

Anlage 1:

Qualifikation und Infrastruktur Eine Befragung von 20 Berliner Projekten

Einführungsreferat zum ersten „Runden Tisch“ am 16.5.2001

Definition von Qualifizierung in der Freiwilligenarbeit

- Qualifikation in der Freiwilligenarbeit umfasst eine breite Palette von Angeboten.
- Diese reichen von Informationsveranstaltungen bis hin zu standardisierten und zertifizierten Schulungen.
- Die Inhalte sind weitestgehend projektspezifisch orientiert, beziehen sich aber auch auf Themen der Freiwilligen- und Bürgerarbeit allgemein sowie auf die Erweiterung von Management- und sozialer Kompetenz.

Ergebnisse einer Befragung von 20 Berliner Freiwilligenprojekten

a) Bereich Qualifizierung

1. Qualifikationsangebote für freiwillige Mitarbeiter/innen sind fast in allen Projekten anzutreffen (99%).
2. Die Inhalte richten sich meistens (über 70%) nach dem Theorie- und Praxisbedarf der Freiwilligen, der für die Art und den Umfang der Tätigkeit notwendig ist, weniger nach den Kompetenzen und Bedürfnissen der Freiwilligen.
3. Zwei Drittel der Befragten beabsichtigen mit den Schulungen und Informationsveranstaltungen auch eine Leitbildvermittlung über das Projekt/ die Organisation.
4. Die thematischen Veranstaltungen sind mehrheitlich theoriegeleitet und haben informativen Charakter mit dem Schwerpunkt auf medizinischen und sozialpolitischen Themen.
5. Qualifikation wird in zunehmendem Maße als Anreizfunktion und zur Attraktivitätssteigerung des Ehrenamtes eingesetzt und insbesondere von jüngeren Freiwilligen für berufliche Zwecke gezielt nachgefragt.
6. Informell erworbene Qualifikationen werden als mindestens genauso wichtig für die „Arbeitsfähigkeit“ der Freiwilligen bewertet wie formell erworbene (außer bei Schulungspflichtprogrammen).
7. Schulungen sind vom zeitlichen Umfang her sehr unterschiedlich und werden meistens als (einmaliger) Wochenendworkshop oder als regelmäßige Abendtermine angeboten.

8. Die Frequenz der Bildungsangebote liegt bei fast allen Projekten bei mindestens einer Bildungsveranstaltung im Monat und zusätzlich nach Bedarf.
9. Schulungen bzw. Fortbildungen für Hauptamtliche zur Thematik der Freiwilligenarbeit werden sehr selten in Anspruch genommen.
10. Freiwilligenprojekte sind im Bereich Qualifikation wenig vernetzt, außer in speziellen Sparten (z.B. Hospizarbeit/Telefonseelsorge).
11. Informations- und Schulungsangebot werden überwiegend von Hauptamtlichen koordiniert, geleitet und begleitet.

Beteiligung

1. Die Bereitschaft zu Bildung und Qualifizierung ist bei den Freiwilligen in den Projekten unterschiedlich stark ausgeprägt.
2. In kleineren Projekten (10-15 Freiwillige) liegt die Teilnahmequote tendenziell höher, nämlich bei ca. 70%, als bei größeren Projekten (mit über 20 Freiwilligen und höherer Fluktuation) – dort sind es ca. 30%.
3. Die Bereitschaft zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen innerhalb des Projektes ist wesentlich höher als bei externen Angeboten.
4. Jüngere Freiwillige sind stärker an Qualifizierung, ältere stärker an Informationsveranstaltungen interessiert.

Fazit:

Es existieren fünf verschiedene Typen der Qualifikationsangebote für Freiwillige:

1. das projekt- und praxisbezogene (notwendige) Angebot
2. die Fortbildung als Medium der Leitbildvermittlung
3. das optionale (ergänzende oder vertiefende) Angebot
4. das gratifikations- und bindungsorientierte (Event- oder Freizeitbereichs-) Angebot
5. das offene Bildungsangebot (unspezifische Themen)

b) Bereich Infrastruktur

Finanzierung

1. selten Mischfinanzierungen
2. bei etablierteren Projekten mittel- bis kurzfristige Finanzierungssicherheit
3. keine Finanzierungssicherheit bei neueren Freiwilligenprojekten, hier stärkere Mittelförderung durch Fundraising und Sponsering
4. geringe Finanzierungssicherheit für interne Bildungsangebote, für externe oft gar keine Mittel
5. keine Finanzierungsmöglichkeiten für neue Projektideen (nach dem Modell Dänemark).
6. keine Finanzierung von Evaluation und wissenschaftlicher Begleitung

Infrastruktur

1. nur in einzelnen Fällen Zusammenarbeit und Austausch in ergänzenden Bereichen (PR, Qualitätsmanagement, Qualifikation, etc.)
2. hoher Erfolgs- und Legitimationsdruck durch kurze Förderlaufzeiten bei neuen Projekten (1-2 Jahre)
3. Strukturwandel des Ehrenamtes
vom klassischen Ehrenamt zum neuen Freiwilligenmanagement:
neue Bedarfe versus alte Strukturen
4. konzeptionelle Verankerung der Freiwilligenarbeit meist nicht im Leitbild von Organisationen vorhanden
5. Freiwilligenmanagement hat noch keine ernst zu nehmende Lobby – wird oft als notwendiges Anhängsel betrachtet
6. Freiwilligenarbeit ist ein neues innovatives Feld, das unterstützende Strukturen von vielen Seiten (Staat, Organisationen, Öffentlichkeit) braucht, um fruchtbar zu werden

Fazit:

Qualifizierte Freiwilligenarbeit ist ohne adäquate Rahmenbedingungen nicht möglich. Es muss ein öffentliches Interesse sein, die Finanzierung dieser Rahmenbedingungen sicherzustellen.