruppe der Freiwilligen durch regelmäßige Treffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch anregen und anleiten sowie Freiwilligen ermöglichen, sich heimisch oder im Kreis Gleichgesinnter zu fühlen.

Passgenaue Engagementmöglichkeiten auch für junge Menschen | Mehrere Leuchtturmprojekte richteten sich gezielt an junge Menschen. Diese Altersgruppe wird grundsätzlich zwar auch von anderen Freiwilligendiensten angesprochen, jedoch unter anderen Rahmenbedingungen, wie z.B. höhere Stundenzahlen und längere zeitliche Bindung. Die hohe Flexibilität und Offenheit des FDaG in zeitlicher und thematischer Hinsicht machte ihn für Jugendliche attraktiv, die sich nicht für ein ganzes Jahr verpflichten wollten oder konnten oder sich in anderen Bereichen engagieren wollten. Nach Wegfall des Zivildienstes könnte diese Zielgruppe angesprochen werden, wenn weder Bundesfreiwilligendienst noch andere Jugendfreiwilligendienste in Frage kommen. Junge Menschen im Übergang von Schule zur Ausbildung fühlten sich besonders angesprochen, wenn sie in der Abendschule, in Warteschleife, mit Erziehungsaufgaben, mit Behinderung, ohne passende FSJ/FÖJ-Plätze waren. In solchen biographischen Passagesituationen konnte ihnen der FDaG Orientierung im Übergang geben. Darüber hinaus lernten junge Menschen freiwilliges Engagement als eine bürgerschaftliche Handlungsoption in der Zivilgesellschaft praktisch kennen, trugen damit aktiv zur Stärkung der Bürgergesellschaft bei und bekamen nicht zuletzt vielfältige Anregungen für den Erwerb instrumenteller, personaler, sozialer und kultureller Kompetenzen.

Wünsche junger Menschen für Engagement aufgegriffen | Dem wachsenden Bedürfnis junger Menschen nach projektbezogenen Engagementmöglichkeiten und dem Bedürfnis, sich in neuen Tätigkeiten auszuprobieren, wurde im FDaG durch die zeitlich befristete Rahmung entsprochen. Zudem wurde gewährleistet, dass die Jugendlichen im Dienst Verantwortungsrollen übernehmen konnten, die Eigeninitiative und Kreativität zuließen. Eine hohe Attraktivität für die junge Zielgruppe hatten auch die nach dem Einsatz ausgestellten Zertifikate bzw. Engagementnachweise.

FDaG trug zu heterogenem Engagementangebot bei | Zunehmend heterogene Lebenswelten von Jugendlichen erfordern auch ein heterogenes Angebot von Engagementmöglichkeiten. FSJ und FÖJ allein sind somit nicht ausreichend, um passgenaue Angebote für alle Jugendlichen bereit zu stellen. FDaG mussten und müssen sich neben klassischen Jugendfreiwilligendiensten und dem Ehrenamt in der Jugendverbandsarbeit positionieren, um die sinnvolle Ergänzung der verschiedenen Modelle zu gewährleisten.

Zusammenarbeit kommunaler Akteure intensiviert | Eine verstärkte Zusammenarbeit kommunaler Akteure (z.B. Verbände, Vereine, Freiwilligenagenturen, MGH) konnte im FDaG zur Gewinnung von engagementbereiten Menschen beitragen. Wenn es z.B. als gemeinsames Ziel definiert worden war, am Engagement interessierten Jugendlichen die passende Engagementform und einen den Bedürfnissen entsprechenden Einsatzbereich vorzuschlagen, mussten dafür lokale Akteure (z.B. Kommunalverwaltung, Gemeinderat, Kirchen) gewonnen werden. Hier erwies es sich als hilfreich, Jugendliche aufzusuchen und buchstäblich „die Klippen zu putzen“. Als geeigneten Ort zur Ansprache wurden Mehrgenerationenhäuser, Stadtteilzentren aber auch Schulen und Universitäten oder Workcamps genannt. Als zunehmend wichtig wurde zudem der mediale Auftritt im Internet eingeschätzt, z.B. auf Facebook oder in StudiVZ-Gruppen. Als nach wie vor stärkster Impuls für die Aufnahme eines Engagements galt jedoch die Beziehung zu einer anderen, bereits engagierten Person.

Ergebnisse zum Engagement von Migrant/innen zurückhaltend zu interpretieren | Bei der Erhebung des Engagements von Migrant/innen im FDaG kann das gleiche Phänomen wie bei anderen Umfragen aufgetreten sein, die ausschließlich in deutscher Sprache durchgeführt werden: Durch die Sprachbarriere nahmen möglicherweise weniger und vor allem besser integrierte Migrant/innen teil. Demnach ist hier davon auszugehen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in der Stichprobe unterrepräsentiert sind, obwohl ihr Anteil bei 14% und damit höher als der im Freiwilligensurvey gemessene Anteil (12%) lag.

Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund | Gerade in Einsatzfeldern, in denen Menschen mit Migrationshintergrund unterstützt werden sollten, war es von großem Vorteil, Freiwillige mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Daher suchten viele Leuchtturmprojekte gezielt Menschen mit Migrationshintergrund als Freiwillige, allerdings gelang die Umsetzung dieses Anspruches nicht immer: Einige Projekte berichteten über Schwierigkeiten, diese Gruppe anzusprechen und für den Dienst gewinnen zu können. Gleichzeitig wurden in anderen Projekten Synergieeffekte durch das gemeinsame Engagement von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund deutlich.

Attraktives Profil für Migrant/innen | Aufgrund der klaren Rahmenbedingungen (Inhalt, Dauer, Qualifizierung) stellten die Freiwilligendienste aller Generationen ein gut zu über-

schauendes Engagementangebot dar. Der Qualifizierungsbaustein machte ihn – wie auch für andere Zielgruppen – besonders für jüngere Engagierte mit Migrationshintergrund interessant. Neben der Deckung individueller Bedürfnisse trug der FDaG auch dazu bei, die sich aus den demographischen Entwicklungen ergebenden hohen Engagement-Potenziale sowie Nachfrage von Leistungen zu nutzen sowie durch seine Angebote die Integrationsarbeit zu bereichern.

Teilhabe durch Engagement von Menschen mit Behinderung ermöglicht | Das Engagement von Menschen mit Behinderung ist ein relativ neues Phänomen. Daher herrschte bei diesem Thema bei Trägern und Einsatzstellen im FDaG häufig noch Beratungs- und Aufklärungsbedarf. Da dieser jedoch z.B. durch das Mobile Team gedeckt werden konnte, wurden Menschen mit Behinderung in einigen Projekten erfolgreich für ein verbindliches Engagement gewonnen. In den Projekten „mittenmang“ in Schleswig-Holstein und in Grimma wurden Menschen mit Behinderung als Freiwillige eingesetzt, um sich für andere zu engagieren. Mit dem im Rahmen des FDaG durchgeführten Werkstattgespräch in Bonn sowie dem Forum auf der Tagung der Freiwilligendienste in Mainz konnte in diesem Zusammenhang ein intensiver und teilweise auch kontrovers geführter Austausch angeregt werden. Dabei wurden nicht nur Chancen und Herausforderungen sowie praktische Ansätze für das Engagement von Menschen mit Behinderung diskutiert. Es wurden auch Anforderungen, die dieses Themenfeld an Politik und Wissenschaft stellt, deutlich. Denn während das Engagement einerseits verstärkt als Katalysator für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung wahrgenommen wird – nicht zuletzt in Zusammenhang mit der UN-Behindertenrechtskonvention mit ihren zentralen Partizipationsforderungen – ist das Engagement von Menschen mit Behinderung andererseits ein noch junges Forschungsfeld, über das belastbare Aussagen zu Wirkungen und Potentialen des Engagements nur bedingt getroffen werden können. Daher gilt es neben der weiteren Engagementförderung, etwa in der Bereitstellung von Fördermitteln oder der Durchführung von Modellprogrammen, auch die wissenschaftliche Begleitung und Erhebung des Engagements von Menschen mit Behinderung in den Blick zu nehmen.

Beitrag zur Veränderung des gesamtgesellschaftlichen Zusammenhangs | Eine zentrale Erkenntnis aus dem Freiwilligendienst war, dass Menschen mit Behinderung vom bürgerschaftlichen Engagement auf ähnliche Weise profitieren wie Menschen ohne Behinderung.

Sie haben vergleichbare Motive und Bedürfnisse im und ähnliche Erwartungen an das Engagement und auch die gemachten Erfahrungen werden ähnlich beschrieben. Im FDaG hat sich gezeigt, dass mit Potentialen und Herausforderungen, die ihr Engagement mit sich bringt, individuell umgegangen werden musste. Je nach Art und Grad der Behinderung musste eine passende Tätigkeit gefunden werden, die die Potentiale des/der Engagierten

gewinnbringend für das Engagementfeld einsetzt. Ebenso musste das FDaG-Profil im zeitlichen Umfang flexibler ausgestaltet werden als bei Menschen ohne Behinderung, die Mindeststundenzahl von acht Wochenstunden erwies sich häufig als nicht passgenau. Der Freiwilligendienst war dank einiger Projekte also in der Lage, Menschen mit Behinderung für ein Engagement zu gewinnen und somit ihre Teilhabe erfolgreich zu fördern. Ob die Rahmenbedingungen jedoch für Menschen mit Behinderung die richtigen sind, lässt sich pauschal nicht erschließen. Hier bedarf es weiterer Forschung und praktischer Erfahrungswerte.

Patenschaftsmodelle können unterstützen – auf Augenhöhe | Auch im FDaG erschienen Patenmodelle als geeignetes Instrument, Menschen mit Behinderung bei der Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit zu unterstützen. Sie können ein Schlüssel zum „Empowerment“ werden. Dabei musste und muss jedoch darauf geachtet werden, emanzipatorische Aspekte des Engagements zu wahren und einseitige Klientenverhältnisse zu vermeiden.

Beitrag zur Neu- und Umorientierung Erwerbsloser | Neben dem Eintritt in das Erwerbsleben und dem regulären Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kann die Erwerbslosigkeit auch als Phase der Neu- und Umorientierung verstanden werden. Der Freiwilligendienst aller Generationen konnte in diesen Phasen dazu beitragen, gesellschaftliche Teilhabe zu sichern, Motivation zu schöpfen und zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Gerade für Erwerbslose war allerdings die Frage nach der Höhe der Aufwandspauschale von besonderer Bedeutung. Hier wurde das bekanntlich breite Spektrum der Meinungen zu diesem Thema an der Haltung der Leuchtturmprojekte besonders deutlich: Einige knüpften mit großer Selbstverständlichkeit eine pauschalierte Aufwandsentschädigung an ihr Dienstangebot, andere sahen die Gefahr der Monetarisierung von Engagement und waren ausschließlich zur Erstattung mit Quittung nachgewiesener Kosten bereit.

Impulse für Weiterentwicklungen bei der Gestaltung der Phase der Erwerbslosigkeit gesetzt | Mit entsprechender sozialrechtlicher Privilegierung bot der FDaG eine Option für Beschäftigungslose oder ggf. von Kurzarbeit Betroffene. Hier sollte die Teilnahme am Freiwilligendienst unter strengen Voraussetzungen als Ersatz für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE-Maßnahmen) Anerkennung finden können.

Zudem sollten Personen, die in der nachfamiliären Phase oder im Sabbatjahr einen „Spurwechsel“ oder neue Herausforderungen anstreben, Anwartschaften erhalten und in der Mitversicherung verbleiben können.

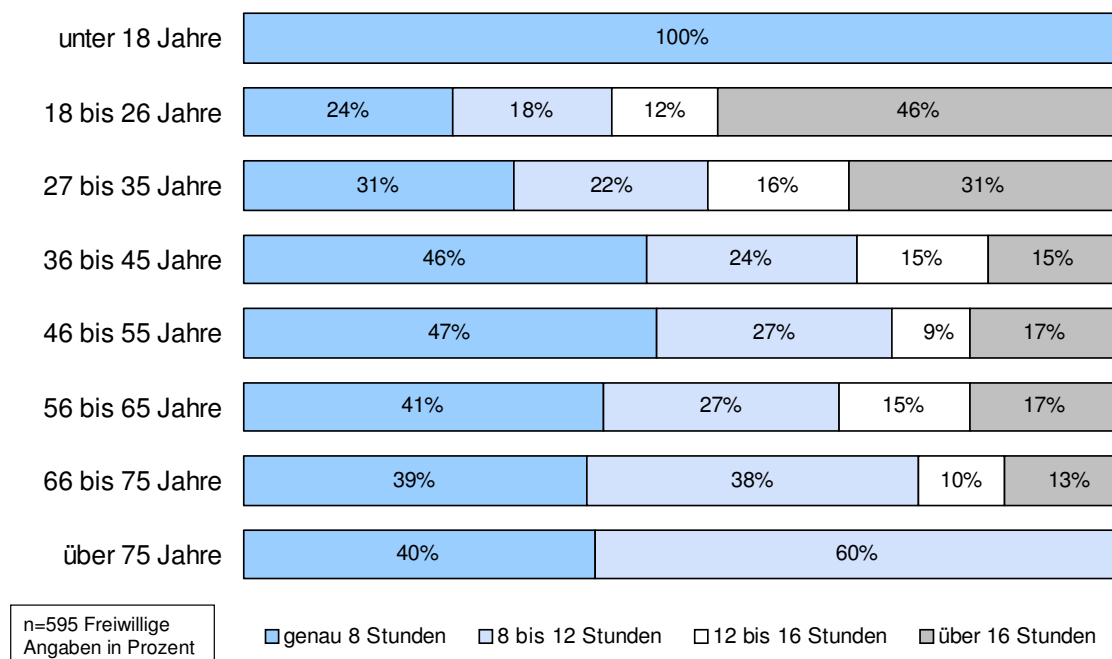
Schwierigkeiten bleiben bei Engagementangeboten für Erwerbstätige | Da das Dienstprofil schon ab acht Wochenstunden erfüllt wurde, war es prinzipiell auch für Erwerbstätige möglich, sich im Rahmen der Freiwilligendienste aller Generationen zu engagieren. Der Aufbau von Partnerschaften mit Unternehmen, die bereit waren, Mitarbeiter/innen im Rahmen

von Corporate Citizenship für gemeinwohlorientierte Aktivitäten freizustellen, lag auf der Hand. Die wenigen hier aktiven Leuchtturmprojekte äußerten sich jedoch zurückhaltend zu Erfolgen auf diesem Gebiet.

5.1.3. Nutzung der individuellen Gestaltungsmöglichkeiten

Profil der Freiwilligendienste wurde flexibel genutzt | Menschen, die sich für gemeinnützige Projekte und Tätigkeiten engagieren möchten, stehen häufig vor der Herausforderung das Engagement mit persönlichen und beruflichen Verpflichtungen bzw. Planungen in Einklang zu bringen. Die Möglichkeit der individuellen zeitlichen Gestaltung des FDaG kam den individuellen Bedürfnissen und Zielen der Freiwilligen in dieser Hinsicht entgegen. Zugleich wurden durch den flexiblen Rahmen auch Zielgruppen angesprochen, die relativ große Freiheiten in ihrer Lebensgestaltung haben und nutzen wollen, wie z.B. junge Menschen ohne familiäre Verpflichtungen oder ältere Personen im Ruhestand.

Anzahl der durchschnittlichen Wochenstundenzahl nach Altersgruppen



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

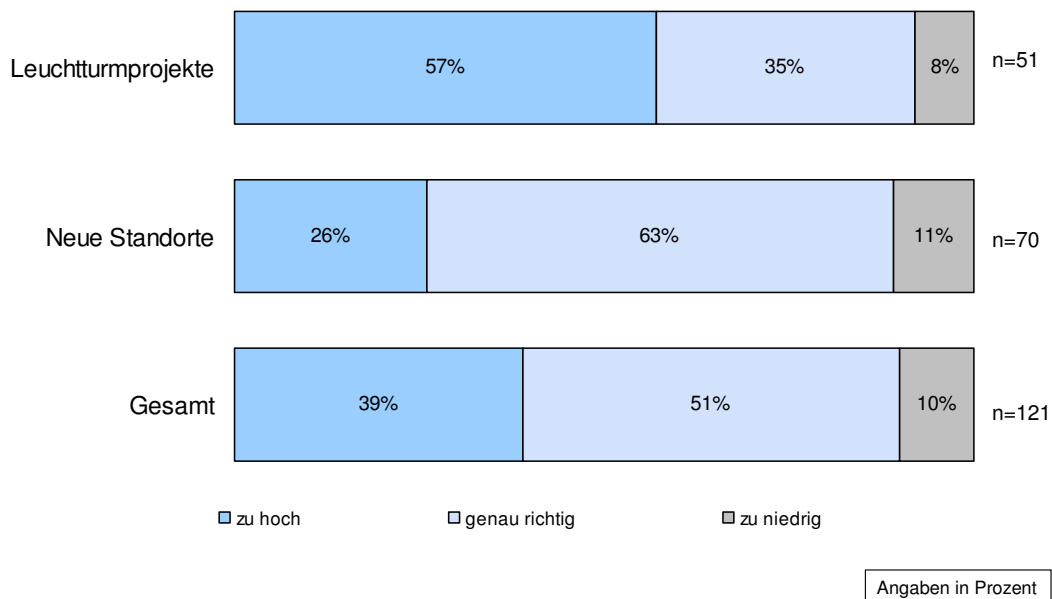
Abb. 15: Durchschnittliche Wochenstundenzahl und Alter

41% der Freiwilligen im FDaG engagierten sich in einem Umfang von genau acht Stunden. Mehr als die Hälfte (59%) engagierte sich über acht Stunden, was verdeutlicht, dass eine

hohe Nachfrage nach zeitintensiveren Engagementangeboten bestand. Die Betrachtung nach Altersgruppen zeigt, dass unter den 18- bis 26-Jährigen noch etwa drei Viertel länger als acht Stunden aktiv waren, während dieser Anteil bei den 56- bis 65-Jährigen bei 59% lag. Tendenziell sank also mit zunehmendem Lebensalter die Bereitschaft, sich mit einer hohen Wochenstundenzahl zu engagieren.

Stundenumfang wurde unterschiedlich bewertet | Die im Siebten Sozialgesetzbuch verankerten Rahmenbedingungen der Freiwilligendienste aller Generationen wurden von den Beteiligten sehr unterschiedlich bewertet. Während 57% der befragten Träger von Leuchtturmprojekten den Mindeststundenumfang von acht Stunden für zu hoch hielten, gaben 35% an, der Stundenumfang sei genau richtig, nur 8% hielten ihn für zu niedrig. Bei den Trägern der Neuen Standorte zeigte sich deutlich ein anderes Bild: 26% hielten die acht Stunden für zu hoch, der Großteil (63%) für genau richtig und 11% für zu niedrig.

Bewertung des Zeitumfangs im FDaG von durchschnittlich mindestens 8 Stunden pro Woche



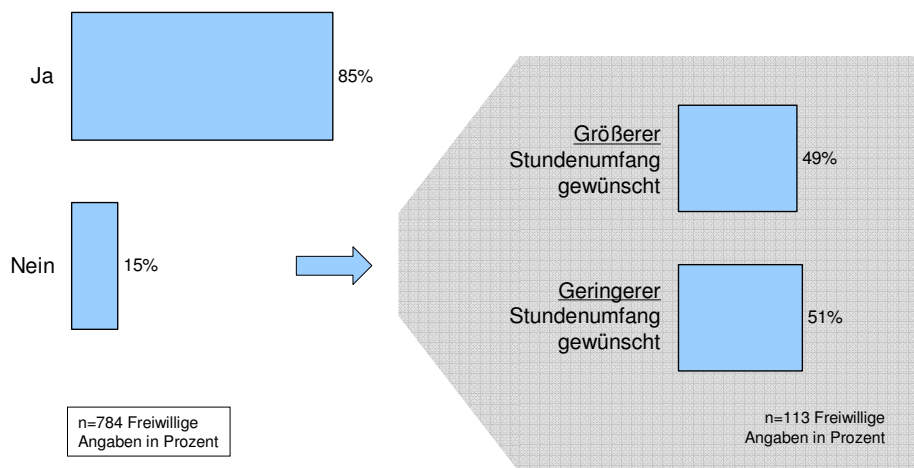
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 16: Bewertung des Zeitumfangs

Die tendenziell negative Bewertung des Stundenumfangs bei den Leuchtturmprojekten lässt sich vermutlich auf die durch die Programmförderung notwendige Neuausrichtung des in der Antragstellung beworbenen Projektzusammenhangs zurückführen. Vor Programmstart hatten die Einsatzstellen verstärkt Erfahrung in der Gewinnung von und in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten ohne zeitliche Bindung. Die zeitliche Bindung der Freiwilligen

an mindestens acht Stunden pro Woche erforderte von den Einsatzstellen eine neue Herangehensweise bei der Gewinnung der Freiwilligen und wurde eher als Hindernis gesehen. Ein anderes Bild ergab sich bei den teilnehmenden Freiwilligen: Für eine große Mehrheit von 85% der Befragten entsprach der tatsächlich vereinbarte, wöchentliche Dienstumfang ab mindestens acht Stunden den eigenen Vorstellungen. Von den verbleibenden 15% schätzte jeweils die Hälfte die wöchentliche Stundenzahl als zu hoch bzw. als zu niedrig ein.

Entspricht die Stundenzahl der Vorstellung der Freiwilligen?



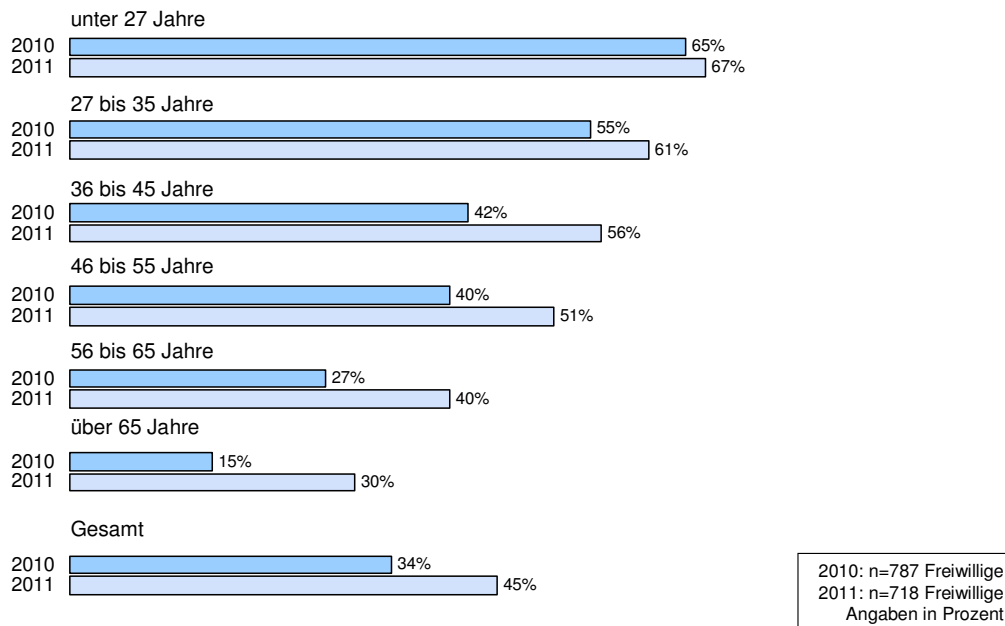
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 17: Stundenzahl und Vorstellung der Freiwilligen

Ältere Engagierte engagierten sich häufiger unbefristet | Insgesamt hatte der Anteil an befristeten FDaG-Einsätzen gegenüber 2010 zugenommen. Diese Veränderung hing vermutlich mit dem Ende des Programms zusammen, das für einige Einsatzstellen und deren Freiwillige eine zwangsläufige Befristung mit sich brachte. Nach wie vor waren Freiwillige mit zunehmendem Alter häufiger unbefristet engagiert als Jüngere, die überwiegend ein befristetes Engagement eingingen. Die Zahlen spiegeln Ergebnisse anderer Analysen wider, wonach sich junge Menschen zeitlich eher begrenzt und ggf. projektbezogen engagieren, während ältere Menschen eher ein dauerhaftes Engagement anstreben.

Bei Befristung engagierten sich ältere Engagierte länger | Bei einer Befristung engagierte sich insgesamt ein großer Teil (43%), wie im Profil vorgesehen, für sechs Monate. Der Anteil derer, die den Freiwilligendienst aller Generationen für genau sechs Monate leisteten, war dabei in der Gruppe der unter 27-Jährigen am größten und nahm mit dem Alter ab. Der Anteil derer, die für über zwölf Monate verblieben, war bei den über 65-Jährigen am größten.

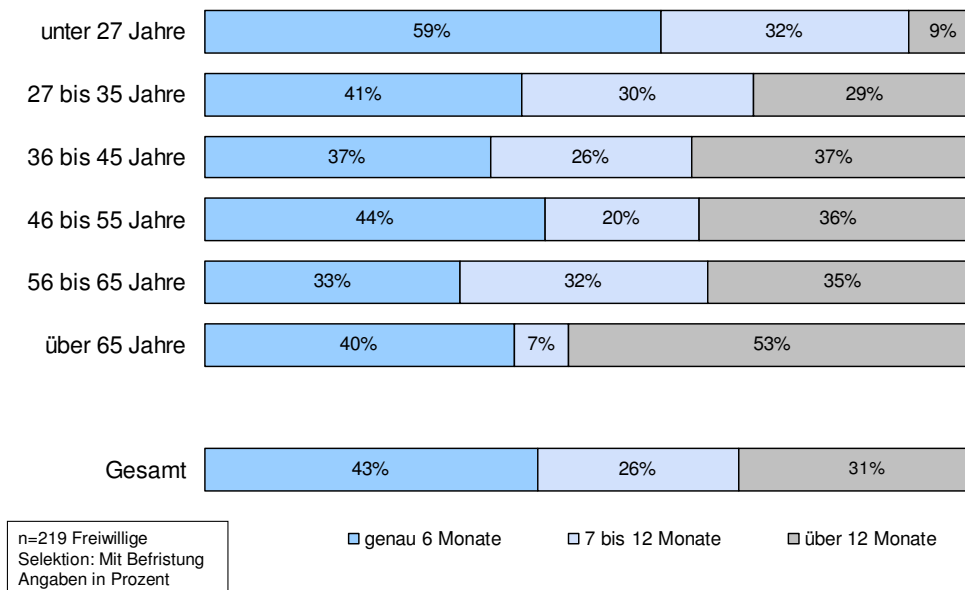
Befristung des Engagements im FDaG nach Altersgruppen (Vergleich 2010 mit 2011)



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010/2011

Abb. 18: Befristung des Engagements und Altersgruppen

Dauer des Freiwilligendienstes nach Altersgruppen



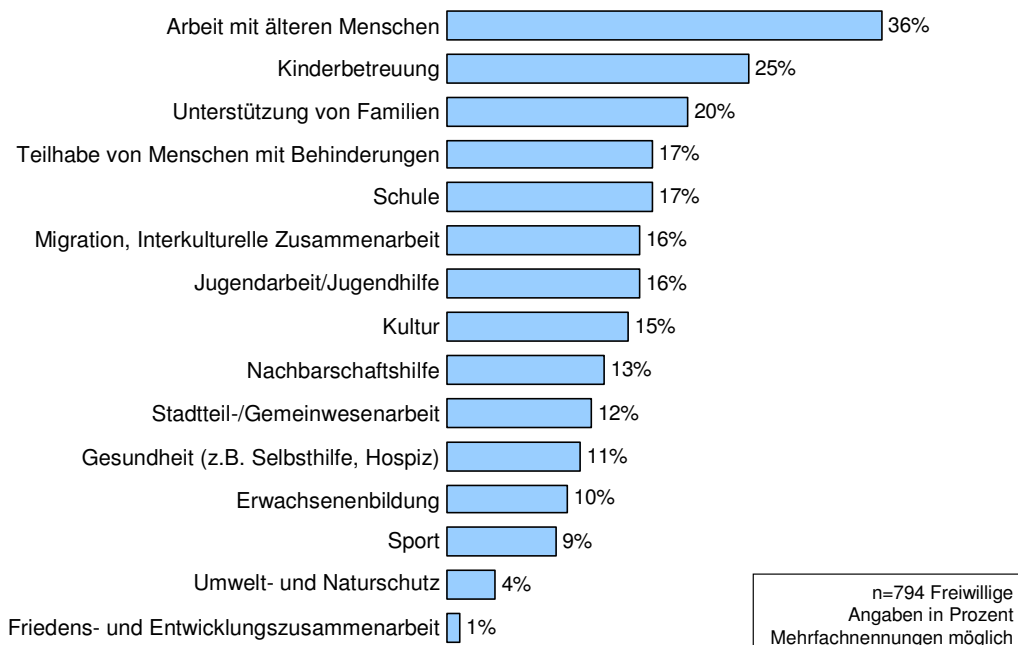
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 19: Dauer des Freiwilligendienstes und Alter

Auch bei der Dauer des Dienstes wiederholte sich somit die Tendenz, die sich auch schon im Zusammenhang von Alter und (Nicht-)Befristung gezeigt hatte: Jüngere streben eher ein zeitlich eng begrenztes Engagement an, wohingegen Ältere sich tendenziell länger engagieren möchten.

Große Bandbreite an Einsatzfeldern abgedeckt | Die Angebote für Freiwillige erstreckten sich von klassischen Einsatzfeldern (Senior/innenarbeit, Kinder und Jugendliche) bis hin zu neuen Bereichen (Kultur, Migration, Heranführung von Kindern und Jugendlichen an das Engagement). Als häufigster Einsatzbereich der Engagierten hatte sich dabei die Arbeit mit älteren Menschen etabliert (36%). Auch im Jahr 2011 wurde dieser Bereich wieder am häufigsten genannt. An zweiter Stelle stand die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, zählt man die Bereiche Kinderbetreuung, Schule und Jugendarbeit/Jugendhilfe zusammen. Ein Fünftel der Befragten war in der Unterstützung von Familien tätig. Engagement in neuen Einsatzfeldern, die wesentlich auf Kultur/ Bildung und Teilhabe/ Soziales mit lokalem Bezug hindeuteten, wurde von 10% bis 20% der Freiwilligen genannt. Deutlich hinten stand der Sport, der z.B. im Freiwilligensurvey 2009 den „ungleich größten Bereich“ bildet und zugleich als Bereich gilt, in dem Engagement „ganz überwiegend in Vereinen“ organisiert.

In welchen Einsatzbereichen engagieren sich die Freiwilligen?

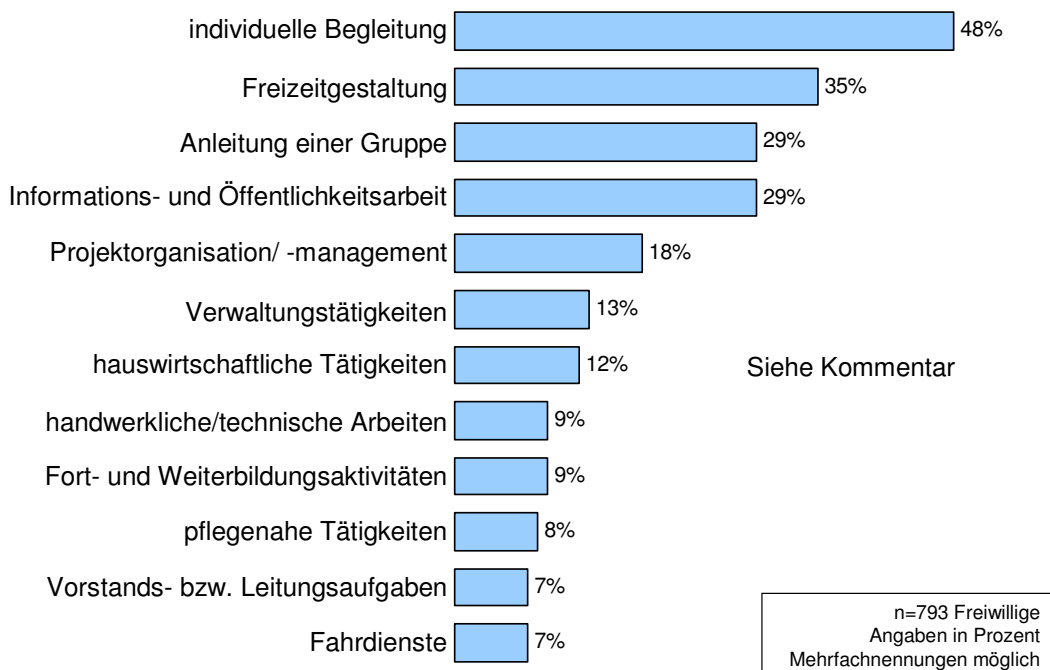


© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 20: Einsatzbereiche der Freiwilligen

Tätigkeitsinhalte hatten deutliche Schwerpunkte | Knapp die Hälfte der Befragten gab individuelle Begleitung (48%) als Inhalt ihrer Tätigkeit an. Weit verbreitet waren auch Freizeitgestaltung (35%), die Anleitung einer Gruppe sowie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (jeweils 29%). Verwaltungsnähe (13%) und Management-Aufgaben (18%) lagen eher im Mittelfeld. Weniger üblich waren praktische Tätigkeiten, z.B. hauswirtschaftliche, handwerkliche/ technische Aufgaben und Fahrdienste.

Was sind Inhalte der Tätigkeiten der Freiwilligen?



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 21: Inhalte der Tätigkeiten der Freiwilligen

Engagement bot individuelle Chancen | Das Engagement in den unterschiedlichen Einsatzfeldern wurde überwiegend als individuell gestaltbar wahrgenommen. Die Freiwilligen betonten dies stärker als die Einsatzstellen (71% bzw. 61%). Auch im persönlichen Bereich wurden die Effekte des Freiwilligendienstes positiv bewertet. 70% der Freiwilligen gaben an, dass sich ihre Lebensqualität durch die Teilnahme erhöht hat. Auch 66% der Einsatzstellen gingen davon aus, dass das bei ihren Freiwilligen der Fall war.

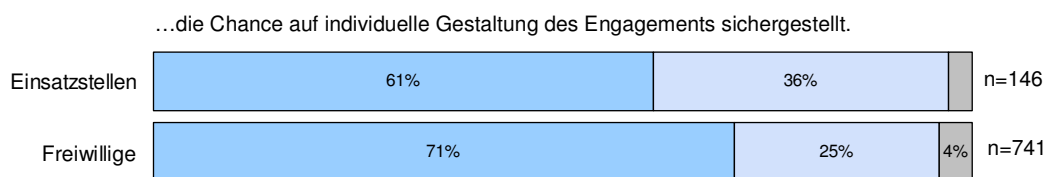
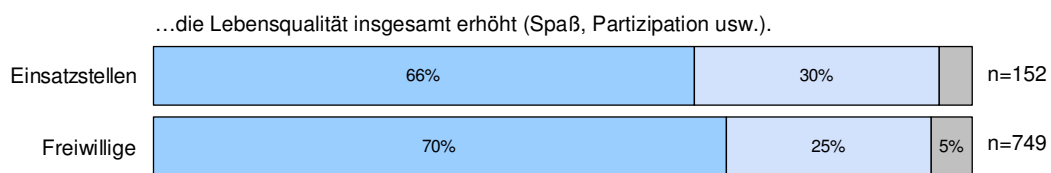
Freiwillige nahmen viele und vielfältige Rollen ein | Die Freiwilligen übernahmen in ihrem Engagement eine Vielzahl verschiedener Funktionen. Sie engagierten sich als Koordinator/innen, die selbst Projekte planten, aufbauten und gemeinsam mit anderen Freiwilligen und in anderen Formaten engagierten Personen umsetzten. Ebenso fand man sie in hoch

spezialisierten Einsätzen, die eine besondere fachliche Qualifikation voraussetzten, die oftmals im Beruf, aber auch im Freiwilligendienst erworben wurde – denkt man an die zahlreichen im FDaG entwickelten Lotsen- und Tandemmodelle. Zugleich gab es den Zuschnitt der Freiwilligendienste als Bildungs- und Orientierungsdienst, der dem/der Einzelnen dazu diente, neue Kompetenzen zu erwerben, sich weiterzuentwickeln und gestärkt in eine neue Lebensphase zu treten. Das bedeutete keinen Abbruch der „Engagement-Karriere“, sondern vielmehr den Beginn. Häufig wurde das freiwillige Engagement auf andere Weise fortgesetzt.

Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen – Vergleich der Einschätzung durch Einsatzstellen und Freiwillige



Die Teilnahme am FDaG hat...



Dieser Aussage stimme ich...

zu teils/teils zu nicht zu

Angaben in Prozent

© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 22: Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen I

Nach Angaben der Träger und Einsatzstellen in den Vor-Ort-Besuchen waren die Freiwilligen häufig selbst als Multiplikator/innen für freiwilliges Engagement tätig. Sie waren demnach nicht nur in den (Leuchtturm-) Projekten aktiv, sondern wirkten auch außerhalb der Projekte als Multiplikator/innen für freiwilliges Engagement.

Vereinbarungen brachten Transparenz und Sicherheit | Freiwillige/r, Träger sowie die Einsatzstelle schlossen über den Einsatz eine schriftliche Vereinbarung ab. Darin wurden etwa die Einsatzzeit, die Tätigkeiten sowie ggf. die Zahlung einer Aufwandsentschädigung verbindlich festgelegt. Prinzipiell wurden die Vereinbarungen positiv im Sinne einer verbindlichen Rahmung oder gar Wertschätzung des Engagements bewertet. Gleichwohl fiel die Wahrnehmung punktuell sehr unterschiedlich aus. Auf Ablehnung stieß sie teilweise bei Per-

sonen im Ruhestand („Nach der Berufsphase möchte ich keinen Arbeitsvertrag mehr unterzeichnen.“). Für Engagierte mit ALG-II-Bezug hatte die schriftliche Vereinbarung hingegen teilweise eine hohe Bedeutung, sie wurde als Anerkennung geleisteter Tätigkeit empfunden. Dies galt ggf. auch für Menschen mit Migrationshintergrund, die, weil ihr ausländischen Bildungsabschlusses in Deutschland nicht anerkannt wurde, ihren erlernten Beruf nicht ausüben konnten. In vielen Fällen wurden Freiwillige aber auch durch die Schriftlichkeit der Vereinbarung und des Tätigkeitsnachweises abgeschreckt, obwohl ihr tatsächlich geleisteter Einsatz die vorgesehenen Rahmenbedingungen, wie z.B. die vertraglich vereinbarte Stundenzahl, übertraf.

Im Einsatz gut versichert | Lange Zeit waren Engagierte während ihrer Tätigkeit nicht in jedem Fall gegen Unfall- und Haftpflichtschäden geschützt. Für die Freiwilligendienste aller Generationen wurden diese Unsicherheiten ausgeräumt: Jede/r Freiwillige war über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert und wurde durch den Träger haftpflichtversichert.

Keine finanziellen Nachteile | Durch den Freiwilligendienst entstanden keine einkommenssteuerrechtlichen Nachteile. Neben der Steuerfreiheit von Aufwandserstattungen für nachweislich entstandene Kosten wurde Eltern, deren Kinder einen Freiwilligendienst aller Generationen absolvierten, auch das Kindergeld weiterhin gezahlt.

Engagement- und Kompetenznachweise als Wertschätzung und Referenz | Ein Freiwilligendienst ist für die persönliche Entwicklung bereichernd und wird zunehmend von Arbeitgebern, Universitäten und Ausbildungsstellen geschätzt oder als Praxisnachweis anerkannt. Auch die im FDaG für Freiwillige ausgestellten Engagement- und Kompetenznachweise sowie Zertifikate der Weiterbildung wurden geschätzt und können bei Bewerbungen als Referenzen beigefügt werden. Zudem signalisierten Nachweise (etwa in Form von Urkunden) die Anerkennung und Wertschätzung der Tätigkeit.

5.1.4. Fachliche und persönlichkeitsbildende Qualifizierung

Die Freiwillige wurden überwiegend an der Gestaltung des Angebots beteiligt | Das Qualifizierungsangebot, wenn es nicht durch bestimmte Curricula vorgegeben war, wurde in fast allen Ländern nicht ausschließlich durch die Qualifizierungsträger, sondern mit Beteiligung anderer Akteure gestaltet. Die häufigsten Ansprechpartner bildeten dabei die Einsatzstellen und Träger der Freiwilligendienste, gefolgt von der Gruppe der Freiwilligen und der Mobile Teams. Letzteres mag nicht verwundern, da in elf Bundesländern Qualifizierungsträger und Mobile Teams in einer Institution zusammenfielen. Folglich verfügten sie über unmittelbare Kontakte zu Einsatzstellen sowie Trägern und konnten die für die Einsatzfelder bestehenden Ausbildungsbedarfe in direkter Absprache ermitteln. Die Befragung der Freiwilligen

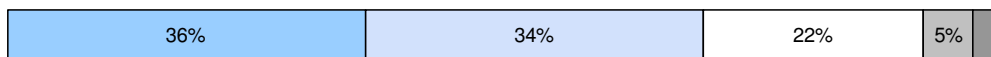
ligen bestätigte dies: Die Qualifizierungsangebote entsprachen mehrheitlich (70%) den Interessen der Freiwilligen und wurden als hilfreich empfunden. Zudem gaben etwa drei Viertel der Freiwilligen an, wenigstens teilweise bei der Gestaltung der Bildungsangebote einbezogen worden zu sein. Die befragten Träger gaben zu 71% an, sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Angebote mit Wünschen bzw. der Nachfrage der Freiwilligen befasst zu haben, um deren Vorstellungen möglichst nahe zu kommen.

Dies schien häufig bei der Bereitstellung einer Angebotspalette, aus der die Freiwilligen Maßnahmen auswählen konnten, der Fall zu sein (61%). Selten lag dagegen ein Curriculum mit trägerseitig festgelegten Formen und Inhalten vor, das alle Freiwilligen des Trägers durchliefen (23%).

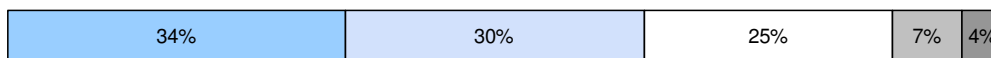
Wie beurteilen die Freiwilligen das Qualifizierungsangebot?



Die Angebote entsprechen den Interessen der Freiwilligen.



Die Qualifizierungsmaßnahmen helfen für die Tätigkeit.



Die Freiwilligen können sich bei der Gestaltung des Bildungsangebotes einbringen.



- trifft voll zu
 eher zu
 teils/teils
 weniger zu
 trifft nicht zu

n=517 Freiwillige
 Selektion: an Bildungsangebot teilgenommen
 Angaben in Prozent

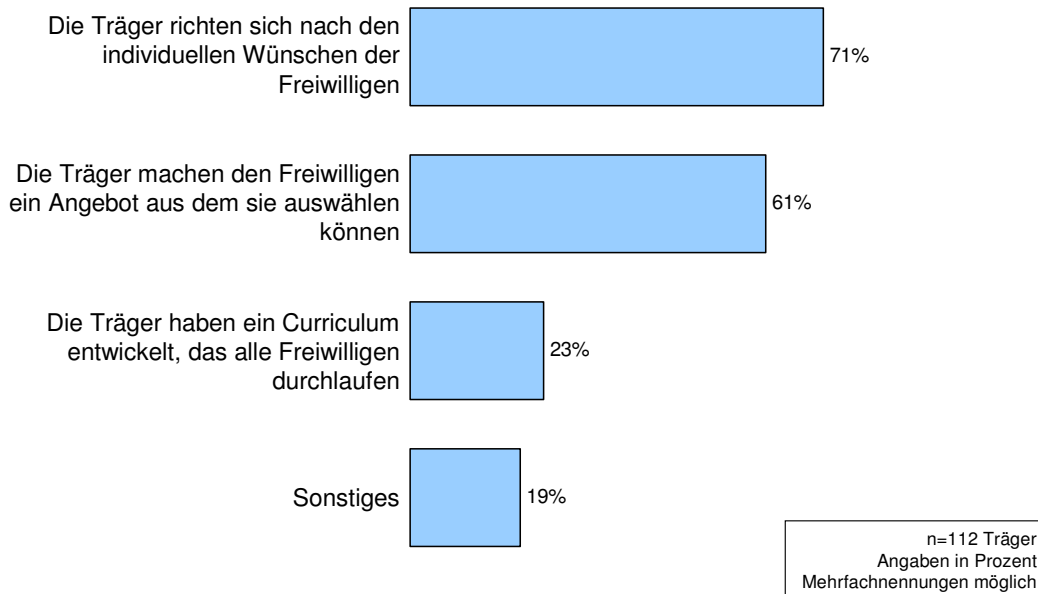
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 23: Beurteilung des Qualifizierungsangebots

Die Freiwilligen wurden mit ihren Kompetenzen einbezogen | Der fachlich qualifizierende Teil der Bildungsarbeit wurde abhängig von den bereits erworbenen, einsatzfeldbezogenen Kompetenzen der Freiwilligen konzipiert. Teilweise wurde die Qualifizierung stärker auf die Kompetenzergänzung oder die allgemeine Qualifizierung für Engagement ausgerichtet. Etwa erschien in Einsatzfeldern, in denen sich angehende oder pensionierte Professionelle, wie Lehrer/innen im Ruhestand oder Lehramtsstudent/innen, die sich in der Nachmittagsbetreuung an Schulen engagierten, eine spezifische fachliche Qualifizierung kaum als notwendig.

Ähnliches galt für Projekte wie Behördenlots/innen, in denen sich z.B. pensionierte Verwaltungsangestellte engagierten. Anders war es, wenn Tätigkeiten eine umfangreiche fachliche Qualifizierung der Teilnehmer/innen voraussetzten. Beispiele dafür waren z.B. die Übernahme von Familienpatenschaften, die Arbeit im Hospiz oder der Telefonseelsorge.

Wie organisieren die Träger die Qualifizierung?



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

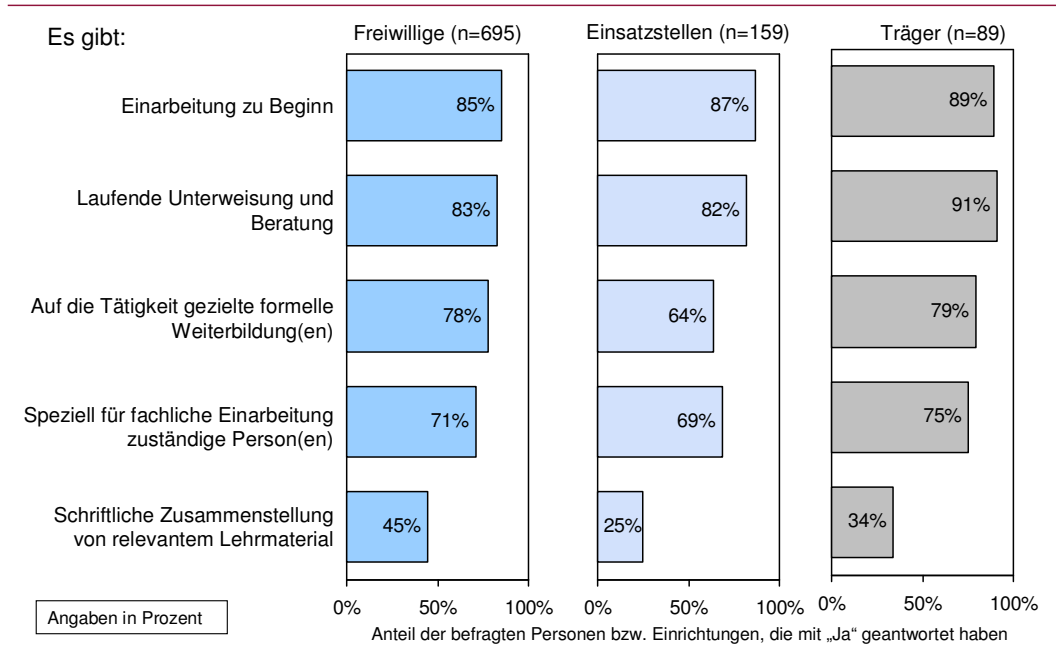
Abb. 24: Organisation der Qualifizierung durch die Träger

Die Möglichkeit zur Qualifizierung wurde umfassend genutzt | Die befragten Freiwilligen gaben zu etwa drei Vierteln an, zum Befragungszeitpunkt an Veranstaltungen zur Qualifizierung im Rahmen des Freiwilligendienstes teilgenommen zu haben. Hierbei wurden zu 83% interne Angebote der Träger sowie der Einsatzstellen und zu 27% externe Angebote (Volkshochschulen, andere Träger oder Bildungseinrichtungen) genutzt. Diejenigen, die nicht an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, begründeten dies damit, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht lange im Freiwilligendienst aktiv waren.

Der freiwillige Charakter der Qualifizierung war attraktiv | In den Projektbesuchen und bei Tagungen meldeten vor allem Einsatzstellen und Mobile Teams zurück, dass sie im Bildungsangebot eine zusätzliche Motivationsquelle zur Gewinnung von Freiwilligen sahen. Aufgrund der professionellen Ausgestaltung und der Vielfalt der Angebote wurden mit den Qualifizierungs- und Fortbildungskursen alle Altersgruppen erreicht. Ein wesentlicher Aspekt war dabei, dass die Freiwilligen einen Anspruch auf Qualifizierung hatten, aber nicht dazu

verpflichtet waren, vorab bestimmte Angebote wahrzunehmen, wie dies in den Jugendfreiwilligendiensten der Fall ist. Die Teilnahme an Qualifizierung wurde als integraler Bestandteil des Dienstes verstanden, aber über Anreize nicht über Sanktionen sichergestellt.

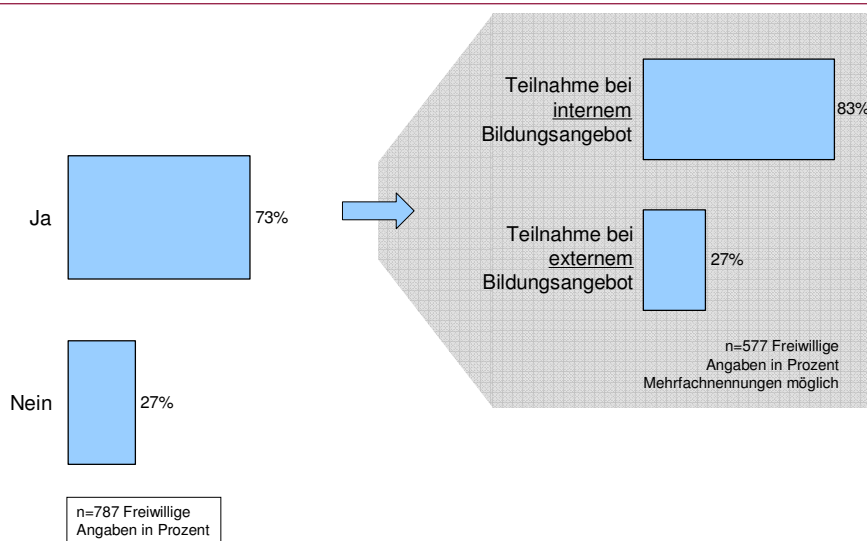
Vermittlung fachlicher Kenntnisse an die Freiwilligen – Vergleich Freiwillige / Einsatzstellen / Träger



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 25: Teilnahme an Bildungsangeboten

Haben die Freiwilligen im Rahmen des FDaGs an Bildungsangeboten teilgenommen?



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 26: Vermittlung fachlicher Kenntnisse an die Freiwilligen

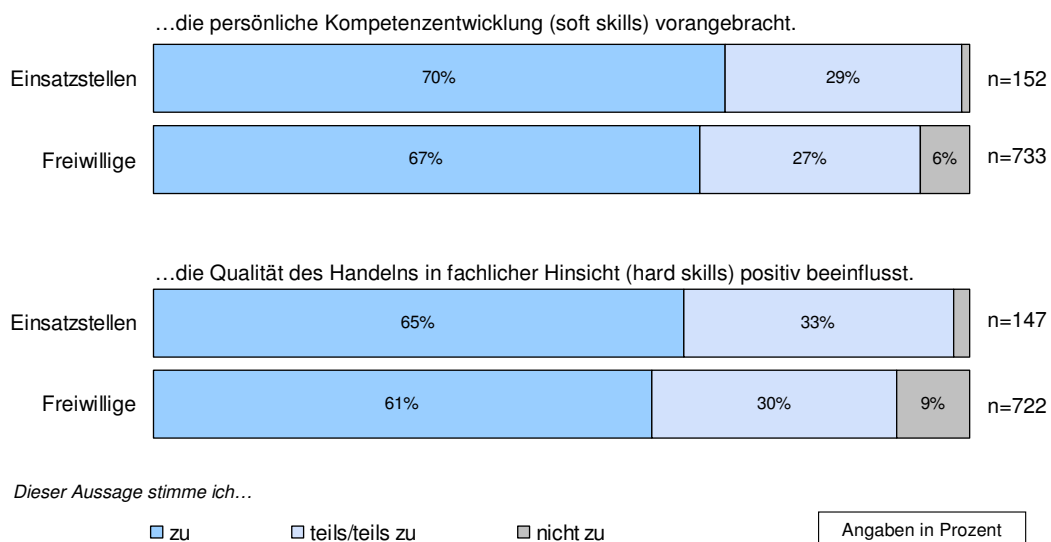
Fachkenntnisse über das Einsatzfeld wurden über unterschiedliche Modi vermittelt |

Einige Einsatzfelder setzten eine dezidiert fachliche Qualifizierung der Freiwilligen voraus. Dies betraf etwa Tätigkeiten in der Pflege oder in den Bereichen Demenz- und Hospizarbeit, vor allem dann, wenn sie sich an breite Zielgruppen und nicht an einen bereits spezifisch qualifizierten Personenkreis richteten. Hier wurden im FDaG wirksame Curricula und Qualifizierungskonzepte entwickelt und mit Erfolg umgesetzt, wie etwa bei Pflegebegleiter/innen (Guben) oder in der Qualifizierung zum/r Kulturmittler/in im Transkulturellen Lernhaus der Frauen der Caritas in Köln. Die Vermittlung von Fachkenntnissen erfolgte zu Beginn sowie fortlaufend während des Einsatzes. 85% der Freiwilligen gaben an, dass es eine Einarbeitung zu Beginn gab, beinahe ebenso viele erhielten eine laufende Unterweisung und Beratung. Auch weitere Modi der Vermittlung fachlichen Wissens erreichten bei Freiwilligen, Einsatzstellen und Trägern durchweg hohe Werte. Die Zusammenstellung von schriftlichem Lehrmaterial wurde vom größten Teil der Träger und Einsatzstellen, die hier „nein“ angegeben haben, als nicht notwendig angesehen. 87% der Freiwilligen waren mit der Art der Vermittlung der fachlichen Kenntnisse zufrieden.

Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen – Vergleich der Einschätzung durch Einsatzstellen und Freiwillige



Die Teilnahme am FDaG hat...



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 27: Wirkungen des FDaG bei den Freiwilligen II

Die Freiwilligen erwarben Hard- und Soft Skills | Der Freiwilligendienst stärkte die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Freiwilligen. 70% der Einsatzstellen stimmten der

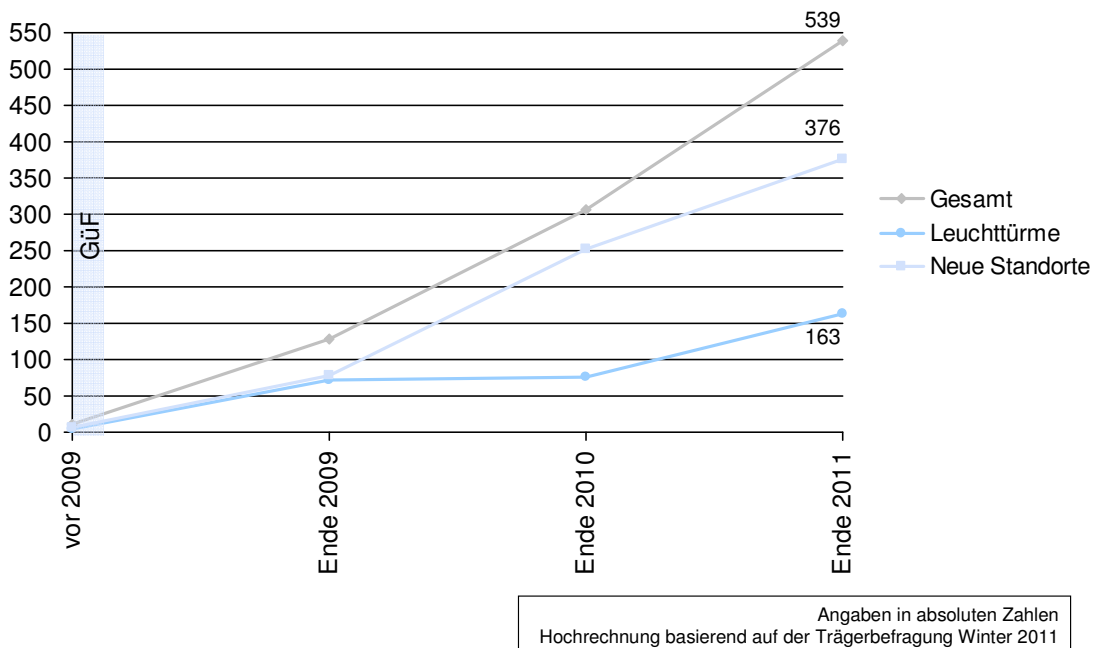
Aussage zu, dass so genannte „soft skills“ bei Freiwilligen gefördert wurden. Darunter sind soziale Kompetenzen wie persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften im Umgang mit anderen Menschen zu verstehen. Dies wurde auch durch die Freiwilligen bestätigt, von denen 67% dieser Aussage zustimmten. Ähnlich positiv wurde von Einsatzstellen und Freiwilligen die Förderung der Qualität des Handelns bezüglich der „hard skills“ bewertet (65% bzw. 61%). Darunter werden fachliche Fähigkeiten bzw. das Fachwissen, das für einen Tätigkeitsbereich erforderlich ist, verstanden. Insbesondere regelmäßig stattfindende Qualifizierungsangebote trugen zu einer Stärkung der individuellen Kompetenzprofile der Freiwilligen bei.

5.2. Träger und Einsatzstellen

5.2.1. Gewinnung zahlreicher und heterogener Organisationen

Träger gewonnen und aktiviert | Träger und Einsatzstellen haben seit 2009 mit dem Freiwilligendienst aller Generationen nicht nur ein rechtlich definiertes Format in die Fläche getragen, sondern auch ein attraktives Engagementmodell etabliert und dadurch eine Vielzahl von Wirkungen erzielt. Die Anzahl der Träger und Einsatzstellen stieg im letzten Programmjahr erneut deutlich an – noch stärker als 2010. So erhöhte sich die Zahl der Träger, die einen Freiwilligendienst aller Generationen in ihrer Organisation durchführten, von 306 im Jahr 2010 auf nunmehr 539. Im Vergleich zum Jahr 2010 war bei den Neuen Standorten der Zuwachs an neuen Trägern nach wie vor hoch, was nochmals die erfolgreiche Beratungsarbeit der Mobilen Teams dokumentiert. Bemerkenswert war darüberhinaus der Zuwachs an Trägern bei Leuchtturmprojekten im Jahr 2011. Hier muss berücksichtigt werden, dass teilweise Träger als Neue genannt wurden, die erst 2011 operativ tätig wurden, zu denen aber schon zu Beginn der Projektlaufzeit nominell Kooperationen bestanden.

Zugang an Trägern im Programmverlauf

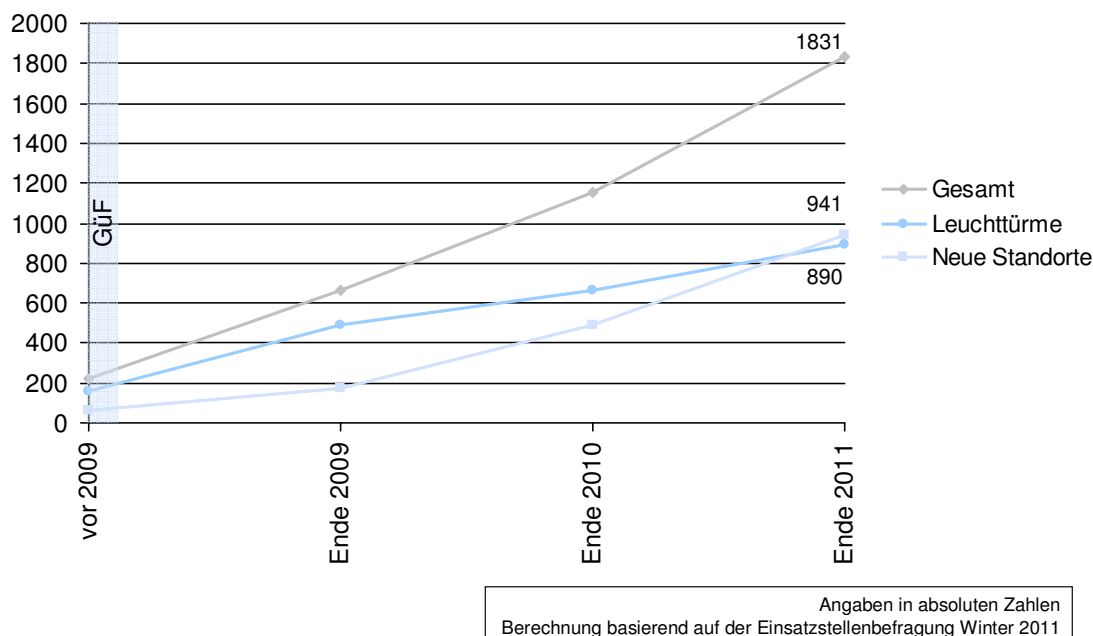


© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 28: Entwicklung der Anzahl der Träger

Einsatzstellen: Langer Atem zeigt Wirkung | Noch deutlicher lässt sich die steigende Etablierung von Freiwilligenplätzen an der Zahl der Einsatzstellen messen: Ende 2011 wurde der FDaG in 1.831 Einsatzstellen durchgeführt (2010: 1.158). Im Sachstandsbericht für das Jahr 2010 wurde das Wachstum u.a. auf die in 2009 abgeschlossene Konstituierung der Projekt- und Beratungstätigkeit und das Erreichen der Umsetzungsphase 2010 zurückgeführt. Angesichts des Förderungsendes hätte nun für 2011 eine niedrigere Steigerung erwartet werden können. Dies traf nicht ein, ganz im Gegenteil: Das Wachstum fiel besonders bei den Neuen Standorten nochmals höher aus, was als Beleg für die hohe Wirkungskraft der Beratungstätigkeit durch die Mobilien Teams gelten kann, die sich wiederum nach einer gewissen Vorlaufzeit voll entfalten konnte.

Zugang an Einsatzstellen im Programmverlauf



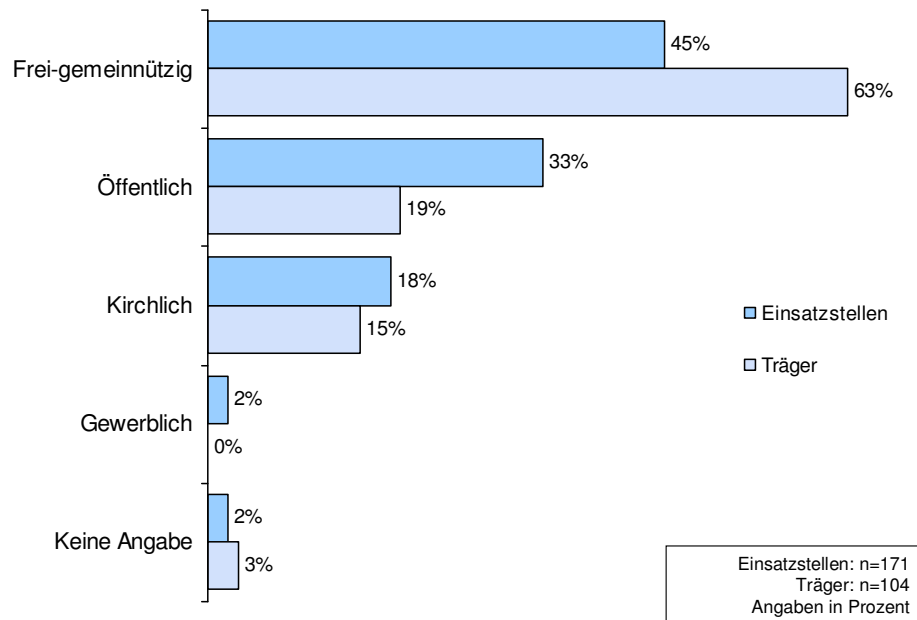
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 29: Entwicklung der Anzahl der Einsatzstellen

Kommunale Verankerung durch Einsatzstellen | Die Freiwilligendienste wurden in zwei Dritteln der Fälle in frei-gemeinnütziger Trägerschaft durchgeführt, die öffentliche Hand (19%) sowie kirchliche Stellen (15%) sind hingegen wesentlich seltener FDaG-Träger. Ein anderes Bild zeichnet sich bei den Einsatzstellen ab: Zwar ist die relative Mehrheit (45%) auch hier frei-gemeinnützig getragen, jedoch fällt der Anteil kommunaler Einsatzstellen mit einem Drittel weit höher aus als bei den Trägern. Dies bestätigen auch die Ergebnisse aus der ersten Berichtsheftstudie über die Tätigkeit der Mobilien Teams, wonach Kommunen seltener bereit sind, eine FDaG-Trägerschaft selbst zu übernehmen, wesentlich häufiger aber

kommunale Einrichtungen für den Einsatz von Freiwilligen, etwa in Mehrgenerationenhäusern, Schulen, Senioreneinrichtungen oder Kindertagesstätten, gewonnen wurden.

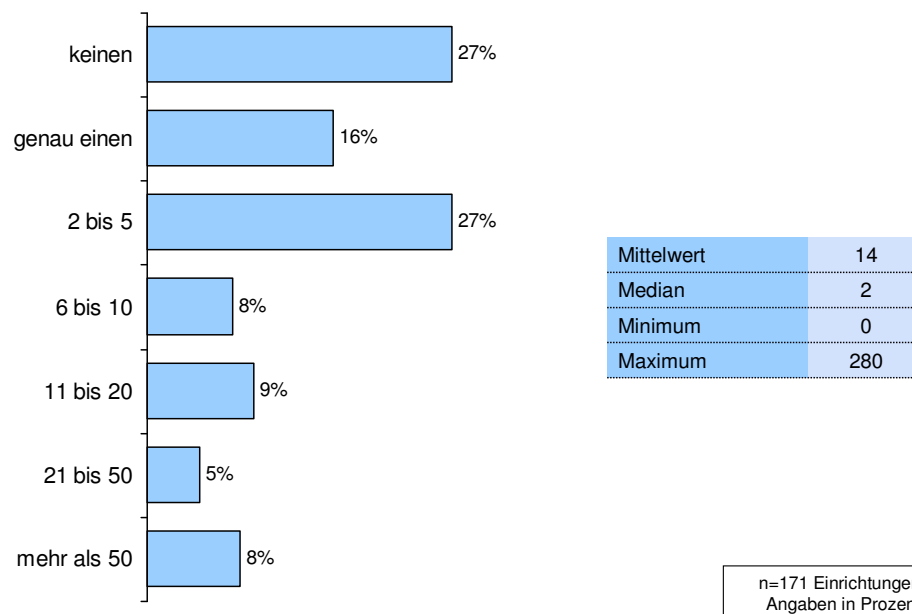
Rechtsform des Trägers – Vergleich Einsatzstellen und Träger



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 30: Rechtsform der Träger

Anzahl hauptamtlich Beschäftigter



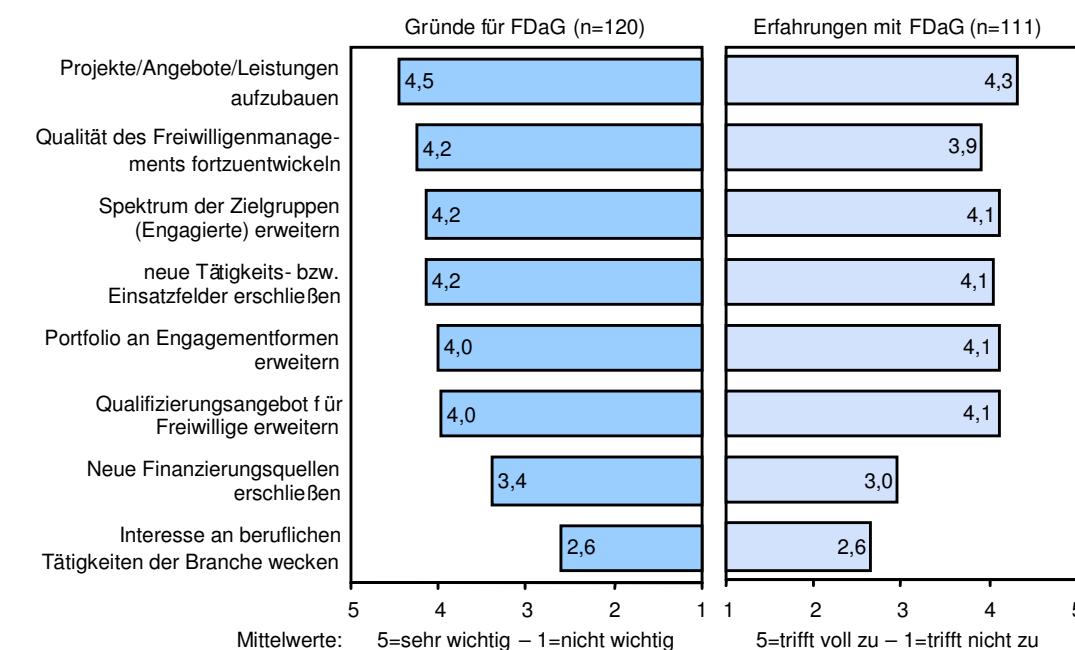
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 31: Anzahl hauptamtlich Beschäftigter

Chance für kleine Initiativen und Organisationen | Freiwilligendienste aller Generationen wurden zwar auch in großen Verbänden mit mehr als 50 hauptamtlich Beschäftigten erfolgreich umgesetzt. Mehrheitlich wurde der Dienst aber in kleineren Organisationen durchgeführt: Annähernd die Hälfte der Einsatzstellen hat eine/n oder keine/n hauptamtlich beschäftigte/n Mitarbeiter/in. Noch fast ein Drittel der Organisationen beschäftigt 2 bis 5 Hauptamtliche.

Deckung von Erwartungen und Erfahrungen mit dem Dienst | Mit der Entscheidung der Träger und Einsatzstellen, Freiwilligendienste aller Generationen anzubieten, wurden seitens der Organisationen verschiedene Erwartungen verbunden: Neue Angebote und Projekte sollten entwickelt, das Freiwilligen-Management professionalisiert, das Spektrum der Zielgruppen erweitert, neue Tätigkeits- und Einsatzfelder erschlossen, die effektive Qualifizierung von Freiwilligen für verantwortungsvolle Aufgaben ermöglicht und zudem eine höhere Verbindlichkeit zwischen Freiwilligen, Trägern und Einsatzstellen geschaffen werden. Zudem sollten Freiwilligen im Rahmen des Freiwilligendienstes neue Entfaltungsmöglichkeiten geboten werden und die Stärkung der Persönlichkeit durch die Bewältigung von Aufgaben als Verantwortungsträger in der Gesellschaft erreicht werden. Und nicht zuletzt stand das Ziel im Vordergrund, die Zivilgesellschaft und ihre Bürger/innen zu fördern und zu aktivieren.

Gründe und Erfahrungen mit FDaG



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 32: Gründe für und Erfahrungen mit FDaG

Die Träger und Einsatzstellen, die sich für die Einführung der Freiwilligendienste entschieden, hatten vielfältige Motive. Besonders erfolgreich konnte der FDaG dort umgesetzt werden, wo spezifische Voraussetzungen erfüllt wurden. So eigneten sich insbesondere Einrichtungen, die schon zuvor klare Tätigkeitsprofile für Engagierte hatten und solche, die Veränderungsbedarf bei der Einbindung ihrer Engagementangebote sahen. Ebenfalls wurde der FDaG bei Trägern und Einsatzstellen mit hohem Bedarf an (hoch-)qualifizierten Freiwilligen erfolgreich umgesetzt sowie dort, wo ausreichend Personalressourcen für die Begleitung der Freiwilligen und ein Anerkennungskonzept für Freiwillige vorhanden waren.

5.2.2. Beitrag zu professionellem Freiwilligen-Management

Qualität des Freiwilligen-Managements erhöht | Die Durchführung von Freiwilligendiensten aller Generationen hat bei Trägern und Einsatzstellen wesentlich zur Qualitätssteigerung des Freiwilligen-Managements beigetragen. Befragt zu den Wirkungen des FDaG, erhielt diese Auffassung bei Trägern und Einsatzstellen die höchste Zustimmung (59%) (vgl. Grafik S. 85). Als unterstützend wurden in Vor-Ort-Besuchen sowohl die Beratungstätigkeit der Mobil Teams als auch die zur Verfügung gestellten Materialien, wie das Praxishandbuch, genannt. Schließlich leistete die Qualifizierung von Fachkräften in Bundesländern mit entsprechendem Angebot ihren Beitrag zur Qualitätssicherung bei Trägern und Einsatzstellen. Die Kurse umfassten Themen wie Freiwilligen-Management, Freiwilligengewinnung, Netzwerke der Engagementförderung und Finanzierungskonzepte.

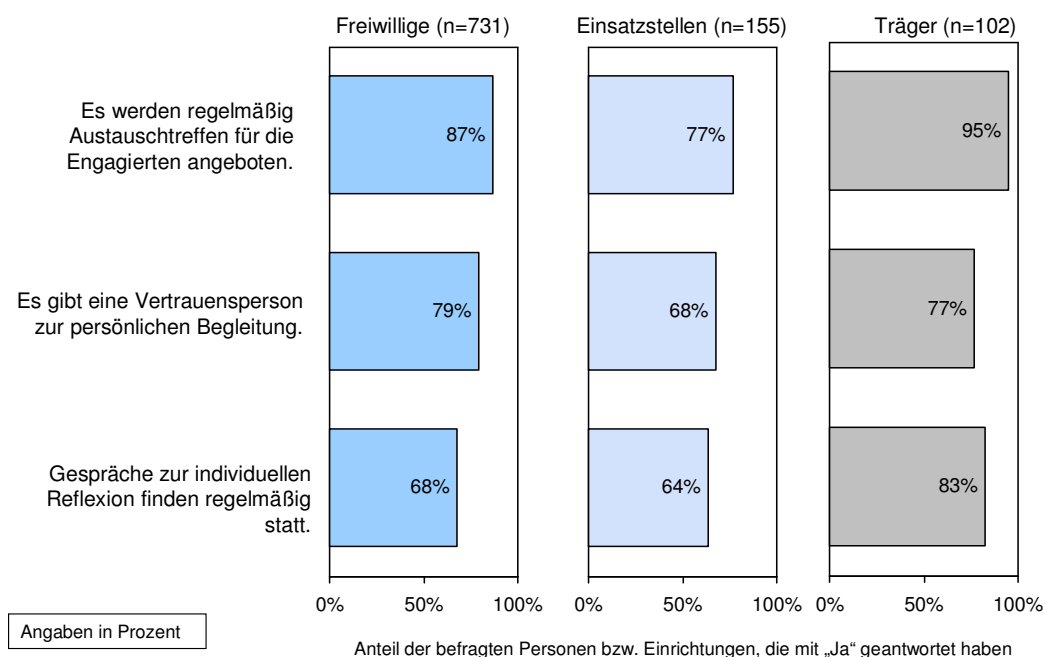
Bewusstsein für Koordinierungsaufgaben geschaffen | Durch den Einsatz von Freiwilligen im FDaG-Profil wurde vielerorts die Notwendigkeit eines systematischen Freiwilligen-Managements neu oder erstmals reflektiert. Nur 10% der befragten Organisationen waren nicht der Auffassung, dass die Einführung des FDaG die Anforderungen für Verwaltungsaufgaben aufgezeigt habe. Für viele Träger und Einsatzstellen war die Notwendigkeit der hauptamtlichen Koordinierung des Ehrenamtes eine zentrale Lernerfahrung: Ehrenamt braucht Hauptamt. In der abschließenden qualitativen Befragung zog ein Träger das Fazit: „Freiwilligenarbeit ist keine Nebensache mehr. Ohne die aufsuchende Arbeit der Mobil Teams und der ‚Strahlkraft‘ der Leuchttürme wäre dies nicht möglich gewesen“.

Zeitintensiv und mit Aufwand verbunden | Die Koordinierung von Freiwilligen im FDaG-Format war eine Hauptaktivität der beteiligten Organisationen. Sie wurde im Programmverlauf zunehmend als zeitintensiv beschrieben und war in Bezug auf personelle und finanzielle Ressourcen mit hohem Aufwand verbunden. Von Trägern wurden die Verfügbarkeit über personelle Ressourcen und klare Zuständigkeiten als Voraussetzungen für die Umsetzung des FDaG genannt.

Knapp die Hälfte der Träger und Einsatzstellen gab an, dass durch den FDaG Aufwand und Kosten des Freiwilligen-Managements neu reflektiert wurden. Zudem wirkte die zeitliche Intensität der Koordinierungsaufgaben teilweise als begrenzender Faktor auf die Zahl der Freiwilligen, die zeitgleich in einer Einrichtung tätig waren. Etwa erforderte ein Leuchtturmprojekt, in dem die Freiwilligen mit hoher Eigenverantwortlichkeit Bildungsangebote entwickeln, eine zeitintensive Begleitung, so dass maximal acht Freiwillige zeitgleich bei der Einsatzstelle ihren FDaG absolvieren konnten.

Hoher Aufwand in der Begleitung hat sich gelohnt | Die persönliche Begleitung von Freiwilligen wurde von den Projektkoordinator/innen als Hauptaufgabe mit hohem zeitlichen Aufwand beschrieben. Der Einsatz zahlte sich aus: Fast 80% der Freiwilligen gaben an, dass sie von einer Vertrauensperson begleitet wurden. Die unterschiedliche Zustimmung zu dieser Frage seitens der Träger (77%) und der Einsatzstellen (68%) lässt den Schluss zu, dass die Träger darin eher ihre Aufgabe sahen als Einsatzstellen. Die Aufgaben und der Aufwand in der persönlichen Begleitung von Freiwilligen hingen auch davon ab, ob ein Träger gleichzeitig Einsatzstelle war oder hauptsächlich Freiwillige an Einsatzstellen vermittelte.

Persönliche Begleitung und Angebote zur Reflexion – Vergleich Freiwillige / Einsatzstellen / Träger



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 33: Persönliche Begleitung und Angebote zur Reflexion

Austausch- und Reflexionsangebote mit vielfacher Wirkung | Träger und Einsatzstellen haben in der Regel Austausch- und Reflexionstreffen für die Engagierten angeboten, die von

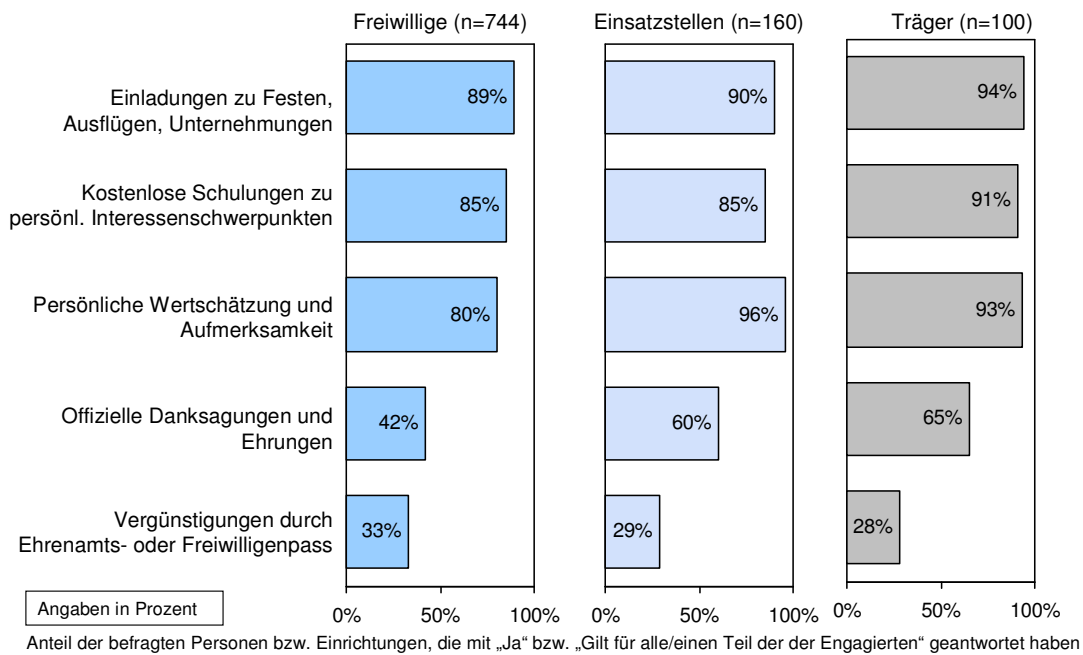
den Freiwilligen meist auch wahrgenommen wurden. Die hohe Zustimmung zu dieser Aussage seitens der Träger (95%) lässt die Schlussfolgerung zu, dass Träger diese Aufgabe als Pflichtübung verstanden. Der Austausch wurde häufig in Form von monatlichen Gruppentreffen organisiert, etwa in Berlin Mittenmang. Teilweise wurden auch Online-Angebote zum Austausch gemacht (Oberbergischer Kreis). Als positive Wirkungen dieser Maßnahmen wurden in der wissenschaftlichen Begleitung der Projekte sowohl ein erhöhtes Gemeinschaftsgefühl unter den Freiwilligen genannt, als auch die Förderung des Aufbaus neuer sozialer Kontakte. Durch das Kennenlernen von und das gemeinsame Engagement von „Gleichgesinnten“ könne sich, so die Erfahrung mehrerer Träger, auch die Bindung der Freiwilligen an das Engagement bzw. die Organisation erhöhen. Gefragt nach Reflexionsangeboten auf individueller Ebene variieren die Aussagen: Während über 80% der Träger angaben, regelmäßig individuelle Reflexionsgespräche durchzuführen, erhält diese Aussage nur von zwei Drittel der Freiwilligen Zustimmung. Der relativ niedrige Wert bei den Einsatzstellen (64%) stärkt wiederum die Hypothese, dass die Aufgabe der individuellen Reflexion mit den Freiwilligen stärker seitens der Träger wahrgenommen wurde.

Anerkennungskultur entwickelt und ausgebaut | Mit den Freiwilligendiensten aller Generationen haben die Träger und Einsatzstellen, ob in frei-gemeinnütziger oder in kommunaler Trägerschaft, die Kultur der Anerkennung von freiwilligem Engagement in ihrer Organisation gestärkt. Dort, wo noch keine systematischen Überlegungen angestellt wurden, konnten Strukturen der Würdigung des Engagements aufgebaut werden. Mit Erfolg: Der Großteil der Freiwilligen gibt an, Würdigung für das Engagement erfahren zu haben. Wichtige Bestandteile der Anerkennungskultur waren Einladungen zu Festen, Ausflüge oder Unternehmungen. Darüberhinaus waren offizielle Danksagungen und Ehrungen, wie die Überreichung von Zertifikaten auf Dankeschön-Veranstaltungen wesentliche Elemente der Anerkennungskultur.

Kostenfreie Angebote und Qualifizierung als Aspekte der Würdigung | Einen wichtigen Bestandteil der Anerkennung spielten kostenfreie Angebote für Freiwillige, wie etwa Besuche von Konzerten oder Theateraufführungen oder auch Vergünstigungen etwa durch einen Freiwilligenpass. Besonders Qualifizierungsmaßnahmen zu Interessensschwerpunkten der Freiwilligen wurden als Würdigung und als Zeichen der Wertschätzung empfunden. Sie bildeten daher einen wichtigen, meist mit Kosten verbundenen Bestandteil der Anerkennungskultur von Organisationen im Freiwilligendienst aller Generationen.

Kommunalverwaltung in der Anerkennung gestärkt | Besonders dort, wo der FDaG in kommunale Verwaltungsstrukturen eingebunden war, wurde die Anerkennung von Engagierten für ihre freiwillige Tätigkeit verstärkt. Etwa wurden die Marburger Engagementlotsen/-lotsinnen durch Dankeschön-Essen, persönliche Geburtstagswünsche von Personen des öffentlichen Lebens sowie durch die Abschlussveranstaltung mit dem Landrat gewürdigt.

Würdigung des freiwilligen Engagements – Vergleich Freiwillige / Einsatzstellen / Träger



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

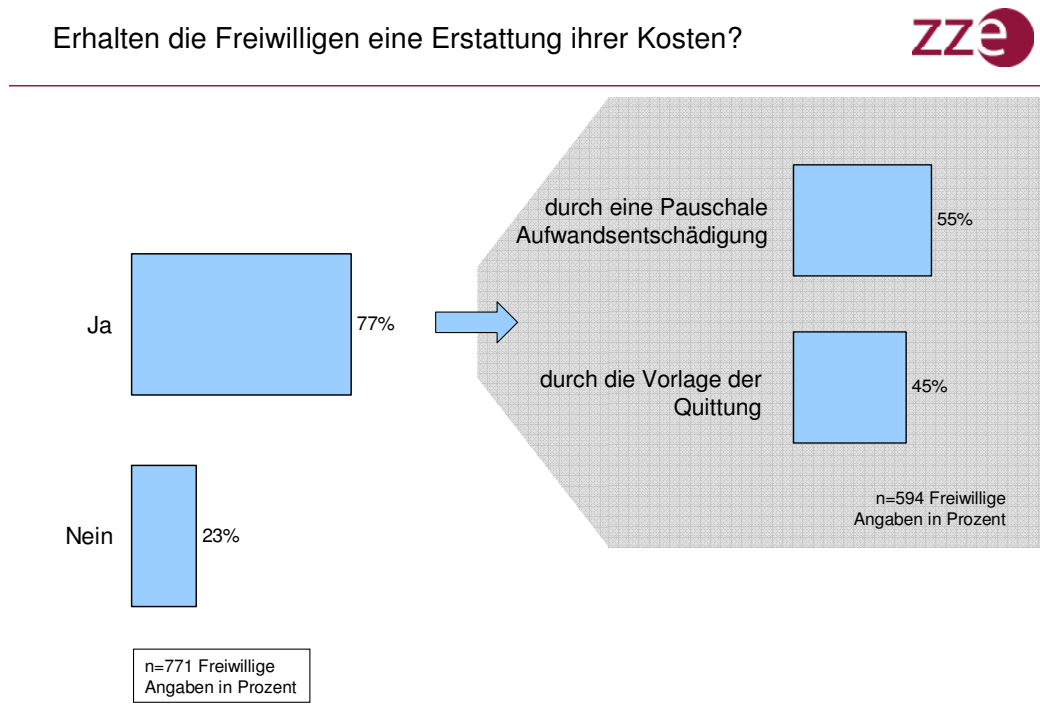
Abb. 34: Würdigung des freiwilligen Engagements

Mehrheitlich wurden Kosten erstattet | Über drei Viertel der Freiwilligen bekamen Kosten, die ihnen durch ihr Engagement entstanden, durch Träger oder Einsatzstelle erstattet. Nahezu gleich verteilt war dabei die Erstattung nach Vorlage einer Quittung und durch eine pauschale Aufwandsentschädigung. In den Befragungen 2010 und 2011 zeigte sich, dass die befragten Träger und Einsatzstellen die Höhe einer solchen Aufwandsentschädigung mehrheitlich nicht beziffern können. Die Angaben variierten zudem meist beträchtlich und sind somit kaum zu interpretieren. Einen besseren Anhaltspunkt bieten deshalb die Angaben der Freiwilligen und dabei die Frage, ob die Pauschale kostendeckend war.

Kein monetärer Anreiz für Freiwillige im FDaG | Bei pauschaliertem Auslagenersatz wie der Erstattung gegen Quittungsvorlage deckte die Erstattung die Kosten der Freiwilligen in der überwiegenden Zahl der Fälle genau ab. Bei rund einem Viertel der Befragten (27%) lagen die ausgezahlten Beträge hingegen unter den tatsächlich entstandenen Kosten.

Den Blick geschärft | Verschiedene Praktiken in der Monetarisierung freiwilligen Engagements machen es für Organisationen verstärkt notwendig, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Ein Drittel der Träger von Freiwilligendiensten aller Generationen gab an, dass sich durch den Dienst ihr Blick für Fragen der Monetarisierung geschärft habe. Diese in der Befragung zu bewertende Wirkung erhielt verglichen mit anderen Wirkungen, verhältnismä-

Big wenig Zustimmung. Dies kann in der Tatsache begründet sein, dass weit über der Hälfte der Träger angeben, Kosten nicht oder nur nach Vorlage von Quittung zu erstatten und somit der Großteil der Träger kein verstärktes Bewusstsein zu diesem Thema entwickelt hat.



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 35: Kostenerstattung

5.2.3. Gemeinsame Gestaltung des Engagements mit Freiwilligen

Freiwillige integriert | Das Verhältnis von Hauptamtlichen und Freiwilligen wird in der Praxis oft als konfliktbehaftet beschrieben, etwa wenn Freiwillige sich an Prozessen in der Organisation nicht beteiligt fühlen oder hauptamtlich Beschäftigte besorgt sind, ihr Arbeitsplatz könnte zugunsten eines Freiwilligenplatzes gestrichen werden. Solche Tendenzen waren im FDaG nicht zu beobachten. Die große Mehrheit (73%) der Freiwilligen fühlte sich in die Einsatzstelle, in der sie ihre Tätigkeit ausübten, integriert. Nur eine Minderheit von 7% gab an, nicht integriert gewesen zu sein. Zudem erhielt die Aussage, dass FDaG das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt positiv beeinflusst habe, mit 47% eine relativ hohe Zustimmung.

An Gestaltung eigener Aufgaben beteiligt | Die FDaG eigneten sich als Engagementformat für Tätigkeiten, in denen Freiwillige ein hohes Maß an Verantwortung für die Ausgestaltung ihrer freiwilligen Aufgaben übernahmen. Dies zeigte sich nicht nur in Curricula wie Sozial- und Familienpaten oder Behördenlotsen, sondern wurde auch in den Befragungsergebnissen deutlich: 82% der Freiwilligen gaben an, den eigenen Aufgabenbereich bzw. Einsatz

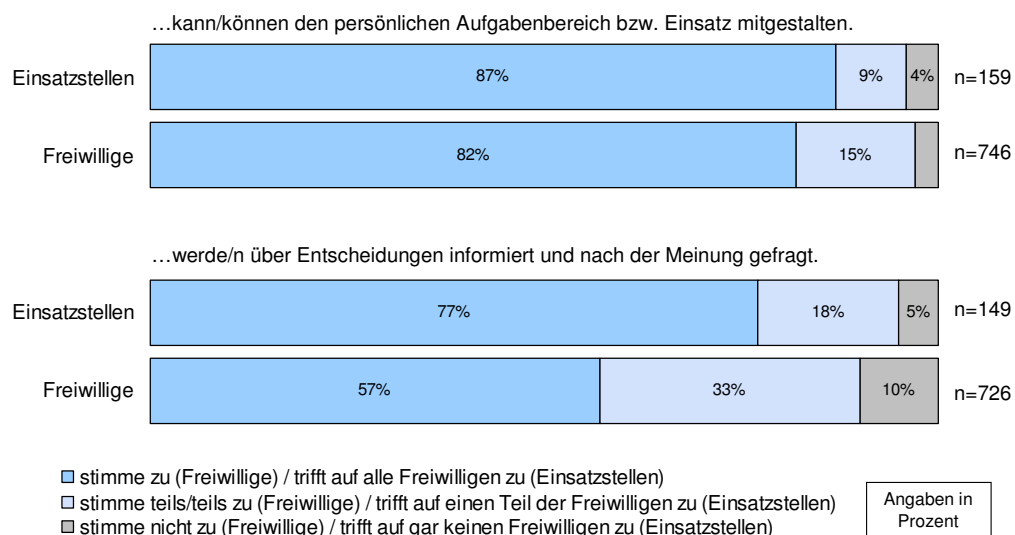
mitgestalten zu können. Nur eine Minderheit von 3% fühlte sich hingegen in ihrer Tätigkeit „ausgenutzt“. Mitgestaltungsmöglichkeiten zu bieten galt schließlich bei vielen Trägern und Einsatzstellen als Voraussetzung für den Einsatz. Freiwillige sollten, so wurde bei Vor-Ort-Besuchen oft angegeben, möglichst schon bei der Konzeptentwicklung mitarbeiten.

In Informations- und Kommunikationsprozesse eingebunden | FDaG-Freiwillige wurden mehrheitlich an Informations- und Kommunikationsprozessen bei Einsatzstellen beteiligt: Gefragt nach der Teilnahme an Dienstbesprechungen und Gremien, gab weniger als ein Drittel der Freiwilligen und Einsatzstellen an, dass dazu keine Möglichkeit bestehe. Darüber, ob Freiwillige über Entscheidungen informiert und nach ihrer Meinung gefragt werden, herrschten bei Einsatzstellen und Freiwilligen unterschiedliche Wahrnehmungen: Während 77% der Einsatzstellen angaben, dass dies der Fall ist, trifft es nach eigenem Bekunden der Freiwilligen bei 57% zu – freilich immer noch eine starke Mehrheit. Ähnliches gilt für die Beteiligung an Planungs- und Entscheidungsprozessen: 45% der Träger waren der Meinung, Freiwillige hier einzubinden, bei den Freiwilligen fand diese Aussage bei 34% Zustimmung. Beide Gruppen gaben zu einem Drittel an, dass Freiwillige nicht an diesen Prozessen beteiligt waren.

Einbindung der Freiwilligen in Fragen der Organisation – Vergleich Freiwillige und Einsatzstellen (1/2)



Ich als freiwillig Engagierte(r) / Die FDaG-Freiwilligen...



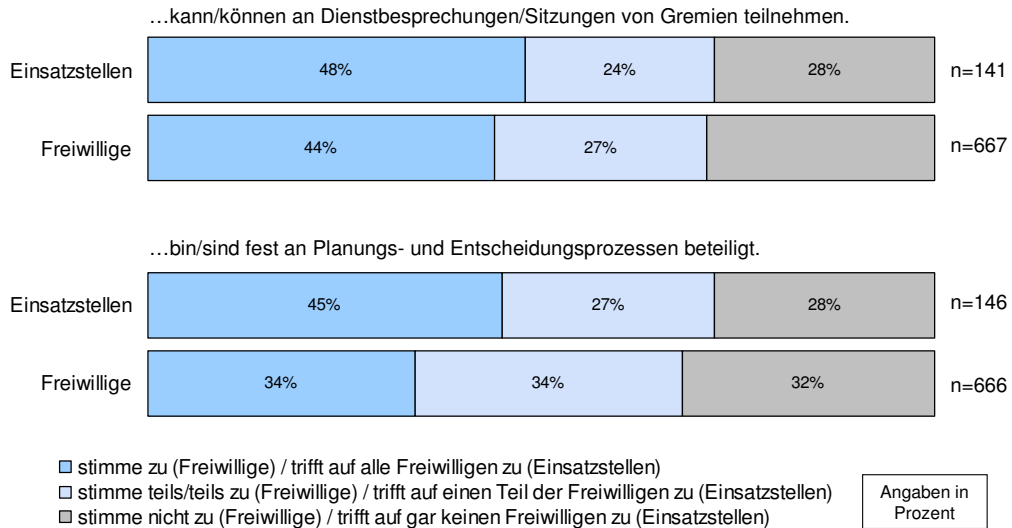
© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 36: Einbindung der Freiwilligen in Fragen der Organisation I

Einbindung der Freiwilligen in Fragen der Organisation -
Vergleich Freiwillige und Einsatzstellen (2/2)



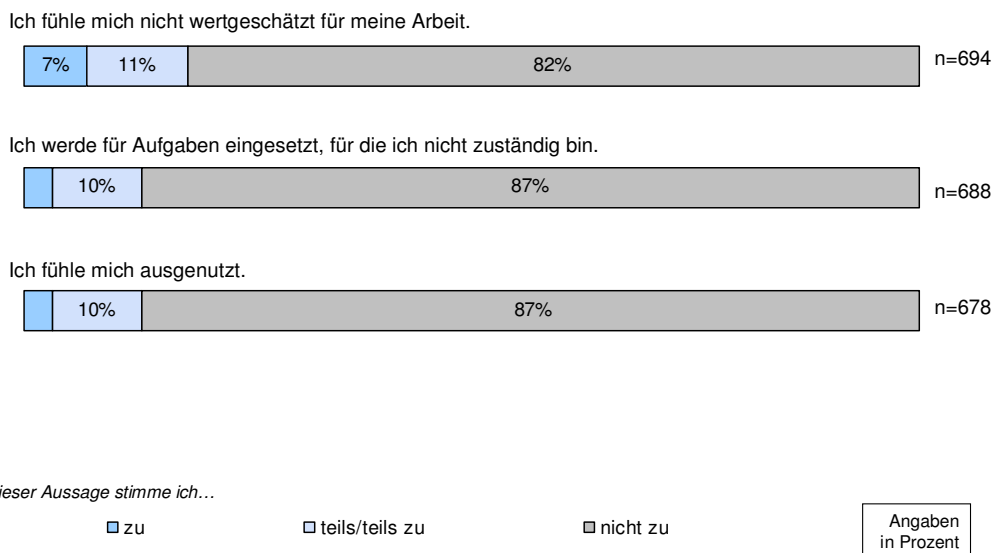
Ich als freiwillig Engagierte(r) / Die FDaG-Freiwilligen...



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 37: Einbindung der Freiwilligen in Fragen der Organisation II

Aussagen über das freiwillige Engagement: negativ



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 38: Negative Aussagen über das freiwillige Engagement

5.2.4. Erweiterung inhaltlicher und organisatorischer Kompetenzen

Freiwilliges Engagement im Blick | Kaum hoch genug einzuschätzen ist, dass sich Träger durch FDaG mit der Beratung zum Profil häufig erstmals systematisch mit der Frage auseinandergesetzt haben, welche Engagement-Formate sie anbieten und welche Zielgruppen sie damit ansprechen wollen. Wo vorher häufig pauschalisierend vom Ehrenamt die Rede war, hat sich eine differenzierte Sicht entwickelt, die zwischen Freiwilligendienst, Ehrenamt und anderen Formen des freiwilligen Engagements unterscheidet.

FDaG als spezifische und verbindliche Engagementform integriert | Freiwilligendienste aller Generationen wurden in den Organisationen als Engagementformat mit besonderem Zuschnitt eingebunden. Zu den Charakteristika gehörten die zielgerichtete, wirksame Qualifizierung von Freiwilligen für verantwortungsvolle Aufgaben, die Entwicklung und Realisierung von neuen Projekten sowie eine höhere Verbindlichkeit und Verlässlichkeit im Rahmen des Freiwilligendienstes. Zudem wurde FDaG von Trägern teilweise genutzt, um einen bestehenden (selbstgesetzten) Auftrag, etwa die Einbindung von Engagementangeboten in einen Pflegestützpunkt, umzusetzen. Einen wesentlichen Anteil an diesen Erfolgen hatte die Beratungstätigkeit der Mobilien Teams: So konnten vielerorts systematische Zweifel etwa bezüglich der Gleichsetzung von FDaG und Jugendfreiwilligendiensten sowie Bedenken zum Verhältnis zwischen unterschiedlich Engagierten (Besserstellung der FDaG) ausgeräumt werden. Zudem wurden die hohe Verbindlichkeit des Dienstes und die damit verbundene Planungssicherheit als Anreiz auch seitens der Träger und Einsatzstellen gesehen.

Stellenwert der Freiwilligenarbeit erhöht | Mit der Durchführung von Freiwilligendiensten aller Generationen hat sich, so die mehrfache Rückmeldung von Trägern und Einsatzstellen, der Stellenwert der Freiwilligenarbeit in der Organisation erhöht. Dadurch stieg auch das Bewusstsein für den Qualitätsanspruch von Engagement und für die Themen Qualifizierung sowie Anerkennung der Freiwilligen.

Erfahrungen mit Profil und Programm boten Anlass zur Kontroverse | Bei Trägern und Einsatzstellen vollzog sich in Bezug auf Profil und Programm ein intensiver Reflexionsprozess. Befürchtete Konkurrenzstellungen, z.B. wegen des Anspruchs auf Qualifizierung im FDaG, zwischen Freiwilligen im FDaG, „sonstigen Ehrenamtlichen“ und hauptamtlich Tätigen wurden nicht bestätigt. Eine Tendenz zur Monetarisierung von Engagement durch die Freiwilligendienste lässt sich nicht nachweisen. Allerdings hat die Tatsache, dass es im FDaG jedem Träger überlassen blieb, auf welche Weise Freiwillige für ihre Aufwendungen entschädigt wurden, zur generellen Diskussion der eigenen Praxis und dem Vergleich mit anderen Organisationen angeregt. Die vertretenen Regelungen reichen von keinerlei Entschädigung über den exakten Ersatz von Auslagen bis zur pauschalierten Aufwandsentschädigung; daneben stehen pauschale Fahrtkostenerstattungen durch Finanzierung von Monatstickets.

Wirkungen des FDaG bei Trägern und Einsatzstellen

Die Einführung des FDaG hat...

Angaben in Prozent

...die Qualität der Arbeit unserer Freiwilligen-Koordinator/innen erhöht.



...eine thematische Erweiterung unseres Leistungskatalogs ermöglicht.



...das Qualitätsniveau der Einsätze unserer Engagierten angehoben.



...den Aufbau von neuen (z.B. zeitaufwendigen) Tätigkeitsfeldern begünstigt.



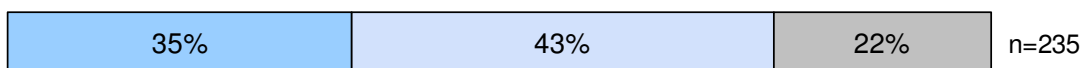
...das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt in positiver Weise beeinflusst.



...die vielfältigen Ansprüche an Qualifizierung und Bildung offenbart.



...den Blick für Fragen der Monetarisierung von Engagement geschärft.



Dieser Aussage stimme ich...

zu

teils/teils zu

nicht zu

Abb. 39: Wirkungen des FDaG bei Trägern und Einsatzstellen

Themen und Einsatzfelder neu erschlossen | Nicht jede Engagementform passt zu jedem Einsatzfeld. Durch den Freiwilligendienst konnten bestimmte Engagementbereiche aus- oder aufgebaut werden. Die Durchführung von Freiwilligendiensten aller Generationen ermöglichte Trägern eine thematische Erweiterung ihres Leistungsspektrums, 55% stimmten dieser Aussage zu, nur 16% verneinten sie. Der Berliner Bildungsleuchtturm ist ein Beispiel dafür, wie die FDaG-Förderung genutzt wurde, um unterschiedliche Ansätze zu verfolgen, die dem gleichen Ziel dienen: Schulen für freiwilliges Engagement zu öffnen – entweder als Einsatzort für Freiwillige (Seniorpartner in School, Ausbildungsbrücke) oder als Lernort für Engagement im Sinne des Service-Learning (Ev. Schule). Am Beispiel des Europa-Leuchtturms in Rostock zeigte sich wiederum, wie der FDaG genutzt wurde, um die thematische Expertise des Trägers zu erweitern – durch die Entwicklung der Bildungskoffer zu Themen wie Fremdenfeindlichkeit und Behindertenpolitik.

Neue Zielgruppen erreicht | Das Profil wurde als hinreichend flexibel und offen bewertet, um es für die Ansprache und Gewinnung von Personengruppen zu nutzen, die in den gängigen Formen des Engagements noch unterdurchschnittlich repräsentiert sind. Wichtiger Anreiz waren dabei die Qualifizierungsangebote. Die Nutzung der zur Verfügung stehenden Mittel im Programm zum Angebot etwa von Kursen für Familienpaten/patinnen, Seniortrainer/innen oder Seniorpartner in School konnten auch zur Erhöhung der gesellschaftlichen Teilhabe dieser Zielgruppen beitragen. Zudem wurden durch FDaG auch hochqualifizierte Personengruppen für ein Engagement gewonnen, etwa im Teilprojekt „Finanzlotsen/lotsinnen“ im Leuchtturmprojekt Idstein.

Neue Engagementangebote geschaffen | Positive Auswirkungen hatte der FDaG auch auf die Angebotsstrukturen der Organisationen. Dass der FDaG den Aufbau von neuen Tätigkeitsfeldern begünstigte, gaben 51% der Träger an (15% nein) (vgl. Grafik auf dieser Seite).

Impulse setzten dabei die Freiwilligen selbst, die in vielen Projektzusammenhängen Angebote selbstständig entwickelten und ihre Potenziale einbrachten. So wurden die Angebote im Leuchtturmprojekt Mühlhausen sukzessiv mit Bildungsangeboten von Freiwilligen erweitert, etwa mit Technik-AGs für Grundschüler/innen oder Kreativkursen. Die Nachhaltigkeit der neuen Angebotsstrukturen hängt jeweils von den Möglichkeiten der Träger hinsichtlich personeller und finanzieller Ressourcen ab. Angesichts der Unsicherheit der Weiterförderung durch den Bund versuchten einige Projekte ihre Angebote in anderen Kontexten weiter zu fördern, was allerdings zulasten der Weiterführung des FDaG als Engagementformat gehen kann.

Qualitätsniveau der Einsätze angehoben | Positive Auswirkungen hatten die Rahmenbedingungen der Freiwilligendienste auch auf die Qualität der Tätigkeiten. So gaben 54% der

Träger an, dass sich durch den FDaG das Qualitätsniveau der Tätigkeit bei den Engagierten erhöht habe.

Gewinn für Adressat/innen des Engagements | Positive Wirkungen verzeichnete der FDaG ebenfalls bei den Adressat/innen des Engagements. Zuverlässigkeit war nicht nur für Träger und Einsatzstellen wichtig, sondern besonders für diejenigen Personen, die von dem Engagement profitieren bzw. unterstützt werden. Daher war das spezifische Dienstmodell der Freiwilligendienste aller Generationen mit seiner Mindesteinsatzzeit von acht Stunden je Woche für sechs Monate vorteilhaft. Darüber hinaus war der Einsatz von FDaG-Freiwilligen in der Bürgerberatung aus Sicht einiger kommunaler Träger ein Erfolgsrezept: Dort etwa, wo Behördenlotsen/-lotsinnen im Namen der Stadt tätig waren, konnte durch den ehrenamtlichen Charakter und die zur Verfügung stehende Beratungszeit bei den Adressat/innen höheres Vertrauen entstehen als dies bei städtischen Sachbearbeiter/innen voraussichtlich der Fall gewesen wäre, wodurch Konfliktsituationen vermieden werden konnten (Bingen).

Neue Einsatzstellen gewonnen | Viele Träger, die Freiwilligendienste aller Generationen anboten, konnten neue Einsatzstellen für Freiwillige gewinnen, wobei die Erfolge stark mit der Situation vor Ort, Bedarfen und Strukturen variierte. Die Gewinnung und Betreuung von Einsatzstellen war besonders bei den Trägern Hauptaufgabe, die über einen weiten Aktionsradius verfügten und eine hohe Anzahl von Einsatzbereichen mit großer räumlichen Streuung bedienten: etwa die Freiwilligenagentur in Köln.

Einsatzstellen unterstützt und professionalisiert | Zur Hauptaufgabe der Projektkoordination gehörte in vielen Fällen nicht nur das Freiwilligen-Management, sondern auch die Koordinierung von Einsatzstellen. Die Erfahrungen der Träger verdeutlichen das Dreiecks-Verhältnis zwischen Trägern, Einsatzstellen und Freiwilligen. Die Träger, so ein Ergebnis der abschließenden Befragung der beteiligten Akteure, wurden als maßgebliche Unterstützer der Einsatzstellen im Hinblick auf Akquise, Vermittlung und Begleitung von Freiwilligen gesehen. Die Professionalisierung des Freiwilligen-Managements der Träger hatte positiven Einfluss auf den Umgang der Einsatzstellen mit Freiwilligen. Zudem verbesserte die Vermittlung (hoch-)qualifizierter Freiwilliger auch die Qualität der Einsätze in den Einsatzstellen.

Außenkommunikation professionalisiert | Als zentrale Wirkung wurde von vielen Leuchtturmprojekten die Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit angegeben. Sie erstreckt sich von der Entwicklung eines Corporate Designs über die Einrichtung und Pflege einer Internetpräsenz bis zur Konzipierung und Umsetzung von Marketing- und Kommunikationsstrategien, wie die Erstellung von



Werbematerialien, die Mitwirkung bei Ehrenamtsmessen sowie die Medienarbeit – vom Gemeindebrief (Gelsenkirchen) bis hin zu überregionalen Fernsehauftritten (Social Angels). Zielstellungen waren sowohl die Gewinnung von Freiwilligen und Einsatzstellen, als auch die Erreichung potentieller Kooperationspartner, von kommunalen Stellen bis hin zu lokalen Organisationen bzw. Unternehmen. Teilweise wurden Mitarbeiter/innen eigens für die Öffentlichkeitsarbeit akquiriert (z.B. Ausbildungsbrücke Berlin).

Öffentliche Wahrnehmung erhöht | Auf verschiedenen Ebenen verschaffte die Öffentlichkeitsarbeit den Projekten zunehmend Bekanntheit. Lag im ersten Programmjahr der Fokus noch verstärkt auf der Entwicklung von Strategien der Öffentlichkeitsarbeit, kamen diese im zweiten Jahr zum Tragen. Mit Flyern, Artikeln und Bildern auf den Webseiten der Projektträger, Zeitungsartikeln, der Nutzung von TV- und Radioformaten, der Bewerbung in Verkehrsmitteln des öffentlichen Nahverkehrs (z.B. Freiburg) oder der Nutzung von Social Media wie Facebook und Twitter (z.B. Diakonisches Werk Württemberg) wurden sämtliche Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit genutzt. Als Wirkungserfolg wurde in der abschließenden Befragung die Kontinuität entwickelter Maßnahmen genannt, etwa durch regelmäßige Infostände und Serienbriefe.



5.3. Kommunen und Bundesländer

5.3.1. Grundfiguren der Vernetzung auf lokaler Ebene

Seit einigen Jahren werden Engagementförderung und -politik mit Bezug zur kommunalen Ebene ausgerichtet, um den Ausbau der sozialen Daseinsvorsorge vor Ort zu unterstützen. Das Programm Freiwilligendienste aller Generationen war ein Programm des Bundes, in das alle 16 Bundesländer sowie 46 Städte, Gemeinden und Kreise unmittelbar eingebunden wurden. Es war der erklärte Wunsch des BMFSFJ, die Kommunen für Allianzen zum Aufbau und zur Förderung der Freiwilligendienste zu gewinnen, weil sie u.a. Neutralität und Nachhaltigkeit der Unterstützung versprechen.

Engagementförderung als wichtige Aufgabe definiert | Als Querschnittsaufgabe ist sie im Vergleich zu anderen Politikfeldern oft schwach aufgestellt. Als nicht gesetzlich vorgeschriebene Pflichtaufgabe, sondern als freiwillige Leistung besteht für sie zudem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nur geringe oder keine finanziellen Spielräume. Daneben wird aber auch die Auffassung vertreten, dass die Bereitstellung einer Infrastruktur, die Bürger/innen das gemeinwohlorientierte Engagement ermöglicht, zu den grundlegenden Pflichten einer Kommune gehört. Von dieser Auffassung profitiert die Kommune insbesondere, wenn die engagierten Bürger/innen Tätigkeiten übernehmen, die als wichtig gelten, ohne Engagement aber nicht erledigt würden.

Wenn man Engagement stärken möchte, sollten sich Verwaltung und Politik an den sozial-räumlichen Gegebenheiten orientieren, eine klare Strategie formulieren und den Dialog mit anderen Akteuren vor Ort suchen. Diese Akteure sind Bürger/innen, aber eben auch Organisationen des so genannten Dritten Sektors und lokale Unternehmen. Sie können letztlich gemeinsam freiwilliges Engagement unterstützen und damit einen Beitrag zum Gemeinwohl leisten. Aus Sicht der Kommune bedarf es einer Doppelstrategie der Unterstützung anderer Akteure durch finanzielle Mittel, personelle, fachliche und ideelle Ressourcen einerseits und der Definition und Übertragung von Aufgaben andererseits. Das bedeutet die Einforderung dessen, was von anderen Akteuren geleistet werden kann, deren Unterstützung, aber auch die vorbehaltlose Wahrnehmung eigener Zuständigkeiten von Politik und Verwaltung.

Hinweis auf gewandeltes Selbstverständnis von Kommunen | Das Selbstverständnis hat sich im Hinblick auf Ansprüche und Strukturen der Verwaltung in den vergangenen Jahren gewandelt. Der Auftrag zur Daseinsvorsorge wird von Kommunen häufig im Sinne eines modernen Dienstleistungsdenkens für die Bürger/innen interpretiert. Zugleich wurde im Rahmen der staatlichen Aufgabenteilung die Kommune als Verantwortungsgemeinschaft verstanden, d.h. es werden zahlreiche öffentliche Aufgaben auf die kommunale Ebene verlagert. In der

strategischen Perspektive kann es sich deshalb anbieten, FDaG als spezifische Form von Engagement zu nutzen.

Kommunale Engagementlandschaften sind breit gefächert, und dennoch spricht nicht jede Engagementform jeden an. Freiwilligendienste aller Generationen bieten Bürger/innen eine neue Möglichkeit, sich verbindlich in verlässlichem Rahmen für eine Aufgabe zu engagieren.

Das vom BMFSFJ geförderte Programm Freiwilligendienste aller Generationen muss man in diesem Sinne weniger als Rückbesinnung auf Bewährtes (Freiwilligendienste), sondern als den wohl informierten und sozialpolitisch begründeten Versuch der gezielten Mitgestaltung lokaler Lebens- und Engagementwelten verstehen: FDaG können ein ergänzendes Instrument der kommunalen, vernetzten Engagementförderpolitik sein. In der Fokussierung auf die kommunale Ebene hat sich das Programm Freiwilligendienste aller Generationen auch von den Generationsübergreifenden Freiwilligendiensten unterschieden, die von kommunalen Engagementstrukturen unabhängig erprobt worden waren. Von den gesetzlich geregelten Jugendfreiwilligendiensten wie dem Freiwilligen Sozialen Jahr oder Freiwilligen Ökologischen Jahr setzen sich die Freiwilligendienste aller Generationen prinzipiell dadurch ab, dass sie im Programm ohne Festlegungen landesertifizierter oder „geborener“ Trägerschaft und ohne Platzförderung durch den Bund ausgekommen sind.

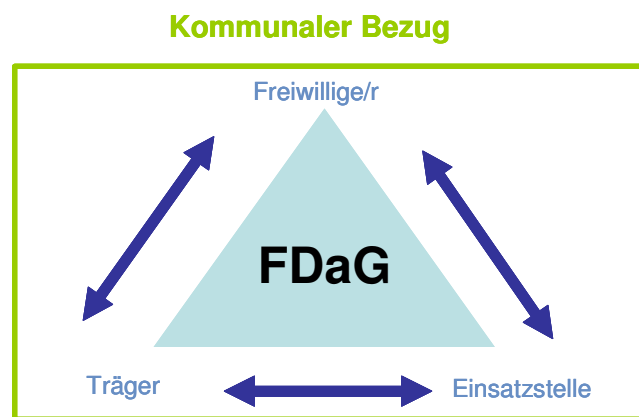


Abb. 40: Trägerdreieck und Kommune im FDaG

Die Rede von der „kommunalen Verankerung des Freiwilligendienstes“ hat sich in der Praxis vieldeutig gezeigt. Bezeichnet wurde zum einen die Kommune als sozialräumlich-lebensweltlicher Sinnhorizont von Bürger/innen, ihren Einzelhandlungen, Initiativen und Vereinsaktivitäten und dem Ort verbandlicher Arbeit, zum anderen die Kommune als Gebietskörperschaft mit politisch-administrativer Funktion. Entsprechend fand man FDaG sowohl in öffentlicher (kommunaler) Trägerschaft als auch bei Trägern der freien Wohlfahrtspflege, in lokalen Kooperationsnetzwerken ggf. mit Beteiligung der Kommune verankert.

Besondere Rolle der Leuchtturmprojekte | Im FDaG kam der Vernetzung mit der Kommune bei den Leuchtturmprojekten von Anfang an ein hoher Stellenwert zu. Sie wurde bei der Antragstellung explizit im Rahmen einer gemeinsamen Unterschrift eingefordert. Sie bezog sich sowohl auf die operative Ebene der laufenden Programmphase (z.B. Kooperationen bei der Qualifizierung, bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen usw.), als auch auf die strategische Ausrichtung mit Blick auf die nachhaltige Sicherung des FDaG und die Strukturen der Leuchtturmprojekte. Aufbauend auf die Konstituierung der Projekte im Jahr 2009 haben sich in den Jahren 2010/2011 mehrere Vernetzungsperspektiven entwickelt. Generell lässt sich sagen, dass sich die Leuchtturmprojekte über ihre Budgets hinaus Gestaltungsspielräume und Experimentierfelder eröffnet und bei anderen Akteuren Interesse an der Zusammenarbeit geweckt haben.

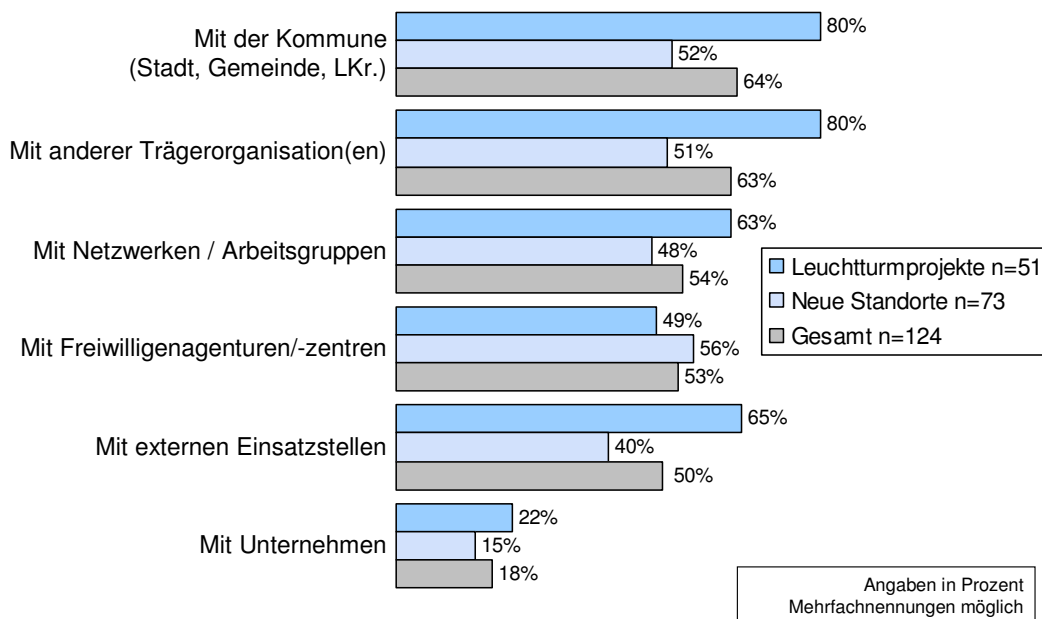
Das Projekt als Kristallisationskern von Netzwerken | Bei zahlreichen Leuchtturmprojekten war der stete Ausbau der Vernetzungsaktivitäten konstitutiver Bestandteil des Projekts. Dies traf auf Leuchtturmprojekte zu, die im Kooperationsverbund durchgeführt wurden, wie etwa in Köln, Freiburg oder beim Runden Tisch Freiwilligendienste in Hamburg. Aber auch bei Projekten, bei denen die Verantwortlichkeit in einer Hand lag, war dies zu beobachten. In diesen Fällen wurde der FDaG genutzt, um Vernetzung mit unterschiedlichen Zielsetzungen voranzutreiben: So war die regionale Vernetzung explizites Hauptziel im Oberbergischen Kreis, der durch die Etablierung von Standortlotsen/lotsinnen in allen Kreisgemeinden eine Struktur der Engagementförderung geschaffen hat (Freiwillige als Multiplikator/innen). Der Beitrag des Kreises reichte von der Bereitstellung von Räumlichkeiten für lokale Akteure über die Sichtung vorhandener Engagementangebote bei örtlichen Trägern und Einsatzstellen bis zu kreisweiten Kooperationen etwa bei der Qualifizierung. In der Stadt Regensburg wurde wiederum über das Seniorenamt ein umfassendes Netz mit 17 Kooperationspartnern aufgebaut, an dem sich Verbände und Vereine (Caritas, Diakonie, Deutsches Rotes Kreuz, Hospizverein e.V.) beteiligten, um Freiwillige z.B. als Stadtteilkümmerner, für den Einsatz in Besuchsdiensten, Gesprächskreisen, für Kleinreparaturen und Unterstützung im Haushalt zu gewinnen. In Hamburg diente wiederum die Vernetzung im Rahmen des Runden Tisches dazu, die hamburgische Engagementlandschaft systematisch zu erweitern; ein Schwerpunkt war die Ansprache und Öffnung von Schulen (Arbeitskreis "Freiwillige in die Schule"). Zudem wurde die Einbindung von Migrantenorganisationen (wobei z.B. das Projekt Dong Heng aus dem Pflegeleuchtturm Berlin beratend hinzugezogen wurde) sowie die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder angestrebt – etwa im Bereich Wohnen/ Pflege. In Köln wurde FDaG mit seiner besonderen Schärfung des „Kölner Freiwilligendienstes“ (15h/Woche) genutzt, um die Angebotspalette von vier starken Akteuren der örtlichen Engagementförderung zu erweitern, um z.B. durch gemeinsame Veranstaltungen oder die gegenseitige Vermittlung von Freiwilli-

gen Synergieeffekte zu erzeugen oder „Win-Win-Situationen“ zu schaffen. Dabei kooperierten die vier Träger des Kölner Leuchtturms in der Öffentlichkeitsarbeit, bei der Anerkennung der Freiwilligen sowie bei gemeinsamen Qualifizierungsangeboten – dies wird von den Trägern selbst als beachtliches Ergebnis eingeschätzt, da dies trotz bestehender Konkurrenz ermöglicht wurde. Die Rolle der politisch-administrativen Kommune variierte in allen Fällen: sie ist treibende Kraft und Hauptverantwortliche in einem Kooperationsverbund (Freiburg), materiell unterstützende Kraft, wenn auch nicht direkt an der Umsetzung des Leuchtturmprojektes beteiligt (Köln) oder auf Augenhöhe mitwirkende Kooperationspartnerin (Hamburg).

Konsolidierung einer partnerschaftlichen Kooperation im Projektrahmen | In einigen Leuchtturmprojekten lag der Schwerpunkt der Vernetzung maßgeblich im ersten Programmjahr. Sie galt der Schaffung einer für die Umsetzung des Leuchtturmkonzeptes notwendigen Kooperationsstruktur. Mit der Konsolidierung im Jahr 2009 konnte für 2010 eine gewisse „Sättigung“ in der Vernetzungsaktivität verzeichnet werden. Diese wurde aber durchaus unterschiedlich ausgestaltet. Während in einigen Leuchtturmprojekten das Konzept mit den zu Beginn gewonnenen Partnern kontinuierlich und mit konstantem Kooperationsniveau umgesetzt wurde, intensivierten andere Projekte mit ihren bestehenden Partnern die Kooperationsaktivitäten proaktiv weiter. Dies gilt etwa für das bremische Projekt „SV Werder Bremen goes Ehrenamt“, das der Sportverein in Zusammenarbeit mit dem Verein für Innere Mission in Bremen durchführte – und im Jahr 2010 nicht nur die geplante Integrative Ballschule anlaufen ließ, sondern zudem auch in weiteren Aktivitäten die Zusammenarbeit intensivierte, etwa bei der Planung eines „Mobilen Anziehungspunktes“.

Netzwerk von Einzelbeziehungen aufgebaut | In einigen Projekten setzten die Projektträger ihre Projektplanung zweckbezogen, durch punktuelle Kooperationen mit unterschiedlichen Partnern, um. Die einzelnen Kooperationspartner vernetzten sich dabei nicht notwendig untereinander. Dieses Vorgehen kann systematisch und planvoll sein, etwa wenn wie in Gera die Kommune selbst Träger ist und gemeinsam Veranstaltungen oder Qualifizierungsmaßnahmen mit freien Trägern durchführt. Vergleichbar wurden im Landkreis Marburg-Biedenkopf gezielt kommunale Verwaltungseinheiten als FDaG-Einsatzstellen zur Etablierung von Engagementlotsen/lotsinnen gewonnen, die Ansprechpartner/innen für freiwilliges und bürgerschaftliches Engagement in ihrer Kommune waren und selbst Freiwillige gewannen. In anderen Fällen war die hohe Selbstständigkeit der Umsetzung des Leuchtturmprojektes ein Ausdruck von Unwägbarkeiten bei der Gewinnung von Kooperationspartnern. So etwa in Westerburg, wo der Aufbau von Angeboten des Leuchtturmprojektes in Konkurrenz zu Angeboten geraten ist, die andere Träger zeitlich später aber mit Unterstützung der Kreisverwaltung aufgebaut haben. Im Gegenzug konnten Kontakte zur Agentur für Arbeit und zu Verwaltungen von Städten und Gemeinden im Kreis aufgebaut werden.

In welchen Bereichen sind neue Kooperationen entstanden?



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 41: Bereiche mit neuen Kooperationen

Kooperationsbeziehungen an Neuen Standorten entstanden | Zieht man innerhalb des Programms FDaG einen Gesamtvergleich zwischen Leuchtturmprojekten und Neuen Standorten, gaben Leuchtturmprojekte häufiger an, dass zusätzliche Kooperationen entstanden sind. Das gilt für fast alle Bereiche – lediglich Vermittlungsstellen wie Freiwilligenagenturen, -zentren und Engagementbörsen sind häufiger Partner von Neuen Standorten als von Leuchtturmprojekten. Das kann darin begründet liegen, dass sie im Unterschied zu Leuchtturmprojekten häufiger selbst über Vermittlungsstellen für FDaG gewonnen wurden. Entscheidend ist insgesamt, dass über die Hälfte der befragten Träger eine neue Kooperationsbeziehung mit der Kommune, mit anderen Trägerorganisationen, mit neuen Einsatzstellen und mit Freiwilligenagenturen aufgebaut haben – und das bedeutete in vielen Fällen eine systematische Vernetzung vor Ort.

Verbreitung des Profils in Städten, Kreisen und Gemeinden | Neben den Leuchtturmprojekten, die Freiwilligendienste aller Generationen von Anfang an in Kooperationen aus Kommunen und freien Trägern durchführten, hatten sich die Mobilien Teams der 16 Bundesländer der Herausforderung gestellt, das Dienstprofil ohne vorgelagerte organisatorische Anbindung zu etablieren. Ihr gemeinsamer Auftrag lautete, den Freiwilligendienst durch die Gewinnung

von Unterstützer/innen und Unterstützungsnetzwerken an neuen Standorten (sprich: außerhalb der Wirkungskreise der Leuchtturmprojekte) einzuführen.

Als Instrumente standen ihnen ihre Kompetenzen als erfahrene Akteure des Dritten Sektors und das vom BMFSFJ für die Laufzeit des Programms finanziell geförderte Angebot zur Verfügung, Kommunen, freie Träger und andere Unterstützer/innen zu beraten und Qualifizierungsveranstaltungen für Multiplikator/innen, hauptamtliches Personal und Freiwillige zu organisieren.

Tragfähige Beziehungen auf- und ausgebaut | Die größte Zahl neuer, struktureller Kooperationsbeziehungen fand sich zwischen Mobilien Teams und Kommunen bzw. Trägern des FDaG. Hier fanden im untersuchten Zeitraum die meisten Kontakte statt. Jenseits der direkten Ansprache hatte es sich bewährt, bereits vorhandene Netzwerke zur Gewinnung von Trägern zu nutzen, z.B. zwischen Vereinen, Initiativen, Bürgerbüros und großen Verbänden. Die Bekanntmachung der Freiwilligendienste aller Generationen bei Entscheidungsträger/innen in Multiplikatorenrollen (Beamte/innen der Landesverwaltung, Abgeordnete, Verbandsfunktionär/innen) wurde v.a. als flankierende Maßnahme betrieben. Beispielhafte Aktivitäten zur (Ver-)Bindung gewonnener Unterstützer/innen waren die Verbreitung von Informationen über Newsletter und andere Formate, die Beteiligung an Engagementbörsen, die regelmäßige Durchführung regionaler Koordinatorentreffen der Träger der FDaG und die Ausrichtung von Fachtagen für Unterstützer/innen aus (überregionaler) Politik, Verwaltung, Verbänden und Einsatzstellen.

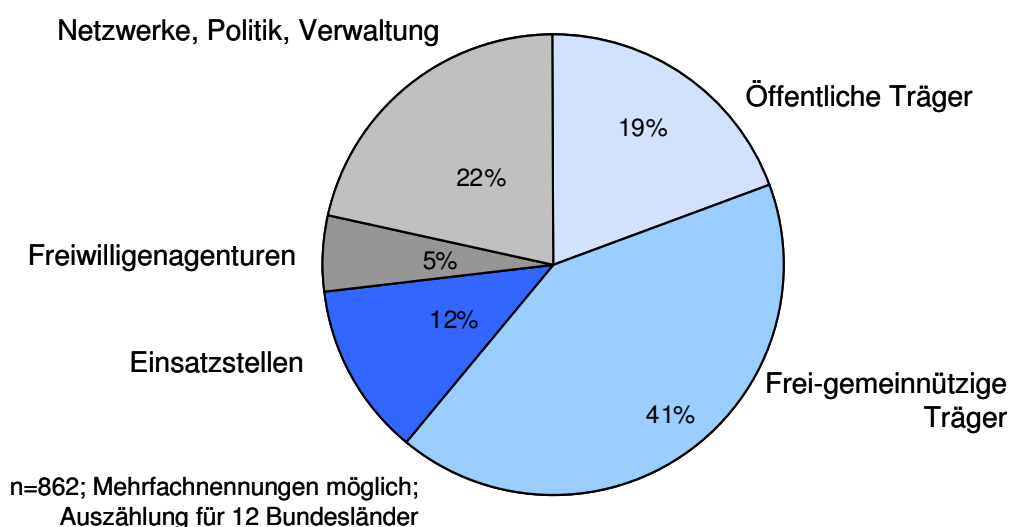


Abb. 42: Analyse der Kontakte der Mobilien Teams 1.1.2009 – 30.6.2011

5.3.2. Reflexionen kommunaler Engagementförderpolitik

Aktionsradius geographisch und organisatorisch ausgedehnt | Die Unterstützung bzw. Trägerschaft der Freiwilligendienste aller Generationen konnte für die einzelne Organisation eine geographische Ausdehnung des eigenen Wirkungsraums bedeuten. Diese Möglichkeit eröffnete sich durch die Vermittlung neuer Kontakte zu anderen Organisationen, die sich ebenfalls mit dem Aufbau von FDaG beschäftigten. Erstens erwiesen sich die Mobilien Teams in den Ländern als Drehscheibe für interessierte Organisationen, z.B. indem sie regionale oder landesweite Treffen für Träger und Einsatzstellen ausgerichtet, Adressen zur kollegialen Beratung zur Verfügung gestellt, Engagementbörsen und Internetdatenbanken für Einsätze und Qualifizierungsangebote aufgebaut und über die Präsentation in politischen und Fachgremien neue Verbindungen zwischen Organisationen geschaffen haben. Zweitens hat z.B. die Gewinnung von überregional agierenden Dachorganisationen der Wohlfahrtsverbände dazu beigetragen, lokale Gliederungen, die an derselben Aufgabe arbeiteten, zusammenzuführen. Drittens haben sich einzelne Träger bzw. Einsatzstellen mit lokaler Tradition aufgemacht, um Know-how einzuholen und/oder „Gleichgesinnte“ für die Umsetzung ihrer Vorhaben zu finden. Auf denselben Wegen konnten sich über FDaG Kontakte zwischen Organisationen bilden, die zuvor wenig miteinander zu tun hatten. Dazu gehörten z.B. Migrantenorganisationen, die in der Landschaft der Verbände, Vereine und Initiativen tendenziell schwach vertreten sind; dazu gehören aber ebenso Wirtschaftsunternehmen, die z.B. mit dem Übergang älterer Arbeitnehmer/innen in den Ruhestand eine für FDaG interessante Zielgruppe aufweisen können, aber hierfür relativ selten in Kontakt zu gemeinnützigen Organisationen stehen.

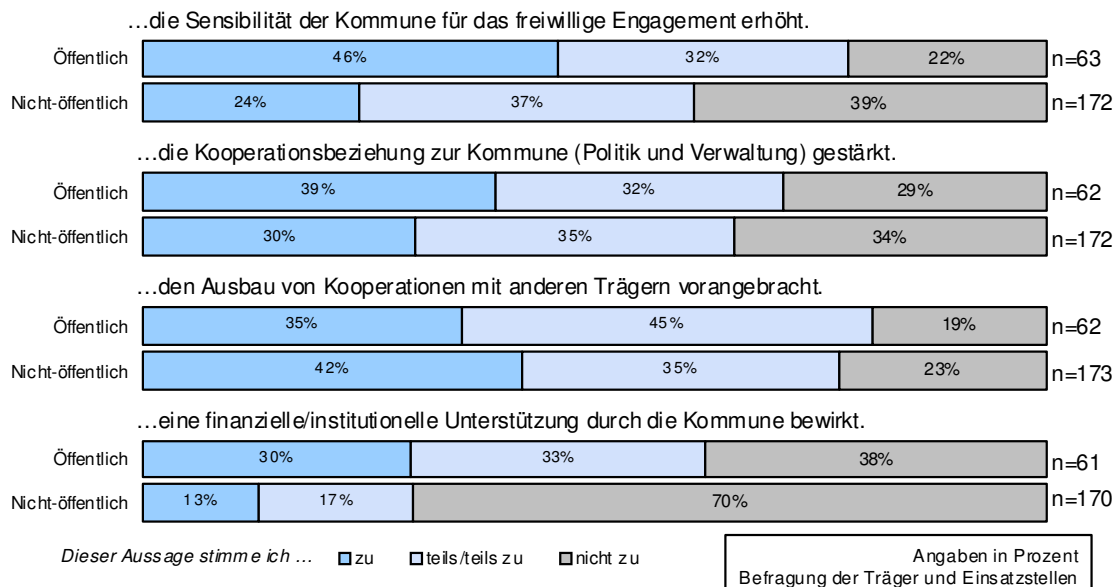
Anregungen zur gezielten Reflexion der lokalen Engagementförderpolitik geschaffen | Sowohl das Dienstprofil als auch die im Programm vorgesehene Beratungs- und Qualifizierungsmöglichkeit haben vielerorts dazu geführt, die Palette der Engagementmöglichkeiten für Bürger/innen unter einem neuen Gesichtspunkt zu betrachten. Dem Ehrenamt, das landläufig als Grundform des freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagements verstanden wird, konnte mit den FDaG eine anders zugeschnittene, nicht minder verbindliche Form des Engagements zur Seite gestellt werden: Engagement mit klarer Aufgabenbeschreibung, verlässlichem Umfang und Transparenz für Freiwillige, Träger und Einsatzstellen. Der Hinweis auf die Ableitung dieser Merkmale aus der Tradition der Jugendfreiwilligendienste bot immer wieder Anlass, genau über die Spielräume nachzudenken, die FDaG als Fortentwicklung von Vertrautem und zugleich als Aufbau von etwas anderem bieten. Die mit solchen Reflexionsprozessen erzeugte Offenheit hat neben der Suche nach Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige immer wieder den Blick für die geläufigen Formen des Engagements und den Blick für die Unterschiedlichkeit von Profilen geschärft.

Es war ein kaum zu unterschätzender positiver praktischer Nebeneffekt, dass die Diskussion um die Gewinnung und den Einsatz von Freiwilligen im FDaG nicht auf technische Fragen beschränkt blieb, sondern umgekehrt der Aufbau von FDaG häufig als Baustein einer breiter angelegten (kommunalen) Engagementförderstrategie interpretiert wurde.

Wirkungen des FDaG auf die Vernetzung – Vergleich öffentliche und nicht-öffentliche Einrichtungen



Die Einführung des FDaG hat...



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 43: Wirkungen des FDaG auf die Vernetzung

Wechselspiel zwischen interner und externer Qualitätsentwicklung | Kontakt und Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure haben oftmals ein Zusammentreffen verschiedener Engagementkulturen bedeutet. Vielfältige Traditionen der Anerkennung und Begleitung und der Wertigkeit von freiwilligem bzw. bürgerschaftlichem Engagement konnten diskutiert und zur Grundlage von Lernprozessen werden. Besonders die Beratung der Mobilen Teams und Qualifizierungsträger zu den organisatorischen Anforderungen, verstanden als Qualifizierung von Fachkräften aus Kommunen, Trägern und Einsatzstellen, haben dazu geführt, dass sich Vertreter/innen aus unterschiedlichen Traditionen zu diesen Fragen ausgetauscht und zum Teil auch verständigt haben. Mit der Einführung überregionaler Vernetzungstreffen, runder Tische und Arbeitsgruppen vor Ort konnte erstens deutlich werden, welche Verfahrensweisen eine Etablierung der FDaG begünstigen. Zweitens wurden die Abgrenzungsverhältnisse der Freiwilligendienste aller Generationen gegenüber anderen Engagementformen erkennbar. Und drittens ließen sich vom Beispiel der Freiwilligendienste ausgehend die unter-

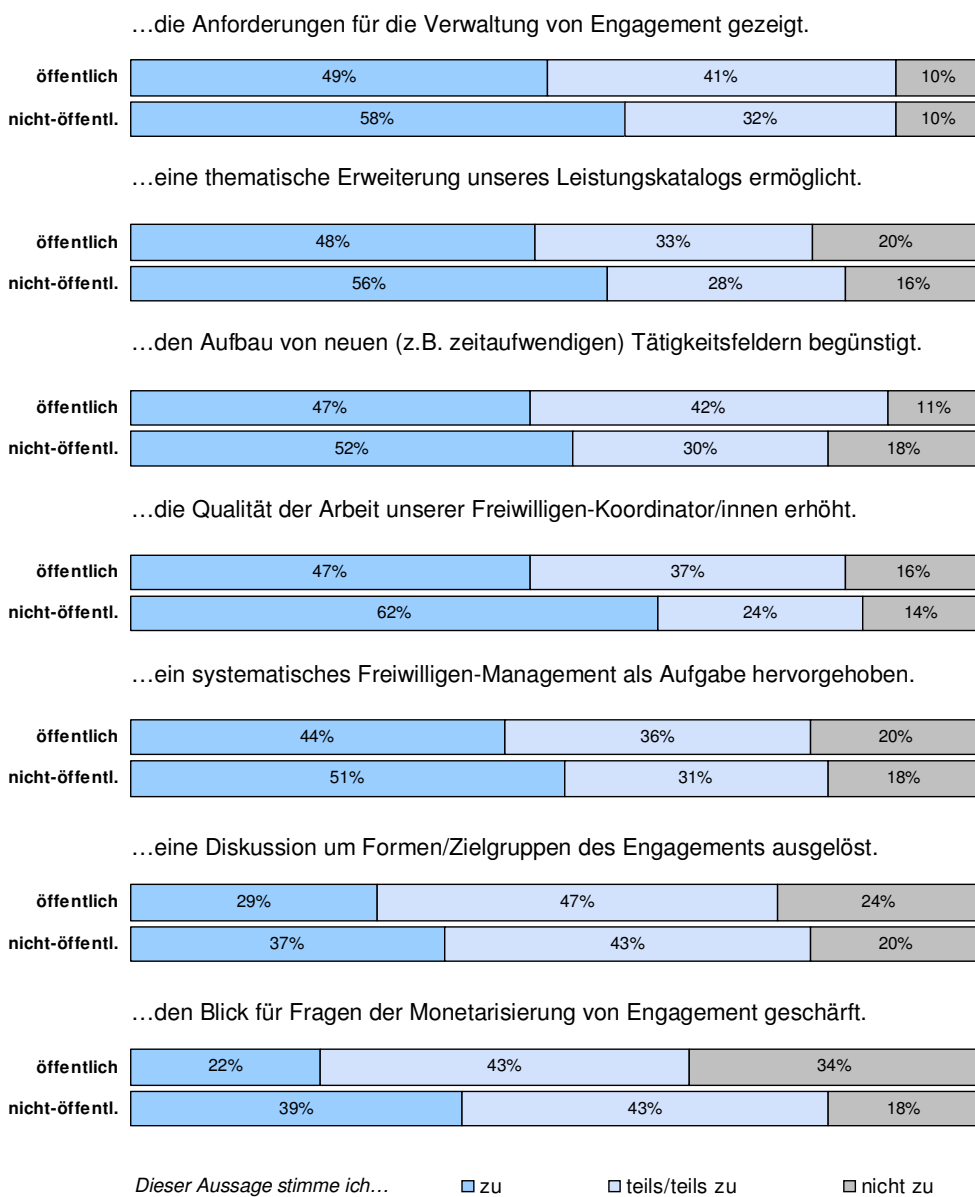
schiedlichen Regelungen von Trägern für andere Formen des Engagements reflektieren und damit Prozesse einer Systematisierung der Sicht auf das Engagement in Kommunen, Trägern und Einsatzstellen anstoßen. In vergleichbarer Weise stellte der Austausch über die Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen eine Investition in die Qualität freiwillig geleisteter Tätigkeit dar.

Vergleich der Wirkungen des FDaG bei öffentlichen und nicht-öffentlichen Einrichtungen



Die Einführung des FDaG hat...

Angaben in Prozent
Fallzahl: 63 öffentliche und 179 nicht-öffentliche Träger und Einsatzstellen



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 44: Wirkungen bei öffentlichen und nicht-öffentlichen Einrichtungen

Die Feststellung, dass FDaG Impulse gegeben hat, erfährt hohe Zustimmungswerte. Die öffentlichen Träger bewerten die Wirkungen dabei tendenziell zurückhaltender als die anderen – den hauptsächlichen Ansprechpartnern der Mobilien Teams. Hinweise auf die anfallenden Verwaltungs- und Koordinierungsaufgaben und das Freiwilligen-Management folgen diesem Muster ebenso wie die Chance zur Entwicklung neuer Leistungen und die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder im Rahmen der Freiwilligendienste. Hier liegen die Zustimmungswerte insgesamt um 50%. Demgegenüber fallen die Werte bei den eher diskursiven Wirkungsdimensionen geringer, und je nach Trägerschaft verschieden aus. Die erwähnten Diskussionen um Formen der Entgeltung und Formate des Engagements haben bei freien Trägern häufiger als bei öffentlichen Trägern zusätzliche Anstöße erfahren.

Potentiale zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen erkannt | Die Einführung der Freiwilligendienste aller Generationen wurde als Chance zur Bewältigung von Herausforderungen betrachtet, denen sich viele Kommunen bereits heute und noch mehr in naher Zukunft gegenüber sehen. Als wichtigstes Thema wurden der demographische Wandel (inklusive Wanderungsbewegungen) gesehen und in Verbindung damit Veränderungen für ältere Menschen, Kinder, Jugendliche, Eltern und Familien als wichtige Einsatzbereiche beschrieben. Das bedeutet, dass FDaG z.B. ein Beitrag zur Stärkung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“ zugesprochen wird, wenn sich Freiwillige für ältere Menschen entsprechend engagieren oder wenn sie junge Familien bzw. Alleinerziehende unterstützen, indem sie z.B. im Rahmen von Besuchsdiensten für Neugeborene auf Informationen und Kontaktmöglichkeiten in schwierigen Situationen hinweisen.

Engagementförderung und kommunale Aufgaben verknüpft | Einerseits stellt Engagementförderung keine gesetzliche Pflicht für Kommunen dar, sondern eine freiwillige Leistung, die in wirtschaftlich schwierigen Zeiten leicht unter Druck gerät. Andererseits bildet die Förderung einer Infrastruktur, die Bürger/innen das gemeinwohlorientierte Engagement ermöglicht, eine wichtige Ressource bei der Bewältigung von Aufgaben. So waren Mindestumfang, Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit des FDaG geeignet, um z.B. mit Freiwilligen im Bibliotheksbetrieb, in der Schule, in Einrichtungen des Sports oder bei kulturellen Aktivitäten wie Bürgerfesten sogenannte „weiche Standortfaktoren“ aufzubauen, auszubauen oder zu erhalten. Dasselbe gilt, wenn die Integration aller Menschen bzw. sozialer Gruppen als kommunale Aufgabe definiert wird. Freiwillige wurden z.B. im Rahmen von Quartiersarbeit, bei Bürgerberatungsstellen, zur Stärkung der dörflichen Gemeinschaft, in der Schuldnerberatung oder für die Unterstützung im Umgang mit Behörden eingesetzt. In Landkreisen muss die aktive Engagementförderung von den Kommunen im Kreis mitgetragen werden. Dem kam es entgegen, wenn sich ein Kreis als Servicestelle definiert hat und z.B. über den Aufbau einer Ehrenamtsagentur alle kreisangehörigen Gemeinden und Städte profitieren ließ.

Perspektiven eines kommunalen/kommunal verankerten Freiwilligendienstes | FDaG

wurde u.a. dahingehend interpretiert, dass sich die Engagierten nicht durch Hineinwachsen in ein Amt oder durch spontanes Mitmachen, sondern durch die Entscheidung für eine fest umrissene Rolle nach dem Schlüssel/Schloss-Prinzip auszeichneten. Nach dem Motto „Aufgabe sucht Freiwillige“ ist der Gedanke entstanden, entsprechende Angebote zu formulieren und gezielt nach Bürger/innen zu suchen, die die an Mitteln armen aber an Funktionen reichen Städten, Kreisen und Gemeinden unterstützen könnten. Angesichts der Vielfalt denkbarer Beiträge zur Steigerung des Gemeinwohls und der Attraktivität eine Kommune wurde zugleich betont, dass die Freiwilligendienste weder in Konkurrenz zu Tätigkeiten treten dürfen, die reguläre Beschäftigung ermöglichen oder mit „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ vermengt werden. Noch sollten sie bestehende Formen des Engagements verdrängen, und schon gar nicht sollten sie Kommunen dazu dienen, sich selbst aus der Verantwortung zu entlassen. Im günstigen Fall ließ das Interesse der Kommune am FDaG sie selbst als Kommune von und für Bürger/innen erscheinen – etwa wenn sich der/die Bürgermeister/in mit Bürger/innen in gemeinsamen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen für Projekte einsetzte, die mit Hilfe der Freiwilligendienste durchgeführt wurden.

Spezifische Strategien zur Gewinnung von Kommunen für FDaG entwickelt |

Nachdem in den Leuchtturmprojekten das erste Jahr des Programms zum Einstieg in die FDaG-Projekte genutzt werden konnte, hatten sich die 16 Mobilen Teams zunächst zu konstituieren und Konzepte zur Gewinnung von Kommunen, freien Trägern, Einsatzstellen und Netzwerken zu entwickeln. Es hat sich bei der Werbung von Kommunen als tragfähig erwiesen, gezielt Verantwortungs- und Funktionsträger anzusprechen, die eine Unterstützung des Programms bzw. Profils durch ihre Position legitimieren und andere für den Bedarf sensibilisieren. Sie sollten zugleich der Erweiterung der örtlichen Engagementlandschaft etwa mit Blick auf einen Stadt- und Quartiersentwicklungsprozess, auf die Umsetzung dringender Aufgaben oder die Erschließung neuer Bereiche einen praktischen Nutzen abgewinnen können. Entscheidend war dabei, eine Vorstellung von FDaG ohne Abwertung des bestehenden Engagements zu entwickeln. So konnten z.B. Konkurrenzstellungen zwischen Freiwilligen im Format FDaG und anderen Engagierten sowie mit hauptberuflich Tätigen durch den transparenten Umgang mit dem Thema „Auslagenersatz“ vermieden werden. Gerade auch aus diesem Grund hat sich eine enge Kooperation öffentlicher und freier Träger bzw. Einsatzstellen als effektiv erwiesen. Die Beteiligung der Kommune konnte sowohl die Übernahme der Trägerschaft, eine Koordinierungsfunktion, z.B. in Netzwerken oder die Vermittlung von Einsatzstellen bedeuten. Eine ökonomische, auf Einsparpotentiale und (ökonomische) Effizienzgewinne gerichtete Betrachtungsweise war für die Überzeugung aller Beteiligten von Vorteil.

Nachhaltige Etablierung bleibt ohne fortgesetzte Förderung Stückwerk | Als Voraussetzungen einer dauerhaften Verankerung der Freiwilligendienste aller Generationen wurden die dauerhafte Bereitstellung von Mitteln durch Bund und Länder genannt sowie die Bereitschaft von Kommunen, selbst aktiv zu werden. Der Spielraum von Kreisen, Städten und Gemeinden, für FDaG eigenständige Finanztitel in den Haushalten einzurichten, wurde – zumindest in der Fläche – als gering eingeschätzt. Ohne weitere Fördermittel werden die Unterstützungsmöglichkeiten von Kommunen wesentlich auf den ideellen Einsatz, die Bereitstellung von Personal und anderen Ressourcen (Räume, Serviceangebote) und die Einbeziehung von Freiwilligen in eine Anerkennungskultur begrenzt gesehen, die z.B. Feste, Ehrungen und Vergünstigungen für engagierte Bürger/innen in kommunalen Einrichtungen vorsieht.

5.3.3. Vergleich zum Generationsübergreifenden Freiwilligendienst

Das zze hat 2007 die Netzwerke von Trägern des Vorgängerprogramms der Freiwilligendienste aller Generationen, dem Bundesmodellprogramm Generationsübergreifende Freiwilligendienste, in einer Studie untersucht. Daraus ergibt sich die Möglichkeit zur Abschätzung der Wirksamkeit des Auftrags, im Rahmen von FDaG mit Kommunen zu kooperieren.

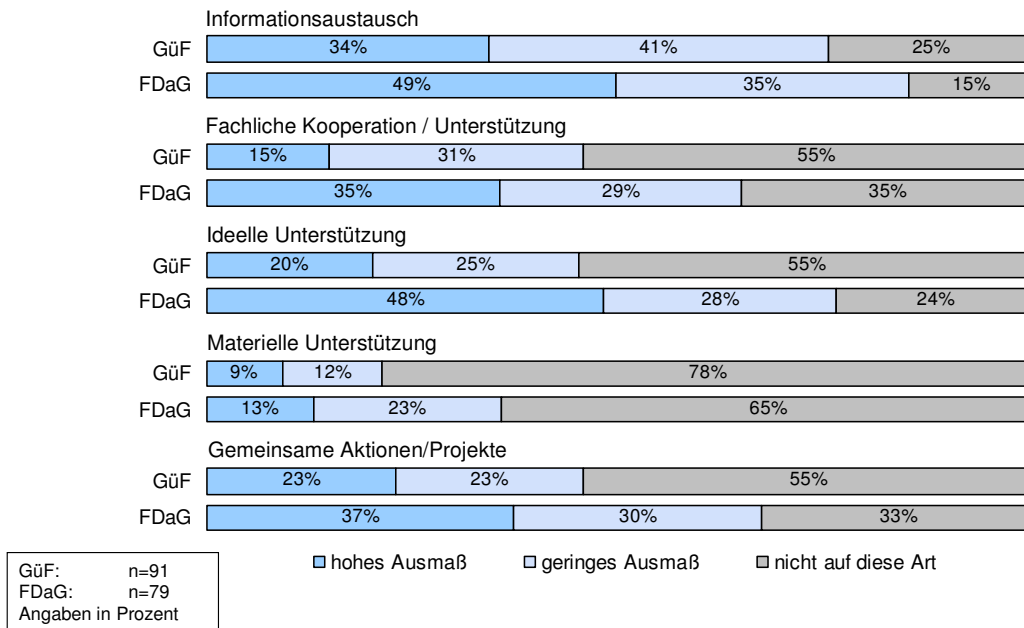
Das wichtige Ergebnis der Untersuchung im GüF bestand darin, dass eine Kooperation mit kommunalen Stellen eher selten war und dass Trägerorganisationen die Zusammenarbeit mit anderen Trägern sowie mit Einsatzstellen anderer Träger bevorzugten. Dabei nahm die materielle Kooperation insgesamt einen geringen Umfang ein. Trotzdem kamen die Befragten damals zu dem Schluss, dass die Kommune für den Sozialraum eine Schlüsselposition einnehmen könnte, über die eine in diesem Sinne flächendeckende und nachhaltige Implementierung des Freiwilligendienstes denkbar wäre.

Auf der Grundlage jener Studie konnten drei Typen der kommunalen Netzwerkentwicklung im Rahmen des Modellprogramms GüF ausgemacht werden, die der Befragung von Trägern im Programm FDaG im November 2010 zugrunde gelegt wurden:

1. Extensivierung (Ausbau bereits bestehender Netzwerkstrukturen)
2. Intensivierung bereits bestehender Kontakte
3. Neue Vernetzung von Trägern und Einsatzstellen in einer Kommune

Weiterhin waren drei wesentliche Beteiligungsmuster der Kommune im GüF zu beobachten. Sie war Unterstützende (Bereitstellung von Ressourcen); Rat- bzw. Strukturgebende (inhaltliche Mitarbeit) sowie Auftraggebende (Nutzung von Dienstangeboten).

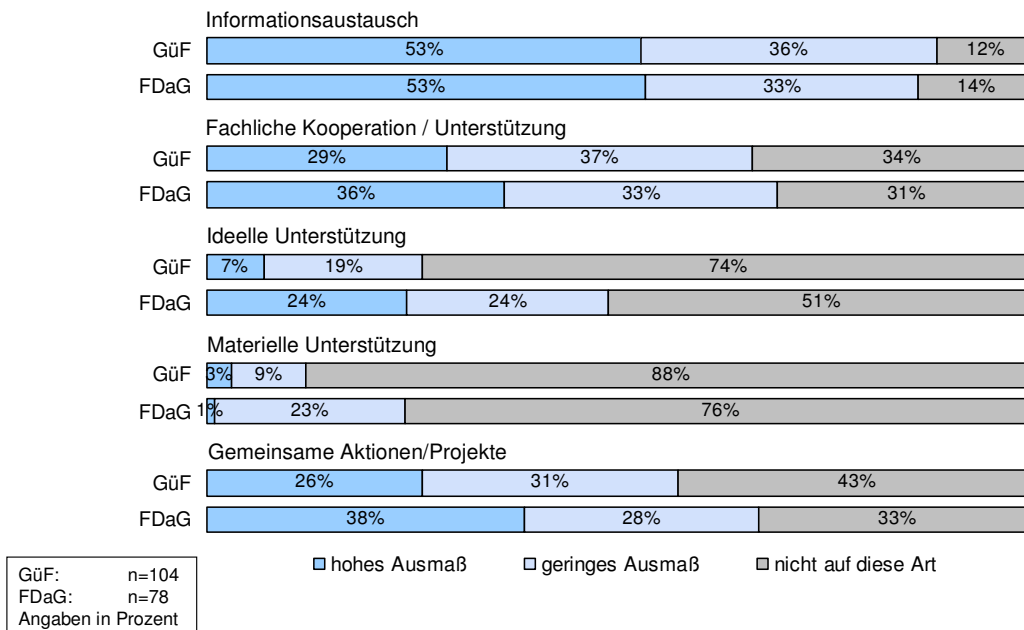
Welcher Art sind die Kooperationen mit Kommunen?



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 45: Art der Kooperationen mit Kommunen

Welcher Art sind die Kooperationen mit anderen Trägern?

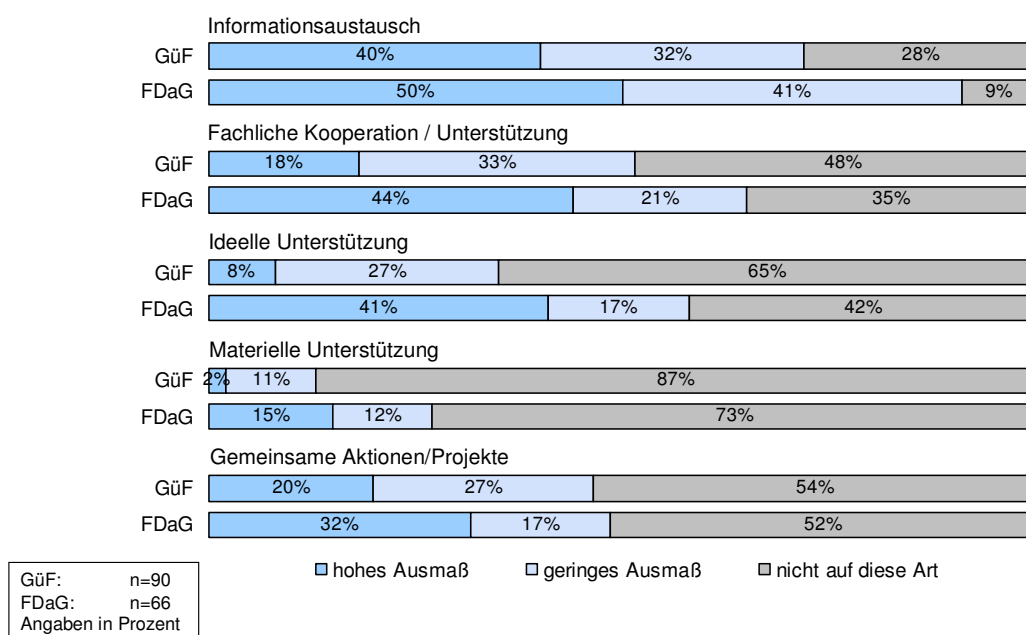


© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 46: Art der Kooperationen mit anderen Trägern

Der Vergleich zwischen den Antworten in der Befragung von Trägern in den Generationsübergreifenden Freiwilligendiensten und in den Freiwilligendiensten aller Generationen zeigt mit Blick auf die Vernetzung mit der Kommune (Stadt, Gemeinde, Landkreis) eine insgesamt stärkere Zusammenarbeit im FDaG als im GüF. Während die Veränderungen hinsichtlich der fachlichen und ideellen Kooperation sowie der Durchführung gemeinsamer Projekte deutlich zu erkennen waren, blieb die materielle Unterstützung sicherlich hinter den Erwartungen zurück. Obwohl es das explizite Anliegen des Programms war, solche Arten von Kooperationen zu fördern, unterschieden sich die Werte kaum von denen des Vorgängerprogramms mit seinem ganz andersgearteten Ansatz. Das kann sowohl bedeuten, dass diese Art des Kontakts von Trägerseite wenig gesucht wurde, aber auch, dass Kommunen wenig Spielräume zur materiellen Unterstützung des Dienstes hatten oder nutzten.

Welcher Art sind die Kooperationen mit Freiwilligenagenturen /-zentren bzw. Anlaufstellen für Engagement?



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2010

Abb. 47: Art der Kooperationen mit Anlaufstellen für Engagement

Wird „Kommune“ weiter gefasst, fallen die Unterschiede zwischen den beiden Programmen insgesamt sehr gering aus. Es scheint, als hätte die inhaltliche Ausrichtung der Freiwilligendienste aller Generationen wenig Einfluss auf die Vernetzungsaktivitäten zwischen den Trägern. Lediglich bei der ideellen Unterstützung fallen Werte auf, die für eine erhöhte Intensität stehen. Dies mag daran liegen, dass etliche Leuchtturmprojekte im FDaG bereits als Kooperationsprojekte gestartet waren.

In analoger Weise verhielt es sich bei der Kooperation mit externen Einsatzstellen (nicht abgebildet), wo die Werte kaum von denen der Kooperation mit anderen Trägern abwichen. Ein Grund hierfür liegt sicher darin, dass sich etliche Vertreter/innen der befragten Organisationen eines prinzipiellen Unterschiedes zwischen Einsatzstelle und Träger nicht bewusst waren.

Erkennbare Unterschiede zwischen den beiden Programmen betreffen die Kooperation mit Anlauf- und Vermittlungsstellen des Engagements. Hier gehen die Werte zugunsten von FDaG auseinander: Sowohl die informationelle, die ideelle als auch die fachliche Vernetzung nahm hier größere Ausmaße an. Das hing zum einen damit zusammen, dass in den vergangenen Jahren viele Freiwilligenagenturen und -zentren entstanden waren, und zum anderen damit, dass es für sie Alltag war, mit Profilen zu arbeiten und Passung zwischen Träger, Einsatzfeld, Engagementumfang, Freiwilligen usw. herzustellen. Im Anschluss an das Programm Generationsübergreifende Freiwilligendienste lässt sich also festhalten, dass Kooperationsbeziehungen mit dem „Wunschpartner“ Kommune im FDaG tatsächlich und über alle Formen der Unterstützung (von materiell bis ideell) hinweg häufiger anzutreffen waren.

5.3.4. Die Ebene der Bundesländer

Das Programm Freiwilligendienste aller Generationen verfolgte das Anliegen, ein spezielles Format freiwilligen Engagements über eine Koalition aus Bundes- und Länderregierungen, freien Trägern und Kommunen in der kommunalen Engagementlandschaft zu etablieren. Dieser Steuerungsansatz lässt sich als Mehr-Ebenen-Governance beschreiben und unterscheidet sich darin maßgeblich vom Vorgängerprogramm Generationsübergreifende Freiwilligendienste, das bei der Programmsteuerung Länder und Kommunen weitestgehend außen vor ließ und stattdessen eine direkte Förderung der Freiwilligendienstträger durch das BMFSFJ vorsah. Im Rahmen der Freiwilligendienste aller Generationen kam insbesondere der Länderebene eine zentrale Bedeutung für die Ausgestaltung des Programms zu. Die zuständigen Landesministerien verantworteten die konkrete Ausgestaltung der Rahmenkonzeption unter Berücksichtigung landesspezifischer Strukturen und Ansätze der Engagementförderung. Sie waren zudem für die Auswahl der Träger von Mobilien Teams und Qualifizierungsträgern zuständig und leiteten die entsprechenden Fördergelder der Bundesregierung weiter. Zusätzlich zu den vom Bund direkt finanzierten 46 Leuchtturmprojekten haben die Länder Bayern, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen seit dem zweiten Halbjahr 2009 insgesamt sechs weitere Projekte aus ihren Haushalten gefördert. Daneben haben einige Bundesländer die Budgets der Mobilien Teams und Qualifizierungsträger aus Landesmitteln aufgestockt.

Der Erfolg des Programms ist demzufolge vom synthetischen Zusammenwirken unterschiedlicher föderaler Ebenen zurückzuführen, deren unterschiedliche Interessenlagen es auf ein gemeinsames Ziel hin auszurichten galt. Mit Blick auf die Programmsteuerung kann diese Aufgabe als die zentrale Herausforderung der vergangenen drei Jahre verstanden werden. So agierten die Mobilen Teams und Qualifizierungsträger immer auch vor dem Hintergrund landesspezifischer Förderinteressen, Konzepte und Strukturen. Die Wirkungen des Dienstes auf Ebene der Länder sind somit immer auch von den Interessenskonstellationen und Strategien der jeweiligen Akteure in den unterschiedlichen Bundesländern abhängig.

Betrachtet man die Förderung bürgerschaftlichen Engagements über die Implementierung der Freiwilligendienste aller Generationen als kleinster gemeinsamer Nenner der Interessen von Bund und Ländern, ist es lohnenswert, den Blick auf die Wirkungen des Programms für die Engagementförderung auf Landesebene zu richten. Hiermit sind nicht nur die offizielle Landespolitik, sondern auch zivilgesellschaftliche Strukturen angesprochen. Für die Freiwilligendienste aller Generationen relevant waren in diesem Zusammenhang Landesnetzwerke zur Förderung bürgerschaftliches Engagements (z.B. Bayern, Baden-Württemberg, Hamburg, Saarland), die Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen (z.B. Sachsen-Anhalt) sowie Netzwerke aus älteren Landes- und Bundesprogrammen, wie z.B. Pflegebegleiter/innen (Brandenburg) oder das Programm EFI – Erfahrungswissen für Initiativen (z.B. Mecklenburg-Vorpommern). Für die im Folgenden beschriebenen Wirkungen des Programms auf Ebene der Bundesländer sind vor allem die Beratungsaktivitäten der Mobilen Teams und das Qualifizierungsprogramm von Bedeutung. Obwohl auch die Leuchtturmprojekte gerade in der Startphase des Programms eine wichtige Funktion als Anschauungsobjekte und Experimentierfeld hatten, war ihr Einfluss auf die Länderebene begrenzt. Dieser Befund mag auch dem Umstand geschuldet sein, dass sie als einziger Baustein unmittelbar durch den Bund gefördert wurden. Dementsprechend waren sie oft weniger intensiv in die Länderstrategien zur Implementierung der FDaG eingebunden.

Vorhandene Strukturen wurden stabilisiert und thematisch weiterentwickelt | Das Programm bzw. die Finanzierung sorgte zunächst einmal für eine Stabilisierung der oben genannten Strukturen der Engagementförderung, die in ihrem Fortbestand häufig von Projekten abhängig sind. Gleichwohl hat das Programm zu ihrer Weiterentwicklung beigetragen, d.h. zur Erschließung neuer Tätigkeitsfelder, wie Qualifizierungs- oder Beratungsaktivitäten aber auch zur Bearbeitung neuer Themen, wie Familienpatenschaften (Brandenburg) oder das Engagement an Schulen (Hamburg).

Es wurden Vernetzungsimpulse gesetzt und Strukturen aufgebaut | Im Laufe des Programms entstanden vielerorts enge Kooperationsbeziehungen zwischen Mobilien Teams, Qualifizierungsträgern oder Leuchtturmprojekten (z.B. Hamburg, Bremen, Hessen), vor allem zu den Themen Öffentlichkeitsarbeit und Qualifizierung, die vermutlich auch über das Programm hinaus Bestand haben werden. Hierzu zählt beispielsweise der Runde Tisch Freiwilligendienste in Hamburg. In Brandenburg gibt es aktuell Überlegungen, die Kooperationsstrukturen aus den Freiwilligendiensten aller Generationen zu einem Landesnetzwerk weiterzuentwickeln. Das Landesnetzwerk Baden-Württemberg, das bislang stark auf Kommunen ausgerichtet war, öffnet sich als Folge der Zusammenarbeit im Programm nun stärker gegenüber Verbänden der Wohlfahrtspflege.

Landesweite Beratungsangebote zu Freiwilligendiensten und Bürgerschaftlichem Engagement angeboten | Über die Mobilien Teams wurden in den meisten Bundesländern erstmals ein landesweites kostenfreies und ergebnisoffenes Beratungsangebot für Kommunen und Organisationen angeboten, das in den meisten Fällen nicht ausschließlich auf das Thema Freiwilligendienste eingegrenzt war, sondern darüber weitere Themenfelder der Engagementförderung abdeckte. In 14 Ländern wurden diese Aktivitäten durch entsprechende Qualifizierungsangebote für Fachkräfte von Kommunen und Trägern flankiert. Die stete Nachfrage nach dieser Art von individuell zugeschnittener und langfristiger Beratung während des Programmverlaufs zeigte, wie hoch der Informations- und Unterstützungsbedarf – jenseits der Form des Engagements – bei Trägern und Einsatzstellen in allen 16 Bundesländern war. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Länder auch zukünftig an einem entsprechenden Angebot festhalten wollen.

Qualifizierung als neues Thema der Engagementförderung auf Landesebene | Schließlich lieferte das Programm einen wichtigen Impuls dafür, Qualifizierung zum Thema der Engagementförderung auf Landesebene zu machen. Ein Ausweis dessen sind die in acht Ländern neu geschaffenen Online-Datenbanken zu Qualifizierungsangeboten für Freiwillige und anderweitig bürgerschaftlich Engagierten. In einigen Flächenländer (z.B. Thüringen, Brandenburg) und Stadtstaaten (z.B. Hamburg) sind aus dem Programm neue Netzwerke von Bildungsträgern für die Qualifizierung von Freiwilligen hervorgegangen.

6. Perspektiven für die Freiwilligendienste aller Generationen

Mit Auslaufen der Programmförderung am 31.12.2011 stellt sich die Frage nach möglichen inhaltlichen und förderpolitischen Perspektiven für die Freiwilligendienste aller Generationen. Schließlich war die nachhaltige Etablierung eines generationsoffenen Freiwilligendienstes in der Fläche der Bundesrepublik maßgebliches Ziel des Programms. Zur Beantwortung dieser Frage wird zunächst auf die Ausgangslage des Programms zum Ende der Förderperiode und den Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) vom November 2011 eingegangen. Anschließend geht es um die Frage, inwieweit das aktuelle Dienstformat weiterentwickelt werden sollte. In diesem Zusammenhang plädieren die Verfasser/innen des Berichts für eine Profilierung der FDaG als zeitlich befristetes Bildungs- und Orientierungsangebot im Feld bürgerschaftlichen Engagements. Daran anknüpfend wird in einem dritten Teil gesondert auf das Thema Bildung- und Qualifizierung eingegangen. Der vierte Teil skizziert ein mögliches zukünftiges Steuerungsmodell der FDaG, das eine starke Einbindung der Länderebene vorsieht und begründet. Abschließend werden Anschlussperspektiven der Freiwilligendienste an das Programm Mehrgenerationenhäuser und den Bundesfreiwilligendienst behandelt.

6.1. Ausgangslage bei Auslaufen der Förderperiode

Der Status Quo des Programms am Ende der Förderperiode stellt gewissermaßen den Ausgangspunkt aller weiteren Überlegungen zu den Perspektiven des Programms dar. Die Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung lassen erste Einschätzungen für ein Szenario zu, bei dem sich die Bundesregierung aus der Förderung der Freiwilligendienste aller Generationen zurückzieht.

Die Unvollständigkeit von Beratungsprozessen. Die überzeugende Darstellung der Vorteile und Praxis der Freiwilligendienste durch die Mobilen Teams erwies sich als sehr zeitaufwendig. Offenkundig war die Vermittlung der FDaG selten in einmaligen Beratungsgesprächen zu erreichen. Zahlreiche Beratungsprozesse mit Beginn im ersten Projektjahr konnten bis zur Mitte des Jahres 2011 noch nicht als abgeschlossen gelten. Dieselben Fragen stellten sich immer wieder neu: Wie kann sich der/die Bürgermeister/in für die Idee der Freiwilligendienste begeistern? In welchen Engagementbereichen kann der Dienst am besten etabliert werden? Wie können Aufgaben zwischen Kooperationspartnern verteilt werden? Allerdings: Nur in vergleichsweise wenigen Fällen stieß die Beratungsarbeit der Teams hingegen in ihrer Kontaktaufnahme auf pauschale Ablehnung, selten wurden speziell Befürchtungen zu den Kosten bei der Einführung der FDaG geäußert.

Am 30.6.2011 konnten die Freiwilligendienste aller Generationen bei rund einem Drittel der seit Programmbeginn angesprochenen Trägerorganisationen und Einsatzstellen als etabliert gelten. Das bedeutete, dass FDaG dort in der Programmlaufzeit ohne eine dauerhafte Begleitung durch das Mobile Team funktioniert hat. In den anderen Fällen lagen unterschiedliche Gründe dafür vor, dass die Freiwilligendienste nicht in dieser Weise verankert wurden.

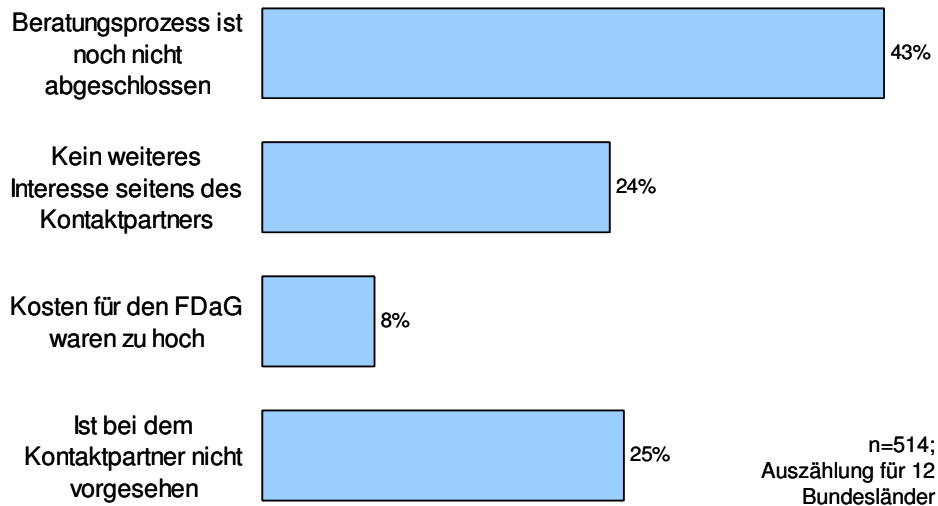


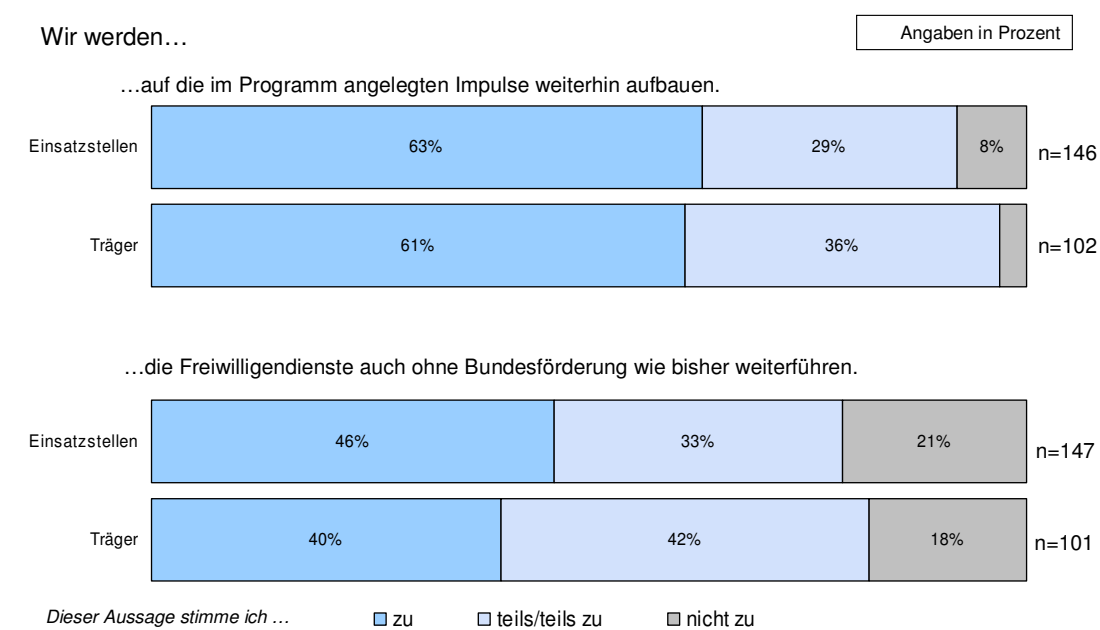
Abb. 48: Gründe für die ausstehende Etablierung der FDaG bis 30.6.2011

Angesichts des im Frühjahr 2011 vom BMFSFJ angekündigten planmäßigen Auslaufens des Förderprogramms wurden in den Mobilien Teams Überlegungen angestellt, die Anstrengungen zur Gewinnung weiterer Partner zu reduzieren. Stattdessen sollten bestehende Kooperationen in der Weise gepflegt und angefangene Beratungsprozesse in einer Weise zu Ende geführt werden, dass eine Fortsetzung der Freiwilligendienste ab 2012 ohne weiteres Zutun des Mobilien Teams, der Länder oder des Bundes möglich sein könnte.

Die Befragung der **Träger und Einsatzstellen** in den Freiwilligendiensten aller Generationen zeigt, dass diese auch ohne Bundesförderung mehrheitlich auf den im Programm angelegten inhaltlichen Impulsen aufbauen wollen. 63% der Einsatzstellen und 61% der Träger stimmen dieser Aussage uneingeschränkt, 29% der Einsatzstellen und 36% Träger zumindest teilweise zu. Davon werden allerdings nicht alle den Freiwilligendienst wie bisher fortführen. Dazu sind lediglich 46% der Einsatzstellen und 40% der Träger bereit oder in der Lage. Immerhin weitere 33% der Einsatzstellen und 42% Träger planen, dies in Teilen zu tun .

Aus diesen Ergebnissen lässt sich ableiten, dass das Programm zwar eine bleibende Wirkung auf die meisten Träger und die Gestaltung ihrer Arbeit mit Freiwilligen hatte, eine Fortführung der Aktivitäten im Regelungsrahmen der Freiwilligendienste aller Generationen aber längst nicht überall zu erwarten ist. Es besteht die Gefahr, dass zumindest bei Teilen der

Trägerlandschaft das Profil des Dienstes verwischt und/oder der Begriff „Freiwilligendienste aller Generationen“ verschwindet.



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 49: Perspektiven des Programms bei Trägern und Einsatzstellen

Die **Mobilen Teams** werden nach Ende der Laufzeit des Programms FDaG voraussichtlich nicht weiter bestehen. Derzeit sehen sich die Länder nicht in der Lage, entsprechende Aktivitäten zu fördern. Die einzige Ausnahme stellt Baden-Württemberg dar, das in den nächsten Jahren eine Stelle für den weiteren Ausbau der Freiwilligendienste finanzieren will. Damit würde ein bundesweites Beratungsangebot für Träger und Kommunen fehlen, das in den meisten Ländern neben Fragen der Implementierung der FDaG auch andere Themen rund um die Förderung bürgerschaftlichen Engagements umfasste, sollte es keine weiteren Förderperspektiven geben. Wenngleich die Mobilen Teams für die Sicherung des Bestands an Trägern und Einsatzstellen nicht zwingend erscheinen, ist dennoch fraglich, ob sich die Freiwilligendienste aller Generationen ohne ihre Aktivitäten in der Fläche der Bundesrepublik weiter stabilisieren werden. Die nachfolgende Abbildung zeigt nur den an den Freiwilligenzahlen gemessenen Wirkungsgrad der verschiedenen Mobilen Teams in den Bundesländern. Aus evaluatorischer Sicht ist zu berücksichtigen, dass die Wirkungen der Beratungsaktivitäten sich keineswegs auf die Gewinnung von Freiwilligen reduzieren lassen.



Abb. 50: Freiwillige an Neuen Standorten je 100.000 Einwohner

Die öffentliche Förderung der **Qualifizierungsmaßnahmen** war einer der bedeutendsten Anreize für Organisationen und Kommunen, den Dienst zu implementieren. Insofern sind sie mit Blick auf den Fortbestand der Dienste der wichtigste Baustein des Programms. Von Seiten der Länderregierungen lagen Ende 2011 wenige gesicherte Zusagen zur (Weiter-) Förderung des Qualifizierungsangebots vor.

Sie bezogen sich dabei immer nur auf einzelne Teilkomponenten und nicht auf die Programme als Ganzes. Von diesem Finanzierungsausfall ist vor allem die Praxis der Bildungsgutscheine betroffen, bei denen Freiwillige individuell Qualifizierungsangebote „eingekauft

haben“, aber auch Modelle, bei denen Organisationen ihre eigenen Veranstaltungen zentral abrechnen konnten. Am ehesten scheinen Curricula, die an konkrete Aufgabenprofile geknüpft sind (z.B. Engagementlots/lotsinnen, Familienpaten/innen, Pflegebegleiter/innen, Seniorpartner in School etc.) eine Perspektive zu haben, da sie aus anderen, mit der jeweiligen Aufgabe thematisch verbundenen Haushaltstiteln förderfähig sind. Ob die Angebote unter diesen Vorzeichen zukünftig noch im Rahmen der Freiwilligendienste aller Generationen durchgeführt werden, ist daher nicht gesichert. Bestand werden auch sieben, im Rahmen des Programms aufgebaute Qualifizierungsdatenbanken, haben. Da sie mit Blick auf Inhalte und Zielgruppen nicht auf die FDaG festgelegt sind, ist ihr Fortbestand nicht zwangsläufig an die Zukunft des Dienstes geknüpft.

In der Summe stellt sich also die Zukunft ohne eine weitere finanzielle Beteiligung der Bundesregierung für die Qualifizierung eher schwierig dar. Vor diesem Hintergrund hat die ASMK als Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder am 23./24. November 2011 in Leipzig festgehalten, dass der Förderzeitraum zu kurz gewesen sei, um den Dienst in der Fläche zu implementieren. Sie fordert die Bundesregierung auf, die einzelnen Bausteine auch künftig zu fördern:

„Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder stellen fest, dass es in der dreijährigen Förderlaufzeit des Bundesprogramms „Freiwilligendienste aller Generationen (FDaG)“ gelungen ist, dieses spezielle Freiwilligendienstformat bundesgesetzlich zu verankern, mit Unterstützung der Länder zunehmend in die Fläche zu tragen und auch neue Einsatzfelder zu entwickeln. Gleichzeitig ist deutlich geworden, dass der Förderzeitraum nicht ausreichend war, um alle diejenigen in der Beratung und Begleitung zu erreichen, die den Freiwilligendienst aller Generationen vor Ort zur Bewältigung ihrer gesellschaftlichen Herausforderungen hervorragend nutzen können: die kommunalen Gebietskörperschaften. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder fordern die Bundesregierung deshalb auf, einzelne Bausteine des Programms auch in den kommenden Jahren zu fördern, damit das Engagement der Länder, der Träger und Einsatzstellen und vor allem der Freiwilligen in den vergangenen zweieinhalb Jahren erfolgreich weitergeführt werden kann.“ (aus dem Protokoll der 88. Arbeits- und Sozialministerkonferenz)

Auf diesem Beschluss aufbauend, bereitet das Land Hessen derzeit eine Bundesratsinitiative vor, die aktuell zwischen den zuständigen Ressorts der Länder abgestimmt wird. Ziel der Initiative, die voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte im Bundesrat zur Abstimmung gestellt werden wird, ist eine Ergänzung des Bundesfreiwilligengesetzes (BFDG) um eine rechtliche

Regelung der Freiwilligendienste aller Generationen, womit gleichzeitig eine Grundlage für die längerfristige finanzielle Förderung aus Bundesmitteln begründet werden soll.

6.2. Plädoyer für die weitere Profilierung des Formats

FDaG als hybride Engagementform. Für die Perspektive des Programms ist nicht nur die Frage von Bedeutung, welche Akteure auf welcher Grundlage durch wen gefördert werden, sondern auch noch einmal das aktuelle Profil der Freiwilligendienste zu hinterfragen. Die Freiwilligendienste nehmen als Engagementangebot derzeit eine Mittelstellung zwischen den stark formalisierten klassischen Jugendfreiwilligendiensten und wenig bis gar nicht formalisierten Formen freiwilligen Engagements ein. Die heterogenen Ansätze innerhalb des Programms ließen sich je nach Anlage mehr dem einen oder anderen Pol zuordnen. Die Ergebnisse der Einsatzstellen- und Trägerbefragung zeigen, dass eine deutliche Mehrheit der Träger und Einsatzstellen in den Freiwilligendiensten aller Generationen eher eine anspruchsvolle und umfangreiche Form ehrenamtlichen Engagements sieht, als eine niedrighschwellige, von den Jugendfreiwilligendiensten abgeleitete Engagementform .

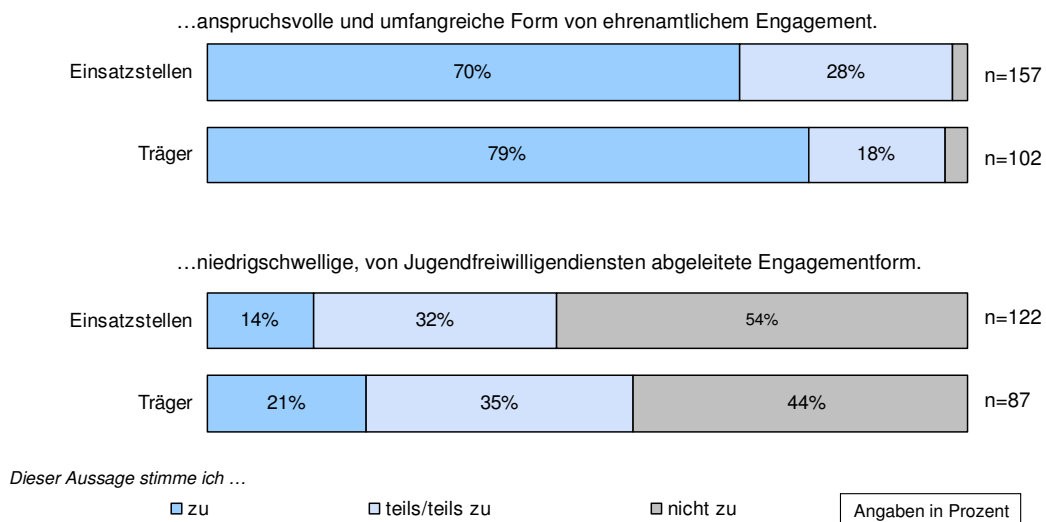
Diese Hybridität des Dienstes hat Stärken und Schwächen. Zwar lassen die im Vergleich zu anderen Freiwilligendiensten weichen Rahmenbedingungen eine relative Freiheit, um den Dienst auf die Lebenssituation und Bedürfnisse der Freiwilligen anzupassen, gleichzeitig fällt eine Abgrenzung des Dienstes gegenüber anderen zeitintensiven Formen des Ehrenamts oder freiwilligen Engagements weiterhin schwer. Eigenen Berechnungen auf Grundlage des Freiwilligensurvey-Datensatzes 1999-2009 zu Folge umfasst die Gruppe der Engagierten über 16 Jahre, die sich 8 oder mehr Stunden pro Woche engagieren und sich dabei fortbilden, in Deutschland ca. 1,6 Millionen Personen. Obwohl die Rahmenbedingungen der Freiwilligendienste etwas enger gefasst sind, deutet sich dennoch eine große Schnittmenge mit anderen Formen freiwilligen Engagements an – allein weil einige Qualitätsmerkmale des Dienstes, wie Vereinbarungen, Maßnahmen der Anerkennung oder Zertifikate mittlerweile auch modernes Freiwilligen-Management kennzeichnen. Ohne eine ausreichende Anzahl von Alleinstellungsmerkmalen des Dienstes, ist es schwierig, eine spezielle Privilegierung der Freiwilligendienste aller Generationen zu rechtfertigen.

Der Begriff „Freiwilligendienst“ hat seine Wurzel in den Jugendfreiwilligendiensten und das Programm profitierte durch seine Verwendung von einem Imagetransfer aus den gesellschaftlich hoch angesehenen Vorläufern. An einer vermeintlich mangelhaften Profilierung der FDaG in dieser Tradition machte sich in der Vergangenheit immer wieder Kritik von Verbän-

den und Teilen der Politik und Fachwissenschaft an den FDaG fest³. Allerdings folgt sie häufig bestimmten förderpolitischen Interessenlagen bzw. Befürchtungen, die Freiwilligendienste aller Generationen könnte die als erforderlich angesehene Aufmerksamkeit und Unterstützung für die „großen“ Formate der Freiwilligendienste gefährden.



Der FDaG ist eher eine...



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zZe): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 51: Bewertung als Format des bürgerschaftlichen Engagements

Profilierung als spezifisches Bildungs- und Orientierungsangebot. Zur Beantwortung der Frage, ob und wie weit das Profil der Freiwilligendienste mit Blick auf seine Zielsetzung und Strukturmerkmale weiter geschärft werden sollte, wird empfohlen, den Blick nicht nur auf den zahlenmäßigen Erfolg der unterschiedlichen Ansätze im Programm zu werfen (Welches Land hatte die meisten Freiwilligen?), sondern auch normative Implikationen des Freiwilligendienstbegriffes sowie strategische bzw. engagementpolitische Rahmenbedingungen in die Beurteilung mit einzubeziehen.

Das zZe plädiert in diesem Zusammenhang dafür, die Freiwilligendienste als ein zeitlich befristetes Bildungs- und Orientierungsangebot im Feld bürgerschaftlichen Engagements zu profilieren. Diese Festlegung hat Konsequenzen sowohl für die Zielsetzung und die strukturellen Merkmale der Engagementform.

³ z.B. Jakob, Gisela (2010) Überlegungen zu einem Freiwilligendienste Statusgesetz. In: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Hg.) BBE Newsletter, Nr. 10/2010

Die Zielsetzung des Programms war in den vergangenen Jahren breit angelegt und war vor allem struktureller Natur. So sollten u. a. über die Implementierung der Freiwilligendienste aller Generationen Strukturen freiwilligen Engagements weiterentwickelt, ausgebaut und vernetzt werden, um schließlich mehr Menschen den Zugang zu freiwilligem Engagement zu ermöglichen. Daneben sollten neue Aufgaben- und Einsatzfelder für Freiwillige entwickelt bzw. geöffnet werden. Die zahlreichen Projektbeispiele der Leuchtturmprojekte zeigen auch, wie dies exemplarisch immer wieder gelungen ist. Der Anspruch über die Freiwilligendienste aller Generationen, Strukturen für eine breite Förderung bürgerschaftlichen Engagements in der Fläche aufzubauen, stellte jedoch eine Überforderung für das Programm dar. Der Dienst mit seiner spezifischen Ausgestaltung kann die sinnvolle Ergänzung eines bestehenden, breit gefächerten kommunalen Engagementangebots sein. Die Freiwilligendienste aller Generationen allein sind aber kaum geeignet, das Engagementpotential in Deutschland, wie es der Freiwilligensurvey beschreibt, im großen Stil zu erschließen. Neben den Rahmenbedingungen der FDaG ist dies vor allem dem Umstand geschuldet, dass die öffentliche Bezuschussung der Qualifizierungsangebote wie bei den Jugendfreiwilligendiensten zum limitierenden Faktor für die Freiwilligenzahl werden dürfte. Anders formuliert : Kommunen und Landkreise, die bislang über keine oder nur schwach ausgeprägte Strukturen der Engagementförderung verfügen, haben zumindest zu Anfang andere Prioritäten als den Aufbau von Freiwilligendiensten. Darüber hinaus befördert eine Implementierung des Freiwilligendienstes in der Logik einer breiten Engagementförderung tendenziell die Auflösung seines Profils. Grund hierfür ist ein Zielkonflikt: Während Freiwilligendienste stark über formale Rahmenbedingungen definiert werden, sind Vorgaben wie eine feste Mindeststundenzahl oder Anzahl von Fortbildungstagen eher hinderlich in Bezug auf das Ziel, möglichst vielen Menschen den Zugang zum Engagement zu eröffnen. Die Aktivitäten der Mobilien Teams haben hier wertvolle Arbeit geleistet, da sie thematisch breit beraten haben und zugleich eine Einordnung der Freiwilligendienste anzubieten hatten. Sie gaben damit einen Hinweis, wie eine auf die Fläche bezogene, sinnvolle Unterstützung des Ziels einer breiten allgemeinen Engagementförderung funktionieren könnte: durch ein flächendeckendes Fachberatungsangebot für Kommunen, Einrichtungen und Verbände.

Ein entsprechender Ansatz wird z.B. in Baden-Württemberg im Bereich der Kommunen seit über einem Jahrzehnt erfolgreich praktiziert. Ergänzt werden könnte die Beratungsstruktur durch ein thematisch weit gespanntes Qualifizierungsangebot für Fachkräfte der Engagementförderung, wie es ebenfalls innerhalb der FDaG in mehreren Bundesländern praktiziert wurde.

Auf Ebene der Freiwilligen zielte das Programm vor allem auf eine individuelle Passung von Engagementangebot und den Bedürfnissen bzw. der Motivation der Engagierten. Daneben

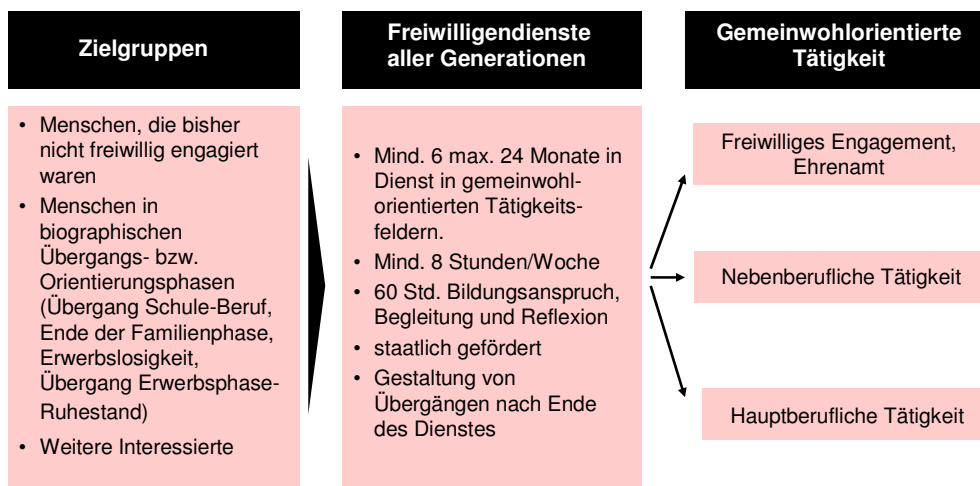
gilt es auch zu klären, welche Ziele der Dienst mit Blick auf den oder die Freiwilligen verfolgt. Diese Frage ist im Kontext von Freiwilligendiensten von Bedeutung, da sie gemäß ihrer Herleitung aus den Jugendfreiwilligendiensten vor allem ein Angebot für Bildung und biographische (Neu)Orientierung sein sollten. Im Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) ist deswegen auch eine Ausrichtung der Tätigkeit an Lernzielen festgeschrieben. Auch die Freiwilligendienste aller Generationen bieten den Freiwilligen Raum für vielseitiges, lebenslanges Lernen und Erfahrungen, die für die weitere Gestaltung ihrer Biographie von Bedeutung sein können, sei es im Kontext von Erwerbsarbeit oder Ruhestand. Dennoch wurde dieser Anspruch selten explizit formuliert und in der konzeptionellen Ausgestaltung des Dienstes durch die Träger unterschiedlich stark berücksichtigt.

In dem Profil der Freiwilligendienste aller Generationen als Lern- und Orientierungsangebot im Feld des bürgerschaftlichen Engagements verbinden sich nun engagementpolitische Ziele mit einer Zielsetzung auf individueller Ebene, die dem Bildungsgedanken des Freiwilligendienstbegriffs Rechnung trägt. Der Dienst wäre demnach als ein Angebot zu profilieren, das sich schwerpunktmäßig an Menschen und Zielgruppen richtet, die bislang gar nicht oder schon seit längerer Zeit nicht mehr engagiert waren und bzw. oder über den Freiwilligendienst neue Perspektiven für die Gestaltung ihrer Biographie erkunden wollen. Sie gelten als engagementpolitisch relevant bzw. können eine staatliche Privilegierung der Engagementform gut begründen. Zu diesen Zielgruppen zählen im Wesentlichen:

- Jugendliche im Übergang von Schule zur Ausbildung oder in der Adoleszenz angesiedelten biografischen Moratorien, für die kein klassischer Jugendfreiwilligendienst in Frage kommt (Jugendliche in der Abendschule, Warteschleifen, mit Wahrnehmung von Erziehungsaufgaben, mit Behinderung, Ablehnung bei FSJ/FÖJ-Bewerbung).
- Beschäftigungslose Personen und ggf. auch von Kurzarbeit Betroffene, die sich biografisch und/oder beruflich umorientieren. Ihnen könnte ein Freiwilligendienst mit entsprechender sozialrechtlicher Privilegierung Orientierungsoptionen bieten.
- Personen in der nachfamiliären Phase oder im Sabbatjahr: Hier könnten FDaG Spurwechsel, biografische Neuorientierung und die Suche nach neuen Balancen zwischen Erwerbsarbeit und beruflicher Tätigkeit befördern.
- Übergang von Erwerbsarbeit in die nachberufliche Phase. Für Arbeitgeber können FDaG interessante Optionen für die Personalarbeit bieten; für die betreffenden Arbeitnehmer können sie Übergänge unter Berücksichtigung ihrer Kompetenzen und Interessenlagen gestalten helfen.

Die Ergebnisse der empirischen Erhebungen zeigen, dass der Dienst durchaus das Potential hat, die beschriebenen Zielgruppen zu erreichen. In der letzten Befragung 2011 gaben 79% der Träger an, dass die FDaG besonders für Menschen in biographischen Übergangsphasen geeignet seien, weitere 18% stimmten dieser Aussage überwiegend zu. Aus der letzten Befragung geht hervor, dass über 40% der Freiwilligen quer durch alle Altersgruppen in den Freiwilligendiensten aller Generationen erstmalig engagiert waren. Schließlich befinden sich nach eigener Einschätzung fast die Hälfte der Freiwilligen in einer biographischen Übergangsphase, meist zwischen Erwerbslosigkeit und Beruf oder zwischen Erwerbsleben und Ruhestand.

FDaG als Orientierungsangebot im Feld bürgerschaftlichen Engagements



© zZe Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung 2012

Abb. 52: FDaG als Orientierungsangebot

Ziel des Dienstes wäre es demnach Zugang zu gemeinwohlorientierten Tätigkeiten zu schaffen und in der Verbindung von sinnstiftender Tätigkeit, Qualifizierung, Begleitung und Reflexion, den Freiwilligen Kompetenzen und Orientierung für die Gestaltung ihrer jeweiligen biographischen Perspektive zu vermitteln. Auf diesem Weg würde der Freiwilligendienst aller Generationen zu einem Impulsgeber werden, der neue Zielgruppen an ein Engagement heranzuführt. Um dem Charakter einer Orientierungsphase gerecht zu werden, müsste das Angebot entgegen der aktuellen Regelung zeitlich befristet werden, d.h. wie in den Jugendfreiwilligendiensten in der Regel auf 12, in Ausnahmen auf 24 Monate. Unter diesen Vorzeichen

würde es zu den Obliegenheiten der Träger gehören, mit Ende des Dienstes Übergänge in ein verstetigtes Engagement zu gestalten – womöglich im bereits im FDaG ausgewählten Handlungsfeld, womit auch die Bedürfnisse älterer Menschen nach einem längerfristigen Engagement berücksichtigt werden könnten.

Konfliktfeld Befristung. Oftmals wird behauptet, dass eine Befristung der FDaG keine Notwendigkeit habe und den Freiwilligen die Fortsetzung ihres „lieb“ gewonnenen Engagements verwehre. Diese Behauptung trifft nur dann zu, wenn eine Fortsetzung unter exakt denselben Bedingungen gemeint ist. Ordnet man die Freiwilligendienste aller Generationen dagegen in einen größeren Zusammenhang gemeinwohlorientierter Tätigkeitsformen ein, wird klar, dass die bisher ausgeübte Tätigkeit durchaus, wenngleich unter anderen Bedingungen weitergeführt werden kann. Damit ist noch nicht garantiert, dass am Ende der Passage im Freiwilligendienst der ausdrückliche Wunsch nach Weiterführung derselben Tätigkeit steht: Die Passage soll gerade neue Erfahrungen eröffnen und nicht der Versuch sein, Menschen an dieses eine Engagement zu binden. Ob die neuen Erfahrungen zur beruflichen Neuorientierung, in nebenberufliche Tätigkeiten, weiteres Engagement oder unbezahlte Tätigkeiten überleiten, lässt sich nicht vorhersagen. Fest steht, dass Freiwilligendienste in zahlreichen Fällen das Portal für (weitere) gemeinwohlorientierte Tätigkeiten bilden. Eine zeitliche Befristung kann im Übrigen Monetarisierungseffekten vorbeugen, die zu erwarten sind, wenn Organisationen Fördermittel als finanzielle Vergütung des Einsatzes für die Freiwilligen verwenden. Die Träger werden eher von der Zahlung allzu üppiger Aufwandsentschädigungen absehen, wenn droht, dass diese auch nach dem Ende des Dienstes durch den Freiwilligen eingefordert wird. Mit Blick auf die zeitliche Intensität des Einsatzes muss die Abgrenzung der FDaG gegenüber klassischen Formen des Ehrenamtes oder weniger formalisierten Engagementformen weiter klar kommuniziert werden. Neben der klaren Empfehlung für eine Befristung ist deshalb zugleich von einer Reduzierung der Mindeststundenzahl abzuraten.

6.3. Perspektiven für die Qualifizierung

Im Laufe des Programms konnten in den Bundesländern vielfältige Erfahrungen zur Qualifizierung von Freiwilligen auch im Alter von über 27 Jahren gesammelt werden. Nachfolgend werden Überlegungen für die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung des Bildungs- bzw. Qualifizierungsbausteins in den Freiwilligendiensten aller Generationen angestellt.

Anspruch ohne Pflicht. Auch wenn die in dem vorangegangenen Abschnitt dargestellte Profilierung des Freiwilligendienstes eine deutliche Akzentuierung seiner Bildungsfunktion mit sich bringt, ist dennoch von einem Zwang zur Qualifizierung, im Sinne einer verbindlichen Ableistung der 60 Stunden, abzusehen. Eine entsprechende Auflage widerspräche einerseits

dem Charakter eines „freiwilligen Dienstes“ und wäre nach Erfahrungen der Träger mit Blick auf die Zielgruppen nicht realisierbar. Gleichwohl sollte der Anspruch von mind. 60 Stunden im Jahr bestehen.

Vom Qualifizierungs- zum Bildungsangebot. Für die Zukunft scheint der Begriff der „Qualifizierung“ allerdings zu eng gefasst, denn er bezieht sich vor allem auf den Erwerb von Kompetenzen, um Anforderungen in bestimmten Arbeitsfunktionen bewältigen zu können (was auch den Erwerb sozialer Kompetenzen mit einschließt). Stattdessen erscheint es angemessener, den Begriff „Bildung“ im Sinne des Erwerbs von Kompetenzen zum Umgang mit An- und Herausforderungen im Lebenslauf und gesellschaftlicher Teilhabe ins Zentrum zu stellen. Dem Schweizer Bildungsforscher Dominique Simone Rychen zu Folge, ist zentrale Aufgabe von Bildung, die Vermittlung von „key competencies for a successful life and a well functioning society“⁴. Dieses Konzept integriert sowohl gesellschaftliche Dimension von Bildung als auch die Bedeutung für ein gelingendes Leben. Ein entsprechendes Bildungsverständnis kann damit einerseits an das Profil eines Lern- und Orientierungsdienstes anknüpfen und ist zudem mit seinem gesellschaftspolitischen Anspruch an das bürgerschaftliche Engagement anschlussfähig.

Qualitätsziele statt einheitlicher Curricula. Eine inhaltliche Standardisierung, im Sinne bundes- oder landesweit einheitlicher Curricula erscheint nicht erstrebenswert. Es sollte auch zukünftig möglich sein, mit dem Bildungsangebot ein sowohl auf die spezifischen Bedarfe der Freiwilligen, als auch ein auf die Anforderungen unterschiedlicher Einsatzfelder abgestimmtes Angebot bereitzustellen. Dazu bedarf es eines großen Spielraums für die konkrete Umsetzung auf Ebene der Träger. Dennoch darf die Gestaltung des Bildungsangebotes nicht beliebig sein, sondern in Einklang mit dem Profil der Freiwilligendienste als Bildungs- und Orientierungsangebot im Feld bürgerschaftlichen Engagements stehen.

Um dieses Spannungsverhältnis aufzulösen, wird empfohlen, die standardisierten Vorgaben für die Qualifizierung auf die Definition von Qualitätszielen zu beschränken. Diese können dann auf unterschiedlichem Wege erreicht werden, d.h. durch dem jeweiligen Einsatzfeld und der jeweiligen Zielgruppe angepasste Inhalte, Methoden und Veranstaltungsformate. Eine Festlegung auf bestimmte Qualitätsziele würde gleichzeitig Konsequenzen für etwaige FDaG-Bildungsangebote auf Landesebene nach sich ziehen: Die Qualifizierungsanbieter müssten in Folge ebenfalls ein auf die Qualitätsziele zugeschnittenes Angebot für die Träger machen. Die im Folgenden vorgestellten acht Qualitätsziele sind das Ergebnis eines Work-

⁴ Rychen, D.S. (2003). Key competencies: Meeting important challenges in life. In D.S. Rychen & L.H. Salganik (Eds.), *Key competencies for a successful life and a well-functioning society*. Göttingen: Hogrefe & Huber. Seite 63-108.

shops des zze und des BMFSFJ mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Qualifizierungsträger und Mobilen Teams am 10.12.2012 in Bonn.

Qualitätsziele für Bildungsangebote von Freiwilligen

1. Bildungsangebote in den Freiwilligendiensten aller Generationen zeichnen sich durch eine doppelte Kompetenzorientierung aus: Sie bauen auf den vorhandenen Kompetenzen der Freiwilligen auf und garantiert den Erwerb der für die Dienste notwendigen Qualifikationen.
2. Das Bildungsangebot gibt den Freiwilligen Raum, ihre persönlichen Erfahrungen im und mit dem Dienst zu reflektieren und sich mit anderen Engagierten auszutauschen.
3. Das Bildungsangebot vermittelt Freiwilligen neben dem für die Tätigkeit notwendigen Fachwissen relevante Sozialkompetenzen sowie Einblick in die besondere „Kultur“ des Tätigkeitsfeldes (z.B. Werthaltungen, Akteursbeziehungen).
4. Das Bildungsangebot gibt Orientierung für die individuelle Lebensgestaltung – unter Einbeziehung freiwilligen Engagements.
5. Die Freiwilligen werden individuell an der Auswahl der Bildungs- bzw. Qualifizierungsinhalte beteiligt.
6. Die Bildungsangebote werden von den Freiwilligen als persönlicher Gewinn sowie als Anerkennung und Würdigung ihres Einsatzes erlebt.
7. Die Bildungsangebote ermöglichen den Freiwilligen, ihr Engagement in Bezug zu einem größeren, gesellschaftlichen Rahmen zu setzen.
8. Die Bildungsangebote unterstützen die Freiwilligen ihre eigenen Rechte, Interessen und Bedürfnisse mit Blick auf den Freiwilligendienst zu artikulieren.

6.4. FDaG als Programm von Bund, Ländern und Kommunen

Freiwilliges bzw. bürgerschaftlichen Engagements findet, wie auch im Falle der Freiwilligendienste aller Generationen, vor allem auf lokaler und regionaler Ebene statt. Die Förderung entsprechender Initiativen liegt deswegen primär in der Kompetenz der Länder und Kommunen, während sich der Bund auf eine zeitlich befristete Förderung von Modellvorhaben mit bundesweiter Gültigkeit zu beschränken hat. Gleichwohl besteht nach Ansicht des Kieler Professors Gerhard Igl schon seit längerem eine faktische Parallelkompetenz des Bundes zur Kompetenz der Länder. In einem für das BMFSFJ erstellten Gutachten zu Fördermöglichkeiten des Bundes bei lokalen und regionalen Infrastrukturvorhaben auf dem Gebiet des

bürgerschaftlichen Engagements stellt er fest, dass der Bund „seit längerer Zeit verfassungsrechtlich unbestritten zentrale Gegenstände des bürgerschaftlichen Engagements auf der Grundlage verschiedener Kompetenztitel der konkurrierenden Gesetzgebung (zwischen Bund und Ländern, Anm. d. Verf.) gesetzlich geregelt hat“⁵ Daraus leitet Igl ab, dass bei entsprechenden Vorhaben den Ländern Informationsrechte und Einflussmöglichkeiten bei der Förderung von landes- oder gemeindebezogenen Projekten zukommen.

Folgt man dieser Argumentation, sind mit Blick auf eine regelhafte Förderung der Freiwilligendienste aller Generationen auch zukünftig Absprachen zwischen Bund und Ländern bzw. eine Mitgestaltung des Programms durch die Landesregierungen erforderlich. Sollte eine dauerhafte Finanzierung der Freiwilligendienste aller Generationen aus Haushaltsmitteln des Bundes erfolgen, ist die Länderebene schon aus verfassungsrechtlichen Gründen für die Abwicklung der Mittel unverzichtbar, da nur so eine direkte Finanzbeziehung zwischen Bund und Kommunen als möglichen Trägern des Dienstes vermieden werden kann. Mögliche Perspektiven der FDaG sind folglich immer als gemeinsames Vorhaben von Bund und Ländern zu sehen. Nachfolgend wird eine mögliche funktionale Differenzierung der föderalen Ebenen skizziert:

Auf **Ebene des Bundes** erfolgt die gesetzliche Rahmung des Dienstes bzw. der zu fördernden Dienstform. Sie ist § 2 Abs. 1a SGB VII bereits umgesetzt. Perspektivisch könnte der Dienst aber auch im Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) oder als Teil des in der Diskussion befindlichen Freiwilligendienststatusgesetzes geregelt werden. Ein bundesweit einheitlicher rechtlicher Rahmen würde Transparenz schaffen und eine klarere Profilierung des Dienstes unterstützen. Ein mögliches finanzielles Engagement der Bundesregierung ist unabhängig von einer gesetzlichen Regelung zu sehen.

Dennoch scheint eine Finanzierung bzw. Kofinanzierung der Freiwilligendienste aller Generationen, insbesondere der Bildungsangebote, eine zentrale Voraussetzung für den Fortbestand des Engagementangebotes zu sein. Weitere Funktionen der Bundesebene, die operativ durch das BMFSFJ unterstützt werden könnte, wären die Vernetzung der Länder und die Organisation eines bundesweiten Diskurses zur Weiterentwicklung der Freiwilligendienste aller Generationen.

Es wird empfohlen, der **Länderebene** zukünftig eine fördernde, koordinierende, vernetzende und Qualität sichernde Funktion zukommen zu lassen. In jedem Fall ist es in hohem Maße empfehlenswert, die Aktivitäten im Bereich der Freiwilligendienste aller Generationen in bereits vorhandene Strukturen der Engagementförderung (z.B. Landesnetzwerke) einzubinden

⁵ Igl, Gerhard (2009) Fördermöglichkeiten des Bundes bei lokalen und regionalen Infrastrukturvorhaben auf dem Gebiet des bürgerschaftlichen Engagements. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag des Bundesministeriums für

bzw. mit ihnen abzustimmen. Neben einer möglichen Kofinanzierung der Dienste, könnten die Bundesländer die Zulassung der Träger übernehmen. Denkbar wäre, dass die Träger dazu ein Gesamtkonzept vorlegen müssen, in dem beschrieben wird, welche Kompetenzen sie für die Durchführung des Dienstes vorweisen können und wie die Qualitätsziele des Bildungsprogramms (s. o.) erreicht werden sollen. Dies ließe sich über ein Review-Verfahren für die jeweiligen pädagogischen Konzepte realisieren, das der Anerkennung vorgeschaltet ist. Die Aufgabe der Review könnte dabei auch ausgewählten Qualifizierungsträgern in den jeweiligen Bundesländern übertragen werden. Das Verfahren sollte allerdings nicht zu bürokratisch sein, sondern sich eher am Leitbild einer kollegialen Beratung orientieren. Sollten Bund und Länder Interesse haben, den Freiwilligendienst noch weitergehend in der Fläche der Republik zu implementieren, wären entsprechende Beratungsaktivitäten für Kommunen und Organisationen unterstützend. Die Erfahrungen der letzten drei Jahre legen den Schluss nahe, dass dieses Angebot thematisch breit angelegt sein bzw. neben den Freiwilligendiensten aller Generationen noch weitere Fragestellungen zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements umfassen sollte, um besser auf die vorhandenen Bedarfe reagieren zu können.

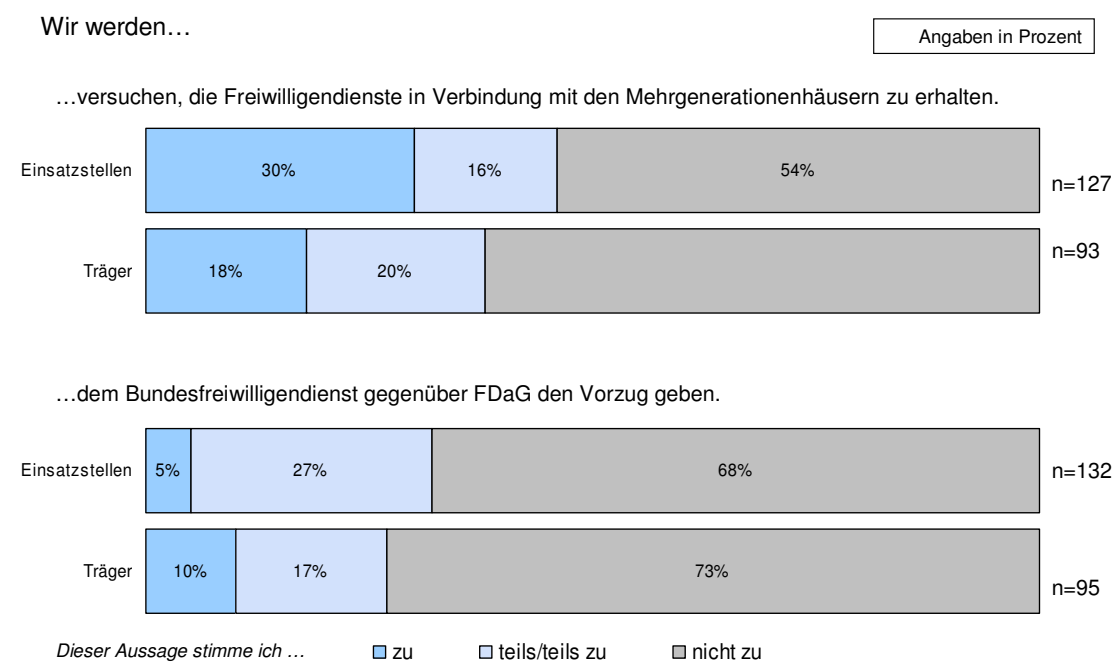
Kommunen und Landkreise fungieren zunächst als zentrale Akteure kommunaler Engagementförderung sowie Träger oder Einsatzstellen der Freiwilligendienste aller Generationen. Hierfür kommen z.B. kommunale Einrichtungen der Altenhilfe, Kindertagesstätten, Familienzentren oder Schulen, aber auch Mehrgenerationenhäuser, Freiwilligenagenturen oder Anlaufstellen zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements in Frage. Daneben können sie wichtige Funktionen im Bereich der öffentlichen Anerkennung des Engagements oder Öffentlichkeitsarbeit für den Dienst übernehmen.

6.5. Anschlussperspektiven an andere Bundesprogramme

Mit Blick auf eine Fortführung der Freiwilligendienste aller Generationen werden derzeit maßgeblich zwei Szenarien diskutiert. Seit Ende 2010 wurde vom Bundesfamilienministerium zunächst eine Integration des Programms in die Mehrgenerationenhäuser verfolgt. Darüber hinaus stellte sich im Zuge der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes die Frage, ob bzw. in wie weit die Freiwilligendienste aller Generationen in dem neuen generationsoffenen Dienst aufgehen könnten.

Die Träger und Einsatzstellen stehen beiden Szenarien mehrheitlich skeptisch bis ablehnend gegenüber. Ein knappes Drittel der Einsatzstellen kann sich vorstellen, den Dienst in Verbindung mit Mehrgenerationenhäusern zu erhalten, weitere 16% stimmen dem zumindest

teilweise zu. Bei den Trägern sind dies noch weniger. Hier stimmen 18% uneingeschränkt und weitere 27% eingeschränkt zu. Dem Bundesfreiwilligendienst würden nur 5% der Einsatzstellen und 10% der Träger den Vorzug geben. 27% der Einsatzstellen und 17% der Träger geben an, dies zumindest teilweise zu tun. Gleichwohl sollen im Folgenden Vor- und Nachteile bzw. Anknüpfungspunkte zwischen den Freiwilligendiensten aller Generationen und den anderen beiden Programmen diskutiert werden.



© Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze): Befragungen im Freiwilligendienst aller Generationen 2011

Abb. 53: Zwei Handlungsoptionen nach Abschluss des Programms

6.5.1. FDaG im Programm Mehrgenerationenhäuser

Inwieweit bzw. unter welchen Rahmenbedingungen sich die Freiwilligendienste aller Generationen in das ebenfalls vom BMFSFJ verantwortete Programm Mehrgenerationenhäuser (MGH) integrieren lassen, war Gegenstand von vier regionalen Workshops⁶ mit Vertreter/innen beider Programme im März 2011. Hintergrund für die Veranstaltungen waren Überlegungen seitens der Bundesregierung, die zwei Programme nach Auslaufen ihrer Förderphasen Ende 2011 zusammenzulegen bzw. eine Förderung der Freiwilligendienste nur noch als Teil des MGH-Programms zuzulassen. Die Ergebnisse der Workshops zeigten, dass Mehrgenerationenhäuser zunächst verschiedene Anknüpfungspunkte für eine Verbindung

⁶ Die Workshops fanden in Halle, Karlsruhe, Hamburg und im Oberbergischer Kreis statt.

mit den anderen Programmschwerpunkten anbieten können. Als Infrastruktureinrichtung können sie beispielsweise Räumlichkeiten zur Verfügung stellen, in denen die Qualifizierung im Rahmen von FDaG stattfindet. Mit ihrer Angebotsvielfalt und Expertise könnten MGH den zahlreichen Projekten im FDaG wertvolle inhaltliche Anregungen entnehmen. Konkret können Curricula, wie sie für Familienpatenschaften, Pflegebegleiter/innen oder Impulse wie der Aufbau von Nachbarschaftshilfenetzwerken übernommen und ihre Umsetzung durch bestehende, fundierte Informationen unterstützt werden. Zudem können MGH als Einsatzstelle für den FDaG fungieren. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit diskutiert, dass MGH eine Rolle als (regionale) Träger für Einsatzstellen übernehmen oder als (regionale) Träger für die Qualifizierung von Freiwilligen und Einsatzstellen Sorge tragen.

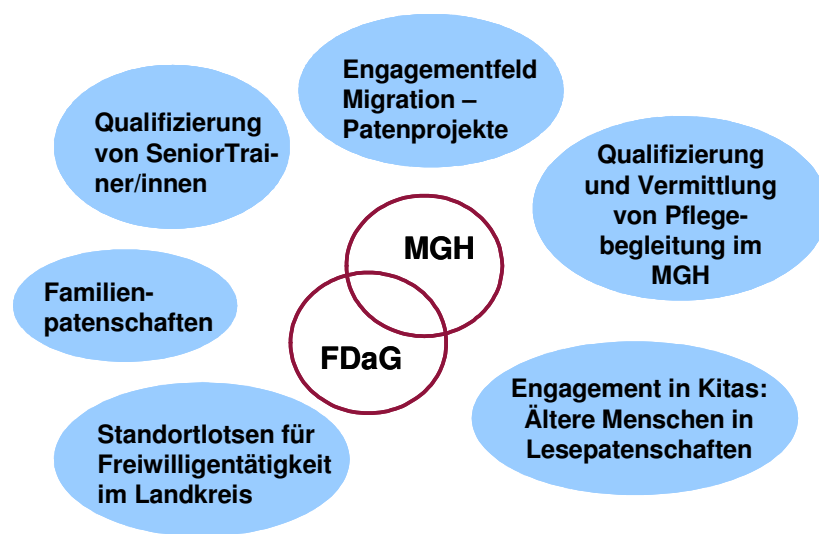


Abb. 54: Synergieeffekte zwischen den Programmen FDaG und MGH

Dennoch variieren Voraussetzungen und Möglichkeiten der MGH, die beschriebenen Verknüpfungen umzusetzen, entsprechend ihrer vielfältigen Ausrichtungen stark. Da MGH je nach Standort unterschiedliche Schwerpunkte bearbeiten, ist davon auszugehen, dass mögliche Impulse im Einzelfall mehr oder weniger gut zur Ergänzung des Profils eines MGH geeignet sind. Die Ergebnisse der Evaluation der FDaG für das Jahr 2010 zeigen, dass Schnittmengen bei Trägern zu den Programmen FDaG und MGH in rund 19% aller FDaG-Träger⁷ bestehen. Diese Angabe ist mit Vorsicht zu betrachten. Sie lässt weder eine Einschätzung zum Grad noch zur Qualität der Vernetzung zu. Unter anderem ist angesichts des hohen Anteils von Kommunen unter den Trägern davon auszugehen, dass die beiden Programme nicht unbedingt bei denselben Akteuren zusammenfallen. Bezieht man die Angaben auf die insgesamt 500 Mehrgenerationenhäuser, so zeigt sich, dass deutschlandweit ent-

⁷ Laut Hochrechnungen sind es 55 Träger von insgesamt 328 Trägern (Leuchtturmprojekte u. Neue Standorte).

sprechend der Hochrechnung bis dato maximal jedes neunte MGH eine Berührung zu den Freiwilligendiensten aller Generationen hatte. Auch hier gilt, dass eine solide Einschätzung der Qualität dieser Berührungspunkte mit derzeitigem Kenntnisstand nicht möglich ist. Die Ergebnisse der Workshops haben gezeigt, dass MGH selten eine Rolle als Träger für FDaG übernommen haben, sondern meist als Einsatzstellen fungieren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass MGHs nicht als eine homogene Struktur betrachtet werden können, an die standortunabhängig ohne weiteres angeschlossen werden kann. Zudem gilt es zu beachten, dass auch die MGH keinen flächendeckenden Aktionsradius aufweisen, sondern an ihren lokalen Wirkungskreis gebunden sind. FDaG und andere Impulse könnten folglich nur im Einzugsgebiet des MGHs unterstützt werden und dort, wo keine MGHs vorhanden sind, können auch Engagementangebote nicht ausgebaut werden. Neben diesen Schwachpunkten wurde auch in den Workshops mehrfach bezweifelt, ob MGHs tatsächlich als alleinige Kristallisationspunkte einer künftigen Konzeption für die FDaG in Frage kommen, obwohl sie an vielen Stellen thematisch anschlussfähig sind (z.B. Demenz). Aus Sicht der Teilnehmer/innen sollte ausreichend Spielraum gegeben werden, um einen idealen Anknüpfungspunkt vor Ort zu sondieren – dies könne im Einzelfall bspw. auch ein Familienzentrum oder ein Pflegestützpunkt sein.

6.5.2. Zum Verhältnis von FDaG und Bundesfreiwilligendienst

Mit der Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht und des Zivildienstes durch den Deutschen Bundestag am 24.03.2011 wurde gleichzeitig die Einrichtung eines neuen Freiwilligendienstes in Trägerschaft der Bundesregierung beschlossen. Der Bundesfreiwilligendienst ermöglicht seit dem 1.07.2011 jährlich bis zu 35.000 Männern und Frauen, einen freiwilligen und gemeinwohlorientierten Dienst im sozialen, ökologischen und kulturellen Sektor oder im Bereich der Integration und des Zivil- und Katastrophenschutzes zu leisten. Die Dienstzeit beträgt mindestens sechs und höchstens 18 Monate, in Ausnahmefällen 24 Monate. Der BFD ist mit Blick auf seine Erscheinungsform fast identisch mit FSJ und FÖJ. Im Gegensatz zu den existierenden Jugendfreiwilligendiensten richtet sich der BFD aber explizit auch an Freiwillige im Alter von über 27 Jahren. Für diese Zielgruppe gelten allerdings andere Rahmenbedingungen. So umfasst die Mindeststundenzahl nicht 40 sondern mind. 20 Stunden pro Woche und mit Blick auf das Bildungsprogramm gibt es kaum Vorgaben. Das Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) legt lediglich fest, dass die Freiwilligen in angemessenem Umfang an den Seminaren teilnehmen sollen.⁸

⁸ BGBl. I 2011 S. 687ff

Durch die generationsoffene Konzeption des Bundesfreiwilligendienstes stellt sich die Frage nach seinem Verhältnis zu den Freiwilligendiensten aller Generationen. Dabei ist nicht davon auszugehen, dass die FDaG im BFD aufgehen können. Mit Blick auf den Zeitumfang von 20 Stunden pro Woche dürfte sich nur ein sehr geringer Teil der Zielgruppe des FDaG durch den BFD angesprochen fühlen. Der Anteil der Freiwilligen mit einem vergleichbar hohen Zeitkontingent lag in den FDaG bei 18% und betrifft zum Teil auch Menschen unter 27, die im Rahmen des BFD ohnehin auf 40 Wochenstunden festgelegt sind. Mit Blick auf das Engagementpotential, das durch die Freiwilligendienste aller Generationen „gehoben“ wird, kann der BFD in seiner aktuellen Form folglich keinen Ersatz darstellen.

Eine Verankerung der Freiwilligendienste aller Generationen im BFDG, wie es die Bundesratsinitiative vorsieht, ist dann sinnvoll, wenn der Dienst als eigenständiges Engagementformat neben dem des BFD in das Gesetz aufgenommen wird. In diesem Fall böte sich die Chance, den Dienst langfristig zu institutionalisieren bzw. eine rechtliche Grundlage für eine Finanzierung aus Bundesmitteln zu schaffen. Dabei sollte allerdings beachtet werden, dass eine gesetzliche Regelung die Grundlagen für den Erfolg des Dienstmodelles berücksichtigt. Zu diesen zählt die Freiheit der Träger, den Dienst und die Qualifizierung relativ flexibel an die Lebenslagen und Bedürfnisse der Freiwilligen anzupassen und ein bislang vergleichbar unbürokratisches Nachweisverfahren mit Blick auf Mittel für die Qualifizierung.

An anderer Stelle des Berichtes wurde bereits auf die Bedeutung der Integration der Freiwilligendienste in die jeweiligen Strategien und Strukturen der Engagementförderung von Ländern und Kommunen eingegangen. Eine bundesgesetzliche Regelung sollte daher nicht dazu führen, dass diese beiden föderalen Ebenen nicht länger an der Umsetzung bzw. dem weiteren Ausbau der Freiwilligendienste beteiligt werden. Insofern passt eine alleinige Trägerschaft und Koordination des BMFSFJ bzw. des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (bafza) nicht zur Umsetzungslogik der Freiwilligendienste aller Generationen. Gerade den Bundesländern als Fürsprechern und Mittlern zu Städten, Kreisen und Gemeinden sollte auch weiterhin eine Steuerungsfunktion zukommen.

7. Beispiele aus der Praxis

Pflegebegleiter/innen

Tätigkeit/ Einsatzfeld

Das heimische Umfeld pflegebedürftiger Menschen ist das Einsatzfeld aktiver Pflegebegleiter/innen. Sie leisten keine direkten Hilfestellungen in der Pflege und Versorgung, sondern sind verlässliche Ansprechpartner/innen für pflegende Angehörige. Pflegebegleiter/innen hören zu, geben Tipps und Entlastungshinweise und stärken so die pflegenden Angehörigen in ihrer oft sehr belastenden Gesamtsituation. Der Einsatz von Pflegebegleiter/innen ist förderungsfähig nach § 45d, SGB XI.

Zielgruppen

Freiwillige jeden Alters nach Vollendung der Schulpflicht, etwa Personen in der Familienphase, Erwerbstätige und Senior/innen.

Qualifizierung

Typische Bildungsangebote sind curricular aufgebaute Angebote für Freiwillige, die auf das konkrete Aufgabenprofil der zukünftigen Pflegebegleiter/innen zugeschnitten sind. Teilweise werden die Ausbildungen durch Pflegekassen bezuschusst. Im Beispiel der Pflegebegleiter/innen der AWOSano gGmbH werden Pflegebegleiter/innen in einem vorgeschalteten Start-up mit dem Ansatz des selbstbestimmten Lernens qualifiziert.

Beispiel und Informationen

Pflegebegleiter/innen der AWO Sano gGmbH Potsdam: www.sozialakademie.net
 Netzwerk Pflegebegleiter: www.pflegebegleiter.de

Seniorpartner in School

Tätigkeit/ Einsatzfeld

Seniorpartner in School sind an Schulen als Mediator/innen tätig und schlichten Konflikte zwischen Schülern. Die Seniorpartner unterstützen sie bei der dauerhaften friedlichen Lösung von Streitigkeiten und verbessern damit das Schulklima. Dies ermöglicht den Schülern, sich besser auf das Lernen zu konzentrieren und die schulischen Leistungen langfristig zu verbessern. Die Seniorpartner bieten Einzel- und Gruppenbetreuung von Arbeits- bzw. Neigungsgruppen an und unterstützen die Schüler in der Orientierungsphase zwischen Schule und Beruf.

Zielgruppen

Freiwillige in der so genannten Dritten Lebensphase und Freiwillige über 50 Jahre

Qualifizierung

Seniorpartner in School können durch curricular aufgebaute Bildungsangebote ausgebildet werden. Die Inhalte sind auf konkrete Aufgabenprofile zugeschnitten. So erhalten die Mentor/innen von Seniorpartner in School eine 80-stündige Ausbildung zu Moderationstechniken und Konfliktschlichtung. In vielen Bundesländern wird diese Ausbildung angeboten.

Beispiel und Informationen

Seniorpartner in School Bundesverband: www.seniorpartnerinschool.de

Seniorpartner in Berlin: <http://www.seniorpartner-berlin.de>

Familienpat/innen

Tätigkeit/ Einsatzfeld

Freiwillige engagieren sich für Familien als Pat/innen oder Assistent/innen, ihr Tätigkeitsbereich liegt im häuslichen Umfeld der Familien. Die Familienpat/innen kümmern sich um junge Familien und junge Mütter und bieten Unterstützung und individuelle Beratung. Dabei übernehmen sie die Rolle von „Ersatzgroßeltern“ und entlasten stundenweise durch Kinderbetreuung, Abholen der Kinder von der Kindertagesstätte, Spielen oder Basteln.

Zielgruppen

Freiwillige, die mindestens 20 Jahre alt sind

Qualifizierung

Die Qualifizierung ist meist auf die konkreten Aufgaben zugeschnitten und häufig Voraussetzung dafür, im Kontext eines Freiwilligendienstes als Familienpate/in eingesetzt zu werden. Das Qualifizierungsangebot kann aus verschiedenen Qualifizierungspaketen zusammengesetzt sein. Dabei werden u.a. aufgabenspezifische Kompetenzen vermittelt (Umgang mit Kindern) und Schlüsselkompetenzen für das freiwillige Engagement vermittelt (z.B. Kommunikationsfähigkeit).

Beispiel und Informationen

Familienpaten in Grimma: www.diakonie-leipziger-land.de

Familienpaten in Kempten: <http://www.caritas-allgaeu.de>

Sozialpat/innen

Tätigkeit/ Einsatzfeld

Sozialpat/innen unterstützen überschuldete und von Armut betroffene oder bedrohte Familien und Einzelpersonen, die häufig von der aktiven Teilhabe am sozialen Leben ausgeschlossen sind. Ihre Tätigkeit stellt eine Ergänzung zum bestehenden Angebot der Schulden- und Sozialberatung dar. Die Sozialpat/innen bieten Betroffenen Beratung (rechtlich unverbindlich), finden gemeinsam Lösungswege und können oft Hilfsangebote vor Ort vermitteln.

Zielgruppen

Menschen über 50 Jahre, die sich im Übergang zwischen Berufsleben und Ruhestand befinden

Qualifizierung

Sozialpat/innen werden beispielsweise in Sachsen-Anhalt von der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (lagfa) modular qualifiziert. Dabei erhalten sie einen Einblick in die bestehenden Unterstützungssysteme oder erwerben Grundwissen in rechtlichen Fragen. Weitere Themen sind Hilfestellungen und soziale Infrastruktur, Umgang mit Überschuldungssituationen und Kommunikationstraining

Beispiel und Informationen

Sozialpaten der lagfa Sachsen-Anhalt: <http://www.sozialpaten-lsa.de>

Berufsmentoren für Migrant/innen

Tätigkeit/ Einsatzfeld

Berufsmentor/innen beraten und begleiten Migrant/innen etwa bei der Bewerbung und der Arbeitssuche, der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen und der Vor- und Nachbereitung von Bewerbungsgesprächen. Sie reflektieren Berufsziele und -wege der Migrant/innen und bieten Unterstützung bei der Anerkennung bereits erworbener Qualifikationen für den hiesigen Arbeitsmarkt (im Ausland erworbene Abschlüsse, Sprachkurse, Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen etc.). So erhöhen sie nicht nur ihre Vermittlungschancen sondern fördern auch ihre gesellschaftliche Teilhabe.

Zielgruppen

Freiwillige aus der Berufswelt und Senioren, die kürzlich aus dem Arbeitsleben herausgetreten sind.

Qualifizierung

Qualifizierungsträger ist im Beispiel der Freiburger Berufsmentor/innen das Paritätische Bildungswerk Baden-Württemberg. In verschiedenen Qualifizierungsmodulen werden neben Kommunikationsfähigkeiten und -techniken interkulturelle Kompetenzen vermittelt.

Beispiel und Informationen

Büro für Migration und Integration der Stadt Freiburg:

http://www.freiburg.de/servlet/PB/menu/1143390_11/index.html?modul=bw&amtsID=1371585

Behördenlots/innen

Tätigkeit/ Einsatzfeld

Behördenlots/innen unterstützen Bürger im täglichen Umgang mit Behörden bzw. mit der Verwaltung. Sie vermitteln die Zielgruppe an die richtigen Stellen oder nehmen selber Kontakt zu den Behörden auf, assistieren bei der Korrespondenz und helfen beispielsweise beim korrekten Ausfüllen von Formularen. Ebenfalls bieten sie spezifische Beratung etwa für Ältere bei sozialrechtlichen Fragen, beispielsweise zur Patientenverfügung.

Zielgruppen

z.B. pensionierte Mitarbeiter aus Sozialämtern und anderen Behören

Qualifizierung

Für die Qualifizierung als Behördenlotse/in werden Schulungen etwa beim VdK Saarland mit spezifischen Curricula angeboten. Die Ausbildung umfasst einen theoretischen und einen praktischen Teil und richtet sich nach einem Lernplan aus. Im theoretischen Teil werden Kommunikationskompetenzen (u.a. aktives Zuhören, zielgerichtetes Telefonieren) vermittelt. Der praktische Teil enthält eine Exkursion zu einer Behörde, um die Ansprechpartner/innen und Arbeitsabläufe vor Ort kennen zu lernen.

Beispiel und Informationen

Sozialverband VdK Saarland: <http://vdk.de/cgi-bin/cms.cgi?ID=sl26191>

LesePAT/innen

Tätigkeit/ Einsatzfeld

LesePATenschaften richten sich an Grundschul Kinder, die Schwierigkeiten mit dem Lesen haben. Ziel ist es, Kindern in der Grundschule gute Lesefähigkeiten zu vermitteln, damit sie aktiv am Unterricht der weiterführenden Schulen teilnehmen können. LesePATenschaften stellen dabei eine Ergänzung zum Angebot der Schulen und des Elternhauses dar. Neben der LesePATenschaft können die Freiwilligen auch Hilfestellungen bei der Bearbeitung der Hausaufgaben bieten.

Zielgruppen

Als LesePAT/innen werden Freiwillige in jedem Alter gesucht, z.B. Freiwillige im Ruhestand oder in der Familienphase.

Qualifizierung

Qualifizierungskonzepte für LesePAT/innen richten sich meist an den individuellen Kompetenzen und Interessen der Freiwilligen aus und beinhalten neben spezifischen Angeboten (etwa Lesedidaktik) auch die Förderung von „soft skills“ (etwa Kreativität und Umgang mit Konflikten).

Beispiele und Informationen

LesePATenschaft im FDaG-Leuchtturmprojekt Westerburg: <http://www.notruf-westerburg.de>

BildungSPatenschaften und Mentoring für junge Menschen mit Zuwanderungshintergrund werden von der **Aktion zusammen wachsen** (AZW) unterstützt. Seit Januar 2011 wird AZW vom BMFSFJ in Kooperation mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert:

- Eine bundesweite Datenbank mit Beispielprojekten wird zur Verfügung gestellt.
- Kostenlose Materialien und Leitfaden zur Gründung über Hilfen zum Fundraising bis hin zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sind online erhältlich.
- Mit Landestagungen wurde AZW in allen 16 Bundesländern bekannt gemacht.

Informationen und Servicestelle: www.aktion-zusammen-wachsen.de

Engagementlots/innen

Tätigkeit/ Einsatzfeld
Engagementlots/innen vermitteln Engagementmöglichkeiten an Freiwillige und begleiten sie bei ihrer Tätigkeit. Engagementlots/innen bilden somit eine Schnittstelle zwischen Freiwilligen, Initiativen und Vereinen oder der Stadtverwaltung. Die Lots/innen entwickeln eigenständig Projekte und werden dabei selbst von einem Träger oder einer kommunalen Stelle begleitet. Zu ihren Tätigkeiten gehören z.B. die Beratung von Vereinen zur Einbindung Freiwilliger, die Beratung von Engagementinteressierten und die Planung und Durchführung von Freiwilligentagen.
Zielgruppen
Freiwillige mit Engagementerfahrung
Qualifizierung
Die Qualifizierung wird individuell an den Bedürfnissen der Freiwilligen ausgerichtet. Typische Bildungsangebote sind Vorträge, Exkursionen und Fachtagungen zu verschiedenen Themen, etwa Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Freiwilligen-Management, Gesprächsführung und themenspezifische Angebote (etwa Alter und Demenz oder Arbeit mit Jugendlichen)
Beispiel und Informationen
Engagementlots/innen in Marburg: http://www.freiwilligenagentur-marburg.de/engagement_lotsen.html

Konzept ReNeNa

Tätigkeit/ Einsatzfeld

Das Projekt ReNeNa (Regensburgs nette Nachbarn) zielt darauf ab, ältere Menschen im täglichen Leben mit kleinen Hilfsdiensten zu unterstützen und somit länger ein Leben in den eigenen vier Wänden zu ermöglichen. Zu diesem Zweck wurde ein Netzwerk aufgebaut, in dem Stadteilkümmerner in ihrem Wohnumfeld (Stadtteil) die Rolle als zentrale Ansprechpartner/innen übernehmen. Sie werden in der Presse und per Flyer vorgestellt und dienen den Bürgern und Bürgerinnen als zentrale Anlaufstelle bei Fragen und Sorgen. Sie vermitteln entsprechende Kontakte und Hilfeleistungen. Zweite Säule des Netzwerkes sind Freiwillige, die sich ihren Interessen und Kompetenzen entsprechend in verschiedenen Einsatzgebieten einbringen (Kleinreparaturendienst, Trauercafe, Besuchsdienst etc.). Auf diese Freiwilligen greifen die Stadteilkümmerner/innen zurück, wenn sie von Bürgern um Hilfe gebeten werden.

Zielgruppen

Als potentieller Stadteilkümmerner/innen werden gezielt Bürger angesprochen, die im Stadtteil bekannt sind. Freiwillige sind Menschen jeden Alters.

Qualifizierung

Für Stadteilkümmerner/innen werden ganztägige Schulungen angeboten. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch und der Vermittlung fachspezifischer Kenntnisse.

Beispiel und Informationen

Regensburgs nette Nachbarn:

<http://www.regensburg.de/leben/gesellschaft/senioren/seniorenamt/renena/62248>

8. Impressum

Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zZe)

Bugginger Str. 38

D-79114 Freiburg

Tel.: 0761-47812-14

E-Mail: info@zZe-freiburg.de

Träger: FIVE e.V.

www.zZe-freiburg.de

www.facebook.com/zZefreiburg

www.twitter.com/zZefreiburg