



„MitMachen – erfolgreich Engagement organisieren“

Eine Handreichung für AWO Einrichtungen



# INHALT

<b>1. Vorwort</b>	<b>Seite 2</b>
<b>2. Engagement im Wandel</b>	<b>Seite 4</b>
Klassische Formen des Engagements	Seite 4
Moderne Formen des Engagements	Seite 6
Engagement im digitalen Zeitalter	Seite 7
Junge Menschen in der AWO	Seite 8
Besondere Projekte der AWO Sachsen	Seite 10
<b>3. Ehrenamtsmanagement</b>	<b>Seite 11</b>
Hereinspaziert – Gewinnung von Engagierten	Seite 12
Engagementfelder identifizieren	Seite 13
Erstgespräch	Seite 15
Umgang und Haltung – die Integration von Freiwilligen	Seite 16
Vielen Dank! – Wertschätzung	Seite 17
Am Anfang schon das Ende mitdenken	Seite 18
Ehrenamtskoordination in der Praxis - ein Interview	Seite 19
Spannungsfelder/Konflikte im Praxisalltag	Seite 21
Qualitätsmanagement	Seite 22
<b>4. Weiterlesen / Literaturhinweise</b>	<b>Seite 23</b>
<b>5. Abschluss</b>	<b>Seite 24</b>

# 1. Vorwort

Unser Verband der Arbeiterwohlfahrt lebt von der Beteiligung und dem Einsatz seiner Mitglieder. Durch ihre Tätigkeit in Vorständen und ehrenamtlich in Einrichtungen der AWO bilden Mitglieder und freiwillig Engagierte das Rückgrat für eine gelungene Partizipation in den Einrichtungen und Kreisverbänden. Bürgerschaftliches Engagement war und ist ein wesentlicher und innovativer Bestandteil der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen und versteht sich als Grundpfeiler einer aktiven Zivilgesellschaft. Die AWO ist 1919 von bürgerschaftlich Engagierten gegründet worden und wird seitdem maßgeblich vom Engagement Vieler getragen. Ohne diese wäre 1990 eine Wiedergründung in den neuen Bundesländern nicht möglich gewesen.

Auch heute setzen sich engagierte Bürger\*innen unter dem Dach der AWO ehrenamtlich für die sozialpolitischen Belange sozial Benachteiligter ein und/oder suchen als freiwillig Engagierte in den Einrichtungen den unmittelbaren Kontakt zu ihren Mitmenschen und leisten damit einen unverzichtbaren Teil für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Mit über 1900 engagierten Freiwilligen (Stand Mai 2019) wird die AWO in Sachsen um eine wichtige Facette des Lebens und der Mitmenschlichkeit bereichert.

Diese Handreichung richtet sich an Menschen bei der AWO, die sich für Ehrenamt engagieren, Ehrenamtskoordinator\*innen, Geschäftsführungen und Vorstände. Sie dient als Hilfestellung mit Informationen rund um die Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten.



Was benötigt man, um erfolgreich Ehrenamt zu etablieren? Wie muss auf geänderte Rahmenbedingungen im Ehrenamt eingegangen werden? Um erfolgreich Menschen in ein Engagement zu bringen und zu begleiten, bedarf es einiger unterstützender Strukturen, welche wir Ihnen auf den folgenden Seiten vorstellen möchten. Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre.

Die Handreichung entstand im Rahmen des Projektes „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“, gefördert durch das Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ (ZdT) des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI).



Gefördert durch:



Bundesministerium  
des Innern, für Bau  
und Heimat

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## | Begriffsdefinitionen

### ***Bürgerschaftliches Engagement***

bezeichnet gemeinwohlorientierte Aktivitäten, die auf einen Nutzen für die Gesellschaft ausgerichtet sind. Sie werden im öffentlichen bzw. teil-öffentlichen Raum freiwillig ausgeübt. Die Tätigkeit ist nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet und wird in der Regel gemeinschaftlich ausgeübt.

***Soziales Engagement*** und ***politisches Engagement*** sind Aktivitäten mit spezieller Ausrichtung. Es geht dabei um die Gestaltung sozialer Beziehungen und um die Stärkung von Menschen mit Unterstützungsbedarf. Das politische Engagement zielt auf Teilhabe und Gestaltung der Regeln unseres Zusammenlebens. Zwischen beiden Bereichen gibt es Überschneidungen.

***Digitales Engagement*** umfasst Tätigkeiten des bürgerschaftlichen Engagements die mit dem PC und Internet zusammenhängen. Das können sowohl Tätigkeiten wie PC-Kurse oder Hilfestellung in technischen Fragen sein, als auch die Vielfalt an Tätigkeiten in der digitalen Sphäre. Die Beteiligungen an open Data/open Code Projekten (z.B. Libre Office, Fire Fox oder Thunderbird), die Organisation von Wissen in Wikis oder Foren (z.B. als Redakteur\*in bei Wikipedia u.a.).

***Ehrenamt*** ist eine freiwillige, regelmäßige Ausübung von unentgeltlichen Ämtern oder Funktionen im Rahmen von Organisationen. Umgangssprachlich wird darunter altruistisches Handeln verstanden, welches jedoch sowohl den Nutznießern als auch den Helfer\*innen nützt.

***Freiwilligendienste*** sind eine vom Staat institutionalisierte Form des Engagements in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Personen in den Freiwilligendienst-Formaten Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ), Freiwilligendienst aller Generationen (FdaG) und Bundesfreiwilligendienst (BFD) werden als „Freiwillige“ bezeichnet. Sozialpädagogische Begleitung, Weiterbildungen (z.B. zur weiteren Berufsorientierung oder Wiedereingliederung in die berufliche Praxis) und Kostenübernahmen (Taschengeld, Fahrtkosten) sind vorgegeben.

***Nachbarschaftshilfe*** ist ein Sammelbegriff für informelle Unterstützungsleistungen für Nachbar\*innen, Freund\*innen, Bekannte, oder anderen Menschen in der eigenen Umgebung. Sie sind freiwillig, können aber sowohl auf das Gemeinwohl (z.B. gemeinsame Bepflanzung vor dem Haus) als auch auf einzelne Personen fokussiert sein (z.B. auf Kinder der Nachbarn aufpassen). In der Öffentlichkeit werden sie wenig wahrgenommen.



### 3. Engagement im Wandel

Im Laufe der letzten Jahre hat sich das Engagement sehr gewandelt. Dies betrifft die verschiedensten Aspekte, unter anderem die Dauer und den Umfang des Engagements, die Erwartungen an die auszuübende Aufgabe oder Tätigkeit, die Motivation, dieses Engagement auszuüben und Erwartungen eines persönlichen Mehrwerts.

Ein großer Teil von Freiwilligen möchte sich nicht mehr langfristig an eine Organisation binden. Das „klassische Ehrenamt“ wird abgelöst von dem Wunsch, sich zeitlich befristet, in Projekten oder zu bestimmten Themen einzusetzen. Auch die Motive und Erwartungen der Freiwilligen spielen hier eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Engagements.

Freiwilligen sind der Spaß und die Freude an ihrem Einsatz wichtig, sie möchten nach Möglichkeit die Arbeit mitgestalten und aus der Arbeit persönlichen Mehrwert für sich generieren. Sie möchten mit anderen interessanten Menschen zusammenkommen, etwas Sinnvolles für die Gemeinschaft tun und mit ihrem Handeln etwas bewirken. Die klassischen Motivfelder „Helfen“ und „Pflichtbewusstsein“ erweitern sich somit um die Faktoren „Gestaltungswille“ und „Selbstbezug“.

#### Klassische Formen des Engagements

Traditionelles, über Jahre oder Jahrzehnte gelebtes und weitergegebenes Engagement in einer Familie, in der sich bereits die Eltern und Großeltern ehrenamtlich engagieren, sei es in einer Partei, einem Verband oder Verein, einer Kirchgemeinde, bei der Feuerwehr, gibt es meist nicht mehr. Die Motivationen, welche zugrunde lagen, Pflichtbewusstsein, der altruistische Wunsch, zu helfen, für andere da zu sein und die sich daraus langandauernde Übernahme von Aufgaben, eine lebenslange Mitgliedschaft und enge traditionelle Verbundenheit, die selten hinterfragt wurde, treten zunehmend in den Hintergrund.

#### **| Der Wandel im Engagement**

- ✓ Das Verständnis von Engagement wechselt von reinem Pflichtbewusstsein und dem Bedürfnis zu helfen hin zu Eigeninteresse.
- ✓ Engagierte erwarten im Ehrenamt mehr und mehr Raum für selbstständiges Handeln und Entscheiden.
- ✓ Es gilt Themen- vor Verbandsorientierung
- ✓ Flexibilität z.B. in zeitlicher Hinsicht (die Zeit und Dauer des Einsatzes) und Offenheit in Bezug auf die Tätigkeit (Wechsel) wird erwartet.
- ✓ Das Thema des Austritts wird mitgedacht, ohne sich rechtfertigen zu müssen

Neben den neuen Engagement-Formen, auf die wir gleich eingehen werden, sind auch weiterhin traditionelle Formen wie Mitgliedschaften und Vorstandstätigkeiten von Bedeutung.

Allerdings lassen sich immer weniger Menschen für diese Form des Engagements ansprechen. Sie suchen stattdessen nach neuen Möglichkeiten eines Engagements.

Doch ohne Menschen, die sich dauerhaft einbringen und die Verantwortung übernehmen, kann eine Organisation nicht weiter bestehen. Vorstandsarbeit erfordert Zeit- und Einsatzbereitschaft.

Rahmenbedingungen und Strukturen müssen bereitgestellt werden, um die Übernahme eines Vorstandsamtes attraktiv für Interessierte zu machen.

Wenn Menschen auf lange Sicht Verantwortung übernehmen sollen und wollen, muss die Organisation geeignete Fortbildungsmöglichkeiten bereitstellen.

Gerade im Bereich der Vorstandstätigkeit hat sich gezeigt, dass eine direkte Ansprache von geeigneten Personen meist den größten Erfolg aufweist. Ein Engagement in einem Projekt, zuerst über einen begrenzten Zeitraum, kann dann die Bereitschaft fördern, Mitglied zu werden, oder sich weiter in der Organisation zu engagieren.

## Aus der Praxis

*„Frau Theis kommt jeden Montag und führt ein kleines Sportprogramm am Nachmittag mit unseren Bewohnern durch. Dabei wird oft gesungen und auch kleine Geschichten erzählt.“*

*Einmal im Monat organisiert Frau Theis eine „Bücherkiste“, dort liest sie Geschichten aus der Heimat oder nach Wunsch vor. Unsere Einrichtung hat einen Chor „Die Cossebauder AWO Lerchen“. Diesen unterstützt sie mit ihrem Sopran.*

*Weiterhin gestaltet sie besonders in der Weihnachtszeit, vorweihnachtliche Nachmittage. Zu allen Aktivitäten gehört eine Vor- und Nachbereitung.*

*Im Sommer und zu ihren Aktivitäten führt sie den Transfair der Bewohner aus den Wohnetagen in den Garten oder zu unseren Veranstaltungsräumen durch.*

*Unsere Einrichtung hat ein riesiges Grundstück von 5000m<sup>2</sup>. Dieses bedarf sehr viel Pflege. Daran beteiligt sich Frau Theis ebenfalls. Bei ihren gärtnerischen Tätigkeiten kommen oft Gespräche mit den Bewohnern zustande. Es wird über die Pflanzen gesprochen, der Garten gemeinsam gegossen und die Hochbeete gejätet und auch geerntet und genascht.*

*Bei einer unserer Veranstaltungen stellten wir fest, dass die Bewohner sehr gern tanzen. Das haben wir aufgenommen, mit Frau Theis besprochen und gemeinsam mit ihr führen wir jetzt jeden letzten Freitag im Monat ein „Tanzkaffee“ durch. Mit Begeisterung, Kaffee, Kuchen und Tanzmusik wird dieser Nachmittag gelebt und getanzt.“*  
-AWO PflEGEwohNheim Cossebaude

## Moderne Formen des Engagements

Die neue Form des Engagements berücksichtigt die Lebensverhältnisse der Engagierten in den jeweiligen Lebensabschnitten.

Das Engagement in jungen Jahren kann ein anderes sein als jenes, welches während der Gründung einer Familie oder im Rentenalter ausgeübt wird.

Der Deutsche Freiwilligensurvey beschreibt seit 1999 im Abstand von 5 Jahren das freiwillige Engagement in Deutschland. Die Ergebnisse aus 2014 zeigen, dass sich heute ein großer Anteil der Bevölkerung ab 14 Jahren freiwillig engagiert. Der Anteil freiwillig Engagierter ist in den letzten 15 Jahren um fast zehn Prozentpunkte von 34,0 auf 43,6 Prozent gestiegen. Insbesondere zwischen 2009 und 2014 zeigt sich ein deutlicher Anstieg. Im selben Zuge hat sich das freiwillige Engagement aber auch verändert.

Die aufgewendete Zeit für die freiwillige Tätigkeit ist kleiner geworden, weniger Engagierte übernehmen Leitungsaufgaben. Das liegt an der zunehmenden Anzahl von Menschen mit hohem Bildungsabschluss, der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Vielzahl von Vereinen und Organisationen, in denen sich Menschen engagieren können.

Organisationen und Vereine haben über öffentliche Diskurse und der Umsetzung engagementpolitischer Maßnahmen dazu beigetragen, freiwilliges Engagement populär zu machen. Für viele Menschen ist es ein wichtiger Bestandteil ihres Handelns geworden.

Die Motive für freiwilliges Engagement liegen darin, Spaß zu haben, mit Menschen zusammenzukommen und einen kleinen Beitrag für die Gesellschaft leisten zu können.

Freiwilliges Engagement dient jedoch nicht allein dem Wohl der Gesellschaft, es kann auch den Engagierten selbst nutzen. Menschen, die sich engagieren, sind in die Gesellschaft eingebunden:

Sie lernen andere Freiwillige kennen, erweitern soziale Netzwerke und haben Freude an den gemeinsamen Aktivitäten. Sie tauschen sich mit anderen Freiwilligen aus und bilden sich im Rahmen ihres Engagements weiter. Während des freiwilligen Engagements können sie Kompetenzen erwerben, die für ihr weiteres Leben nützlich sind, oder es können sich neue berufliche Perspektiven ergeben. Sich zu engagieren erhöht die Lebenszufriedenheit.

### Motive der Freiwilligen

- ✓ Tätigkeit macht Spaß
- ✓ Mit sympathischen Menschen zusammen sein
- ✓ Anderen Menschen helfen
- ✓ Etwas fürs Gemeinwohl tun
- ✓ Kenntnisse und Erfahrungen erweitern

Es ist notwendig, sich dem neuen Engagement zu öffnen und den Veränderungen Rechnung zu tragen. Zielgruppen müssen überdacht und analysiert, attraktive Angebote geschaffen werden. Das Engagement ist in vielen Fällen projektbezogen und zeitlich begrenzter. Es wird von Themen des Lebens bestimmt und die langfristige Bindung an Organisationen tritt in den Hintergrund. Somit wird es wichtiger denn je, die Angebotspalette zu erweitern.

Dies kann beispielsweise die Zusammenarbeit in größeren Netzwerken zu bestimmten Themen sein, sodass die Freiwilligen nicht nur bei der AWO, sondern (Träger-)übergreifend in Bündnissen tätig werden.

Arbeitsverhältnisse werden heutzutage immer flexibler – das erfordert ein flexibles Engagement, welches ausgeübt werden kann, wenn es für den oder die Engagierte\*n passt. Dadurch wird es schwerer, die unterschiedlichen Spielräume von Engagierten und Einrichtungen in Einklang zu bringen.

## Engagement im digitalen Zeitalter

Die Hochwasser haben in den Jahren 2002 und 2013 in Sachsen eine einzigartige Hilfswelle ausgelöst. Ein beeindruckendes Phänomen war hier unter anderem die Koordination der Hilfe über eine Facebook-Gruppe. Man konnte den Posts entnehmen, wo gerade Hilfe gebraucht wurde und sich viele Menschen beteiligten. Das ist nur ein Beispiel, wie die Digitalisierung und der Einsatz von Sozialen Medien wie Facebook, Twitter, YouTube und



Bild von Wilfried Pohnke auf Pixabay

Anderen neue Möglichkeiten für bürgerschaftliches Engagement bieten.

Die Möglichkeiten, neue Medien einzusetzen muss gründlich geprüft werden. Nicht alle Medien passen zu jeder Organisation oder Einrichtung. Nach außen muss deutlich werden, wofür die AWO steht. Auch die Pflege dieser Medien muss gewährleistet sein.

Für erfolgreiches Engagement in den sozialen Medien benötigt es ein Leitbild zur Handhabung und gute Kommunikationsstrategien, die auch im Krisenfall greifen können.

In den sozialen Medien findet ein Austausch von Informationen statt. Thematische Beiträge können geteilt und viele Menschen auf diese Weise angesprochen werden. Es besteht die Möglichkeit, dass Menschen sich durch die niedrigschwellige Ansprache eher angesprochen fühlen.

Durch das Teilen eines Beitrages kann man beispielsweise auf Angebote der Organisation aufmerksam werden.

Punktuelles, zeitlich begrenztes Engagement ist möglich und es birgt eine hohe Flexibilität. Als Beispiele für Engagement können hier die Seite von „wheelmap“ oder kostenfreie Beratungsangebote genannt werden. Ein anderes Beispiel ist auch das Starten und Unterstützen von Petitionen.

Viele Engagierte bewegen sich flüssig in digitalen Welten. Das ist eine Ressource die genutzt werden kann, aber auch eingefordert wird. Das erfordert gerade von den Hauptamtlichen, die Engagierte unterstützen, Know-How über die Kommunikation und Organisation in digitalen Medien (beispielsweise der Umgang mit Mailinglisten oder Apps wie Doodle und co). Im Rahmen des Engagements verschwimmen die Bereiche des Privaten und Öffentlichen schnell. Hier hat die (Ehrenamts-)Koordination auf den Schutz von Daten und Persönlichkeitsrechten zu achten.

## Junge Menschen in der AWO

Jugendliche möchten sich engagieren. Laut der umfassenden Befragung im Rahmen des Freiwilligensurveys 2014, ist fast jede\*r Zweite der Bevölkerung bereit, sich freiwillig zu engagieren. Auffällig ist, dass sich in der Altersgruppe der 14 - bis 19-Jährigen über die Hälfte engagiert.

Während sich auch die 20- bis 24-Jährigen mit 48,4 Prozent noch überdurchschnittlich häufig engagieren, sind es bei den älteren Altersgruppen möglicherweise durch den Einstieg in das Berufsleben und die Familiengründung deutlich weniger.

Die Erwartungen der Engagierten im Alter von 14-30 Jahren an das freiwillige Engagement teilen sich in die Bereiche der eigenen Interessen, Geselligkeit und Gemeinwohl. Es besteht also ein großes Potential an jungen Menschen, die sich in ihrer Freizeit gerne engagieren möchten. Unser Ziel ist es, attraktive Anknüpfungspunkte für junge Menschen zu schaffen.



#unteilbar 2019 in Dresden AWO Landesverband Sachsen Archiv

Die Mitgliederwerbung und – bindung von jungen Menschen für die AWO erfolgt hauptsächlich über das Jugendwerk als wesentlicher Ort für Engagement junger Menschen. Dazu muss die AWO auf junge Menschen zugehen, sich bekannt machen und Engagement für junge Menschen erlebbar machen. Es bedarf attraktiver Angebote.

Aber auch kurzzeitige Projekte, wie Ferienfreizeiten, werden von jungen Menschen gerne und viel wahrgenommen. Verlaufen diese Aktivitäten erfolgreich, stellen sie die beste Voraussetzung dar, damit junge Menschen sich auch weiterhin engagieren.

Eine gute Bindung an den Verband und ins Jugendwerk hat sich durch vorheriges Engagement in den Freiwilligendiensten, oder über das Projekt „7unter25“ oder „Ländlich Bunt“ ergeben. Junge Menschen lernen die AWO durch ihr Engagement im Projekt oder über den Dienst im Freiwilligen Sozialen Jahr kennen und werden durch aktive Personen im Jugendwerk angesprochen.



Aus der Praxis

*„ Ich komme gern in das Albert Schweitzer Heim. Meine ehrenamtliche Tätigkeit gibt mir ein gutes Gefühl. Ich spüre die Dankbarkeit der Bewohner und gebe gern Zuwendung und Zeit an die Bewohner zurück. Jedes Mal, wenn ich das Haus verlasse, fühle ich eine große Befriedigung.“*

*Frau Petra Hejzlar – ehrenamtlich Engagierte im AWO Pflegeheim Albert Schweitzer*

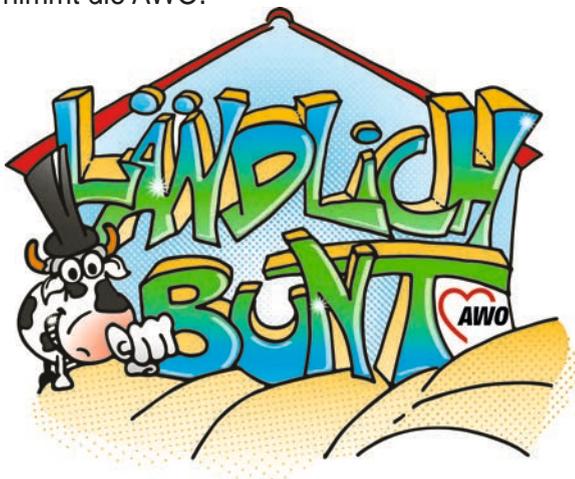
## Besondere Projekte der AWO Sachsen

### Ländlich BUNT

Gefördert durch den Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration des Sächsische Staatsministeriums für Soziales, führt der AWO Landesverband Sachsen e.V. das Projekt „Ländlich BUNT“ in fünf ausgewählten Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt durch.

Mit dem Projekt Ländlich BUNT sollen junge Menschen angesprochen werden, dass sie durch gemeinsames, ehrenamtliches Engagement viel bewegen und dabei eine Menge Spaß haben können.

In fünf Modellregionen können junge Menschen die Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner vor Ort aufsuchen und ihre Ideen schildern. Gemeinsam werden Planungstreffen organisiert und Vernetzung mit den wichtigen Institutionen vor Ort findet statt. Das Projekt ermöglicht jungen Menschen verschiedene Fortbildungen, z.B. in Projektmanagement. Es begleitet die Engagierten ein Jahr lang. Dabei kommen die Teilnehmenden monatlich zusammen, um über den Stand der Projekte zu beraten. Abschließend wird eine Bildungsfahrt organisiert. Anfallende Kosten übernimmt die AWO.



### Patenschaftsprogramm

Der AWO Landesverband Sachsen e.V. unterstützt Ehrenamt in Sachsen mit dem Patenschaftsprogramm „Menschen stärken Menschen“. Ziel ist es, Menschen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund sowie Benachteiligte in ihrem Alltag zu begleiten und deren gesellschaftliche Teilhabe zu unterstützen.

Die Unterstützung erfolgt beispielsweise durch:

- eine Aufwandsentschädigung für Einzelpatenschaften
- Sachkostenübernahme für Gruppenangebote
- finanzielle Unterstützung von Veranstaltungen
- die Übernahme von Honoraren für Referent\*innen

Die AWO als Landesverband unterstützt dabei beispielsweise Einzelpatenschaften. Ob Hilfe bei Behördengängen, dem Erlernen der deutschen Sprache oder der gemeinsame Besuch von Veranstaltungen – die Art der Hilfe kann je nach Patenschaft ganz unterschiedlich ausfallen.

Das Programm dient sowohl dem Aufbau, als auch der Qualifizierung und Begleitung möglichst vieler neuer Patenschafts-Tandems. Außerdem unterstützt es den Aufbau eines systematischen Wissenstransfers zwischen den versch. Programmträgern und der Weiterentwicklung/Umsetzung von Qualitätsstandards für solche Programme. Der AWO Landesverband ist zuständige Bewilligungsstelle.



**MENSCHEN  
STÄRKEN  
MENSCHEN**

.....  
ÜBERNEHMEN SIE EINE CHANCEN-PATENSCHAFT

### 3. Ehrenamtsmanagement

Einer der Leitsätze der AWO beschreibt es sehr treffend:

*“Wir praktizieren Solidarität und stärken die Verantwortung der Menschen für die Gemeinschaft.”*

Ehrenamt trägt zum Zusammenhalt der Gesellschaft bei. Das Selbstverständnis im Leitbild ist ein erster wichtiger Schritt zur Integration des Ehrenamtsmanagements in die Organisation. Um die Zusammenarbeit mit Freiwilligen professionell zu gestalten, ist ein ebenso systematisches wie nachhaltiges Freiwilligen-Management gefragt. Das umfasst Punkte wie kontinuierliche Planung, Organisation, Koordination, aber auch Fort- und Weiterbildung, Wertschätzung und das Vorausdenken an den Abschied.

Die Einführung eines Freiwilligen-Managements betrifft die ganze Organisation oder Einrichtung und ist nichts Geringeres als bewusst geplante Organisationsentwicklung mit dem Ziel, Freiwillige zu beteiligen und zu integrieren. Der Prozess richtet sich sowohl in die Organisation hinein, als auch an verschiedene Öffentlichkeiten.

Es ist wichtig, gut vorbereitet zu sein. Rahmenbedingungen müssen im Vorfeld geklärt und etabliert werden. Ein abgestimmtes und transparentes Konzept bildet die Basis dafür.

Notwendige Rahmenbedingungen, insbesondere die Erstattung von Auslagen und Fahrtkosten, wie auch Versicherungsfragen zu Unfall- und Haftpflichtversicherungen, sind geregelt.



Das Ehrenamt ist mit den entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet.

Mitarbeitende akzeptieren und unterstützen die Engagierten in ihrer Arbeit. Dabei darf ein Engagement nicht das Regelangebot einer Einrichtung unterlaufen. Es muss immer auf Zusätzlichkeit ausgelegt sein. Zu beachten ist hier, dass in Einrichtungen oft professionelle Ressourcen knapp sind. Die Begleitung der Ehrenamtlichen ist jedoch notwendig und steht dem oft entgegen.

Doch oft ist der Blick von außen, der Blick der Ehrenamtlichen, auch sehr gewinnbringend. Ehrenamt stellt in den meisten Fällen einen Mehrwert und Gewinn für Einrichtungen dar.

## Hereinspaziert - Gewinnung von Engagierten

Für die erfolgreiche Gewinnung von Engagierten empfiehlt es sich strukturiert vorzugehen. Dabei gibt es ganz unterschiedliche Maßnahmen.

Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt!

Eine der erfolgreichsten Werbestrategien bleibt immer noch die direkte Ansprache und Mund-zu-Mund Propaganda.

Die folgenden Schritte helfen eine Struktur herzustellen:

### Was ist mein Anliegen, meine Mission?

Ich weiß, mit welchem Anliegen ich potentielle Ehrenamtliche ansprechen und erreichen kann.

### Planung/Tätigkeitsprofil:

Ich habe geklärt, wo Freiwillige Möglichkeiten haben, mitzugestalten und sich zu beteiligen. Im Einzelfall habe ich das durch ein Tätigkeitsprofil transparent beschrieben.

### Suchprofil:

Ich habe eine Ahnung davon, welche Personen/Zielgruppen in Frage kommen und welche ich gewinnen möchte.

### Kommunikationsstrategie:

Ich weiß, wo und wie ich die Zielgruppe erreiche, bzw. wie ich an sie herantreten kann.

### Erstgespräch:

Ich weiß, wie ich den ersten Kontakt mit interessierten Person gestalte.

## Sie würden sich gerne ehrenamtlich engagieren?

Die *Ehrenamtsdatenbank* listet alle möglichen ehrenamtlichen Tätigkeiten bei AWO - Einrichtungen in Sachsen auf.

Eine Suchfunktion ermöglicht es, sich gezielt nach Ort oder nach bevorzugter Zielgruppe ehrenamtliche Aktivitäten anzeigen zu lassen. Wer fündig geworden ist, kann dann mit der/dem jeweils konkreten Ansprechpartner\*in in Kontakt treten.

Alles Weitere wird dann in einem persönlichen Gespräch vereinbart.

The screenshot shows the 'Ehrenamtsdatenbank' website. The header includes the AWO logo, 'Landesverband Sachsen', 'Arbeiterwohlfahrt Einfach menschlich', and 'Ehrenamtsdatenbank'. The main content is divided into three columns: 'EHRENAMTSUCHE', 'EHRENAMT BEI DER AWO', and 'DOKUMENTE'. The 'EHRENAMTSUCHE' section has a search form with fields for 'Wie möchte ich mich engagieren?' (Aller Orte anzeigen), 'Wen oder was möchte ich unterstützen?' (Alles anzeigen), and 'Meine PLZ (optional)'. The 'EHRENAMT BEI DER AWO' section contains a welcome message, a description of the database, and a list of benefits for volunteers. The 'DOKUMENTE' section lists 'Informationen zum Ehrenamt.pdf', 'Flyer\_Mitglieds/Ehrenamtskarte.pdf', and 'Versicherungsschutz.pdf'.

[www.ehrenamt.awo-sachsen.de](http://www.ehrenamt.awo-sachsen.de)



**Beispiele für Aufgabenprofile aus der  
Einrichtungsdatenbank des AWO  
Landesverbandes Sachsen e.V.**

 **Rommé oder Skatspielen** mit Seniorinnen und Senioren im Altenheim 1x wöchentlich mit unseren Heimbewohnern/innen ca. 1-2 Stunden.

Anforderungen: Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Bewohner\*innen; persönliche und soziale Kompetenz; gute Beherrschung der deutschen Sprache

 **Betreuung und Gestaltung bzw. Erhaltungspflege des Therapiegartens** im Pflegeheim. 2 Mal pro Woche oder nach Absprache 1-2 Stunden typische Gartenarbeiten wie z.B. pflanzen, umgraben, Rückschnitt, Unkraut entfernen, gießen usw. durchführen.

Anforderungen: Grundkenntnisse und Freude an Gartenarbeit - Freundlichkeit, Umsichtig, Zuverlässigkeit - Respekt- und würdevoller Umgang mit Senior\*innen und demenzkranken Menschen

 **Anleiter\*in für sportliche Projekte** im Jugendclub. Begleitung und Gestaltung der Jugendlichen bei Freizeitaktivitäten und bei Projektarbeiten in den Bereichen Sport und Gesundheit. Eventuell kann der oder die Freiwillige bei Fußball-, Tischtennis-, Volleyball- oder Tanztrainings mitwirken. Die Angebote finden Vorrangig in den Nachmittagsstunden statt, der genauere Zeitumfang wird mit dem Ehrenamtlichen abgesprochen.

Anforderungen: Für die Ehrenamtlichen gibt es keine spezifische Voraussetzungen, aber ein toleranter, motivierender und verständnisvoller Umgang mit Jugendlichen und deren Problemlagen ist erforderlich.

 **Musikangebot** in der Kita gestalten - singen und musizieren und das Einüben von einfachen Tänzen mit den Kindern der Einrichtung - alle zwei Wochen donnerstags vormittags

Anforderungen: Offenheit für Kinder, Geduld, Musikalität, evtl. das Spielen eines Instrumentes



AWO Landesverband, Archiv

## Erstgespräch

Ein Erstgespräch mit der jeweiligen Person zu führen, ist zur Gewinnung geeigneter Freiwilliger unerlässlich. Hier kann geklärt werden, ob man zueinander passt.

Auch ein angebotener Schnuppertag hilft, um Erwartungen und Vorstellungen der jeweiligen Parteien abzugleichen. Für das Erstgespräch sollte auf folgende Dinge acht gegeben werden:

Rahmenbedingungen wie Raum, Sitzordnung, Atmosphäre (in Ruhe, nicht zwischen Tür und Angel) sind vorab geklärt.

Ziel des jetzigen Gesprächs ist Kennenlernen. Erwarten Sie noch keine Entscheidung, halten Sie das Gespräch kurz.

Abgleich der Erwartungen zwischen Ihnen und potentiellen Freiwilligen, was die Tätigkeit und die Einrichtung betrifft.

Wichtige Hinweise geben und erste Fragen beantworten. Halten Sie Info - Materialien bereit und bieten Sie Rundgänge, einen Schnuppertag oder eine Hospitation an.

Gestalten Sie einen Abschluss. Geben Sie eine Zusammenfassung des besprochenen. Verabreden Sie eventuell weitere Termine und geben Sie einen Ausblick darauf, wie es weiter geht.

Verabschieden und Bedanken Sie sich für das Gespräch.

## Umgang und Haltung - die Integration von Freiwilligen

Bei der Integration Freiwilliger in die Einrichtung oder Organisation bedarf es guter Koordination.

Es braucht eine feste Ansprechperson, welche sich um die Belange der Freiwilligen kümmert. Diese Person sollte hauptamtlich beschäftigt sein.

In der Integration von Freiwilligen geht es nicht nur um deren Einführung und Begleitung, auch die Aufgabenteilung in Abgrenzung zu hauptamtlichem Mitarbeiter\*innen muss geklärt sein, damit keine Konflikte entstehen.

Sollten doch Probleme auftreten, gehört auch ein gutes Konfliktmanagement zur Aufgabe der Koordination. Auch eine Trennung/ein Abschied sollte bei jedem Freiwilligenengagement Thema sein.

Folgende Kernkompetenzen sind für die Rolle als Ehrenamtskoordination in der Vermittlung von Ehrenamtlichen hilfreich:

Fachkompetenz - Wissen um Regelungen im Freiwilligenmanagement

Methodenkompetenz - vor allem im Projektmanagement

Sozialkompetenz - kommunikative und soziale Kenntnisse, aber auch Kenntnisse in Krisenmanagement

Netzwerkkompetenz - in die Einrichtung hinein und nach außen zu Presse und Öffentlichkeit

## Das Förderprogramm "Wir für Sachsen"

Das Förderprogramm „Wir für Sachsen“ fördert ehrenamtlich engagierte Bürger\*innen mit pauschalen Aufwandsentschädigungen.

Antragsberechtigt sind gemeinnützige Träger von Ehrenamtsprojekten, wie zum Beispiel Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, Kirchgemeinden, Stiftungen, Verbände und Vereine. Pro Engagierten können Sie maximal 40 Euro monatlich erhalten. Pro Jahr werden maximal elf Monatspauschalen gewährt.

Die Fördermittel werden von der Sächsischen Aufbaubank (SAB) über die Bürgerstiftung Dresden (Erstempfänger) an die Projektträger (Letztempfänger) ausgereicht.

Anträge auf Förderung müssen bis zum 31. Oktober des Vorjahres bei der Bürgerstiftung eingereicht werden.

### Für eine Förderung gilt:

- Das Engagement wird im Monat durchschnittlich mindestens 20 Stunden durchgeführt.
- Der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt der Engagierten ist im Freistaat Sachsen.
- Die freiwillig Engagierten werden nicht für denselben Zweck aus einem anderen Förderprogramm des Freistaates Sachsen oder von Dritten bezuschusst.



## Vielen Dank! – Wertschätzung

Ehrenamtlich Engagierten schenken der AWO ihre Zeit, Energie, Ideen und Aufmerksamkeit.

Anerkennung wird sehr individuell wahrgenommen und hängt stark von den Bedürfnissen und der Motivation der jeweiligen Person ab.

Deshalb sollten vielfältige Anerkennungsformen in Betracht gezogen werden.



Bild von Free-Photos auf Pixabay

### | Wertschätzung von Engagierten

✓ durch persönliche Wertschätzung, wie zum Beispiel durch individuellen Dank, Blumen, ein persönliches Geschenk, Geburtstagskarten, Lob, sich Zeit nehmen, gefragt werden und ehrliches Feedback

✓ durch Ehrungen in der Organisation, wie zum Beispiel eine Einladung zum Ehrenamtstag, Ehrenmitgliedschaft, Ehrennadeln

✓ durch gesellschaftliche Formen, wie zum Beispiel die Ehrenamtskarte, Zertifikate, oder Engagement-Nachweise als Beilage in einem Zeugnis

✓ durch Fort- und Weiterbildungen, wie zum Beispiel Einladung zu Diskussionsabenden, Fachtagungen, Coaching, Supervision

✓ durch Presse und Öffentlichkeitsarbeit, wie zum Beispiel ein Portrait in Mitgliederzeitschriften, Artikel über die Arbeit

✓ durch das Übertragen von Verantwortung und Mitbestimmung



Aus der Praxis

*“Das Ehrenamt ist eine große Bereicherung für unsere Einrichtung. Wir bedanken uns zum Sommerfest mit einem Blumenstrauß und beim Strietzelmarkt mit einem kleinen Geschenk.” – AWO Pflegewohnheim in Cossebaude*

## Am Anfang schon das Ende mitdenken

Immer weniger Freiwillige möchten sich ein Leben lang bei der gleichen Organisation engagieren. Somit ist es auch wichtig, das Ende des Engagements zu denken und Dank, Abschiedsrituale, also den richtigen Ausstieg zu gestalten. Auch das gehört zu einer erfolgreichen Kultur der Anerkennung und bewirkt, dass Freiwillige sich immer wieder gerne engagieren.

Dazu gehört ein Abschlussgespräch zu führen, ein Zertifikat für geleistete Arbeit auszustellen, Geleistetes zu reflektieren und sichtbar zu machen oder aufzuzeigen, wie man weiterhin in Kontakt bleiben kann. Das kann über eine Mitgliedschaft, einen Newsletter oder weitere Einladungen zu Veranstaltungen geschehen.



Bild von Herm auf Pixabay



Aus der Praxis

*„Herr Wiemann ist Bäcker aus Leidenschaft und kann sein Können unter kreativen Beweis stellen.*

*Herr Wiemann ist gelernter Bäcker und er führt mit den Bewohnern Backnachmittage durch.*

*Da werden Kekse oder ein schöner Kuchen gebacken. Lecker duftet es dann im ganzen Haus.*

*Im unserem Generationengarten haben wir einen Lehmbackofen, dieser wird monatlich geheizt und Herr Wiemann lädt zum Brotbacken mit dem Lehmbackofen ein. Haben wir in unserem Haus Großveranstaltungen, ist Herr Wiemann zur Stelle und unterstützt uns tatkräftig.*

*Meistens ist dabei auch der Lehmbackofen in Betrieb. Auf seine leckeren Brote will keiner mehr verzichten. Besonders beliebt sind bei den Bewohnern der Zuckerkuchen und der Pflaumenkuchen. Dann wird im Kräuterhaus der Tisch gedeckt und in gemütlicher Runde geschwätzt und gelacht bei einem Stück leckeren Kuchen.*

*Alle seine Vorhaben bedürfen Vor- und Nachbereitung, das Abwaschen der Backutensilien und vieles mehr. Aber auch Herr Wiemann hilft im Garten und hat immer einen leckeren Kuchen dabei. Es ist wie in einer großen Familie.“*

*AWO Pflegewohnheim Cossebaude*



*Eine Einrichtung der AWO Sachsen Soziale Dienste gGmbH (AWO SSD) stellt die Verträge für ihre Ehrenamtlichen jeweils für ein laufendes Jahr aus. Somit bietet sich die Möglichkeit, am Ende des Jahres die Weiterführung zu klären (eine lebenslange Verpflichtung auszuschließen) und die Gelegenheit, sich mit den Freiwilligen über ihren Dienst auszutauschen.*

## Ehrenamtskoordination in der Praxis

*Ein Interview mit Kerstin Janik, Koordinatorin für „Begegnung und Partizipation im Engagement mit Geflüchteten“ beim AWO Kreisverband Aue/Schwarzenberg e. V.:*

### **Welche Bedeutung hat das Engagement für Ihre Einrichtung?**

Janik: Durch das Engagement der ehrenamtlich Tätigen in den vielfältigsten Bereichen erfahren wir eine Bereicherung unserer Arbeit, erleben Teilhabe und ermöglichen Teilhabe, erfahren neue Impulse und erhalten eine Sichtweise auf unsere Arbeitsfelder von außen, die Synergieeffekte für unsere Arbeit schafft.

Ehrenamtlich Tätige in unseren Einrichtungen können sich unvoreingenommen auf ihr Tätigkeitsfeld einlassen und sind wichtige Partner\*innen bei der gemeinsamen Tätigkeit.

### **Worauf achten Sie beim Erstkontakt mit den Interessierten die sich in Ihrer Einrichtung engagieren möchten?**

Janik: Im Erstgespräch versuche ich ein Gefühl dafür zu bekommen, ob sich die Person, die sich ehrenamtlich engagieren möchte, mit den Leitsätzen der AWO identifizieren kann, sich schon einmal mit der AWO als Träger überhaupt auseinandergesetzt hat, welche Vorstellungen und Erwartungen es über das ehrenamtliche Engagement gibt und für welche Bereiche die Person am geeignetsten erscheint. Teamfähigkeit wenn erforderlich, Empathie, Unvoreingenommenheit gegenüber Minderheitengruppen, Zeitmanagement, und auch die körperliche Gegebenheiten der Person sollten im Erstgespräch Beachtung finden.

Eine unklare Definition des Ehrenamtes, bzw. der ehrenamtlichen Tätigkeiten bringt Unsicherheit auf beiden Seiten. Wichtig sind die klare Abtrennung von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Tätigkeiten, die Achtung auf die eigene Person bei der Ausübung des Ehrenamtes, um eine Selbstüberschätzung zu vermeiden.

Wichtig und zeitaufwändig sind häufig Schulungen/Unterweisungen, die den rechtlichen Rahmen bei der ehrenamtlichen Tätigkeit abstecken, sowie immer wieder eine Basis zu schaffen und zu behalten, die auf gegenseitige Wertschätzung aufbaut.

### **Welche Rolle spielt Wertschätzung für das Engagement? Worauf kommt es dabei besonders an?**

Janik: Ehrenamt ist als freiwillige Unterstützung zu sehen, welche eine Bereicherung für alle Beteiligten darstellen sollte. Häufig entstehen für den/die Ehrenamtliche\*n zusätzliche Aufwendungen, die er/sie gerne in Kauf nimmt.

Ein/e ehrenamtlich Engagierte\*r stellt sich der Herausforderung, sich eventuell auf ein ihm völlig unbekanntes Arbeitsfeld einzustellen, ohne jegliche Erfahrung.

Dies alles sollte Wertschätzung erfahren.

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Ehrenamtliche sollten sich einbringen können, dabei soweit als möglich frei in der Gestaltung/Ausübung ihres Ehrenamtes bleiben können ohne den rechtlichen Rahmen zu überschreiten oder aber den Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu verletzen und selbst für ihren Einsatz Beachtung finden können.

***Wenn eine Einrichtung sagt, sie möchte sich nun mehr für das Thema öffnen – womit sollte sie anfangen?***

Janik: Fragen, die man sich als Einrichtung selbst stellen sollte:

Unterstützt mich der Träger meiner Einrichtung bei der Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen? Was habe ich zu beachten, welche Pflichten habe ich als Träger, wenn Personen ehrenamtlich tätig werden? Die Schaffung des rechtlichen Rahmens ist für beide Seiten wichtig.

Habe ich Möglichkeiten, ein Engagement zu begleiten und Hilfestellung bei der „Einarbeitung“ zu geben?

Gibt es eine Ansprechperson für Ehrenamtliche in rechtlichen und sonstigen Belangen, wie kann sich ein/e Ehrenamtliche\*r bei mir/uns engagieren, sind meine Kolleg\*innen offen für ehrenamtliches Engagement?

***Welche Möglichkeiten habe ich bei der Akquise von Ehrenamtlichen, wie kann ich ein Ehrenamt attraktiv gestalten als Träger?***

Janik: Wenn diese Fragen im Vorfeld gestellt und abgeklärt/klar definiert werden können, ist man gut aufgestellt bei der Akquise. Man kann auch für Ehrenamtliche eine „Stellenbeschreibung“ erarbeiten, die das Betätigungsfeld klar definieren sollte, aber dennoch Freiraum lässt für die Einbringung neuer Synergieeffekte. Dies sollte auch so kommuniziert werden.

***Vielen Dank für die praxisnahe Darstellung Ihrer Tätigkeit.***



AWO Landesverband, L. Damme

## Spannungsfelder/ Konflikte im Praxisalltag

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag dazu, auch im Ehrenamt. Wo Menschen zusammenarbeiten gibt es immer wieder Meinungsverschiedenheiten, Missverständnisse oder Streitigkeiten.

Gründe dafür gibt es viele: Unterschiedlichste Bedürfnisse, Interessen oder Wertvorstellungen prallen aufeinander, Rollen und Erwartungen von Hauptamtlichen und Engagierten gehen nicht zusammen.

Aber auch Unsicherheiten in Bezug auf Zuständigkeiten, Informations- und Kommunikationswege können ein Auslöser sein. Bei Konflikten im Engagement sind im Vergleich zu Arbeitsverhältnissen

einige besondere Aspekte zu beachten. Schriftliche Vereinbarungen und die damit verbundenen Reglementierungen greifen aufgrund der Freiwilligkeit der Tätigkeit nur bedingt. Werden die Konflikte nicht zeitnah aufgegriffen, verlieren die Engagierten die Lust an der Tätigkeit, oder Hauptamtliche lehnen die Zusammenarbeit mit Engagierten insgesamt ab.

Schwelende Konflikte lösen Unruhe in der Einrichtung aus und können zu Gerüchten und bösen Worten führen.

*Auf der folgenden Seite finden Sie Hinweise zur Konfliktmoderation.*

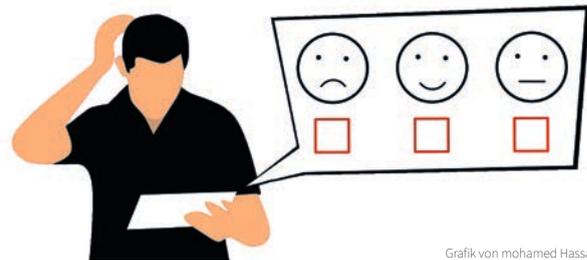
## Hinweise zur Konfliktmoderation

- ✓ Konfliktgesprächen Raum geben, nicht zwischen Tür und Angel führen
- ✓ Gemeinsam mit allen Beteiligten konstruktive Vorschläge und Lösungsansätze erarbeiten
- ✓ Möglichkeiten bieten, die unterschiedlichen Sichtweisen zu schildern
- ✓ Ziel ist die Lösung des Konfliktes, nicht Gewinner und/oder Verlierer zu schaffen
- ✓ Gegenseitige Schuldzuweisungen vermeiden und Eskalationen verhindern
- ✓ Je früher ein Streit beigelegt wird, umso besser
- ✓ Im schlimmsten Fall erfordert es den Ausschluss eines Menschen vom Ehrenamt

## Qualitätsmanagement

Zu gelungenem Ehrenamt gehören auch formale Qualitätskriterien wie ein Ehrenamtsvertrag oder die Anmeldung der Ehrenamtlichen bei der entsprechenden „hauseigenen“ Versicherung. Zudem sind formale Aspekte wie die Einhaltung des Datenschutzes, der Hygienevorschriften oder in besonderen Fällen das Vorlegen eines (erweitertes) Führungszeugnis notwendig und in einem Vertrag schriftlich festzuhalten.

Um sich und die Arbeit im Ehrenamt weiter zu entwickeln und die Arbeit mit den Engagierten zu reflektieren, eignen sich regelmäßige Feedback-Gespräche mit den Engagierten und manchmal die Anpassung der Strukturen. Ein Konzept zur Etablierung und zum Umgang mit Ehrenamt in der Einrichtung ist von Vorteil, muss aber auch in regelmäßigen Abständen überprüft und weiter angepasst werden.



Grafik von mohamed Hassan auf Pixabay

Es lohnt sich, in den einzelnen Einrichtungen nach Qualitätsstandards zum Thema Ehrenamt zu fragen und diese gegebenenfalls mit in den Blick zu nehmen. Punkte wie Bedarfsplanung, Begleitung, Anerkennung sind hier in genauen Prozessen beschrieben und vereinfacht die Verfahrensweisen mit Engagierten. Die neuen Ergebnisse des Qualitätsmanagements im Mitgliederverband und Einrichtungen können verwendet werden, um Tätigkeitsberichte gegenüber Kostenträgern zu erstellen, die neuen Entwicklungen darzustellen, aber auch, um sie der Öffentlichkeit zu präsentieren.

## 4. Weiterlesen / Literaturverzeichnis

Zum Weiterlesen und Vertiefen des Themas möchten wir Ihnen die folgenden Literaturempfehlungen an die Hand geben.

Diese Handreichung entstand unter anderem unter Einbeziehung der folgenden Literatur und Materialien zum Thema Ehrenamt:

- ✓ Freiwilligensurvey 2014 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- ✓ Fortbildung „Ehrenamtsmanagement“ im Rahmen des Projektes MitWirkung durch Heinz Janning (Option BE)
- ✓ Online-Mitgliederhandbuch des AWO Bundesverbandes
- ✓ Freiwilliges Engagement in der AWO Flüchtlingsarbeit – Eine Arbeitshilfe und Ideensammlung des AWO Bundesverbandes
- ✓ Broschüren der Akademie Management und Politik (MuP):
  - Freiwilligen-Engagement professionell gestalten
  - Ehrenamtliche Vorstände gesucht
  - Engagement im digitalen Zeitalter
  - Non-Profits und Social Media



### Angebot

Gibt es in Ihrer Einrichtung Fragen oder Probleme im Zusammenhang mit Engagement? Möchten Sie sich in Ihrer Einrichtung in Zukunft dem Thema Engagementmanagement weiter öffnen? Suchen Sie Unterstützung bei der Weiterentwicklung bestehender Konzepte?

Wir beraten und unterstützen Sie gern.

## 5. Abschluss

Wie der jüdische Religionsphilosoph Martin Buber schon so treffend feststellte:

*„Alles Wirkliche im Leben ist Begegnung“*

Diese Begegnungen sind gerade im Ehrenamt so vielfältig wie die Menschen selbst. Menschen möchten sich für andere und das Gemeinwohl engagieren. Ehrenamt lebt von den Menschen, die es ermöglichen. Wir hoffen, dass Sie sich für diese Begegnung mit Menschen entscheiden und sie in ihrer Einrichtung ermöglichen.

Wir hoffen, dass Ihnen die Handreichung für Ihre Arbeit mit Engagierten eine Hilfe sein kann.

Wir möchten uns bei allen Mitwirkenden dieser Broschüre bedanken. Unser Dank gilt den Fachbereichen des AWO Landesverbandes Sachsen e.V. für die Unterstützung, der AG Ehrenamt für die Drauf – und Durchsicht, allen Expert\*innen rund um das Thema Ehrenamt und allen, die zum Gelingen dieser Handreichung beigetragen haben.

Das Team des Projektes MitWirkung,  
November 2019

Herausgeber:  
AWO Landesverband Sachsen e.V.  
Devrientstraße 7  
01067 Dresden  
Telefon: 0351 84704-0  
Mail: [demokratie@awo-sachsen.de](mailto:demokratie@awo-sachsen.de)

Redaktion:  
Sandra Haaf, Ulrich Karg, Lukas Damme  
Layout:  
Sandra Haaf & Lukas Damme

Bildnachweise:  
Titelbild: Bild von Gerd Altmann auf Pixabay,  
weitere Bildnachweise befinden sich am  
jeweiligen Bild  
Druck:  
SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c, 01277  
Dresden

Auflage 1, Dresden 2019



