



# Freiwilligendienste aller Generationen

**2010**

Zweiter Sachstandsbericht:

Konsolidierung, Umsetzung und Wirkung



**Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze)**

Niklas Alt  
Christina Apel  
Dr. Hans-Joachim Lincke  
Niki Schmitt  
Philipp Stemmer  
Prof. Dr. Thomas Klie

Freiburg, im Februar 2011

Das Wichtigste in Kürze .....	4
<b>Aktivitäten und Perspektiven im zweiten Programmjahr .....</b>	<b>11</b>
1. Perspektiven .....	11
1.1. Ausgangslage am Ende des zweiten Projektjahres.....	11
1.2. Weiterhin Anreize für Träger setzen.....	12
1.3. Länder und Kommunen einbinden .....	12
1.4. Kompetenzen durch Kontinuität der Akteure erhalten .....	12
1.5. Konsens über Qualitätsziele für die Qualifikation herstellen .....	12
1.6. Anerkennungskriterien und -verfahren für Träger formulieren .....	14
1.7. Mobile Teams als bundesweite Beratungsstruktur nutzen.....	15
1.8. FDaG als Orientierungsangebot im Engagement profilieren .....	15
1.9. Synergien mit anderen Programmen ausarbeiten .....	16
2. Ergebnisse der Erhebungen zum Freiwilligendienst 2010 .....	17
2.1. Entwicklung der Anzahl der Freiwilligen, Einsatzstellen und Träger .....	17
2.2. Soziodemographische Daten der Freiwilligen .....	21
2.3. Engagiert im Profil der Freiwilligendienste aller Generationen.....	24
2.4. Bewertungen und Erfahrung von Trägern und Einsatzstellen.....	30
2.5. Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen .....	35
2.6. Kooperationen auf kommunaler Ebene .....	37
2.7. Aufwendungen und Aufwandsentschädigungen.....	39
3. Leuchtturmprojekte .....	46
3.1. Aktivitäten .....	46
3.2. Vernetzung .....	49
3.3. Qualifizierung.....	51
4. Mobile Teams .....	53
4.1. Pluralität der Arbeitsorganisationen.....	53
4.2. Freie Träger bilden die Hauptadressaten .....	54
4.3. Hemmende Faktoren bei der Etablierung der FDaG .....	56

---

4.4.	Faktoren, die eine Verbreitung der FDaG begünstigen .....	57
4.5.	Beratung und mehr: das Spektrum der Aktivitäten .....	58
5.	Qualifizierung .....	60
5.1.	Vielfältige Trägerstrukturen mit weitem Erfahrungshorizont .....	60
5.2.	Charakteristische Inhalte der Qualifizierungsprogramme .....	60
5.3.	Angebotsstruktur und Veranstaltungsformate .....	61
5.4.	Qualifizierung von Freiwilligen und Fachkräften .....	62
5.5.	Qualifizierung als Erfolgsfaktor für die FDaG erhalten.....	63
6.	Veranstaltungen der Programmkoordination .....	64
6.1.	Konsultationsgespräch mit Vertreter/innen der kommunalen Ebene .....	64
6.2.	Bundestreffen der Mobilen Teams und Qualifizierungsträger in Erfurt.....	64
6.3.	Stadtstaatentreffen der Mobilen Teams in Hamburg .....	65
6.4.	Treffen der Mobilen Teams aus den Neuen Bundesländern in Berlin.....	66
6.5.	Bundestreffen der Mobilen Teams und Qualifizierungsträger in Mannheim.....	66
6.6.	Bonner Werkstattgespräche und Tagung mit Neuen Standorten in Mainz.....	67
6.7.	Workshop zur Qualifizierung und Qualitätsstandards .....	70
7.	Impressum .....	71

## Das Wichtigste in Kürze

### Ergebnisse der Erhebungen vom Dezember 2010

Die **Gesamtzahl der Freiwilligen am 31.12.2010 beträgt 5.069**. Davon waren im Dezember 2010 rund 3.500 Freiwillige im Dienst aktiv. Die wichtigste Entwicklung des vergangenen Jahres liegt darin, dass die Zahl der Freiwilligen an den von den 16 Mobil Teams geworbenen Neuen Standorten die in den Leuchtturmprojekten überstiegen hat.

Die Zahl der Einsatzstellen, bei denen sich Bürger und Bürgerinnen im Profil der Freiwilligendienste aller Generationen engagieren, beträgt am 31.12.2010 insgesamt 1.158. Auf der Grundlage der Erhebungen des Zentrums für zivilgesellschaftliche Entwicklung lässt sich nachzeichnen, dass die Mehrzahl der Einsatzstellen bei den Leuchtturmprojekten angesiedelt ist (57%), aber die **Wachstumsraten im vergangenen Jahr an den Neuen Standorten höher** waren. Dies ist sicherlich ein Hinweis auf die erfolgreiche Beratungstätigkeit der Mobil Teams, die häufig das Jahr 2009 zur Konstitution ihrer Beratungsstruktur genutzt hatten und davon nun profitierten.

Die Mehrheit der Freiwilligen (52%), die an der Befragung teilnahmen, war wenigstens 55 Jahre alt. **Der Freiwilligendienst ist somit ein Angebot, das vornehmlich ältere Menschen anspricht**. Insgesamt zeigt der Verlauf der Altersverteilung zwei Sattel: einen kleineren bei der Gruppe der 20 bis 25-Jährigen und einen wesentlich größeren bei den 50 bis 70-Jährigen. Entsprechend der Altersverteilung bilden Rentner/innen mit 32% die relative Mehrheit unter den Freiwilligen. Der Anteil der Arbeitslosen unter den Freiwilligen fällt mit 22% hoch aus. FDaG wird als Brückendienst in Phasen der Arbeitslosigkeit und beim Übergang in die Nacherwerbsphase genutzt.

Wie in den Generationsübergreifenden Freiwilligendiensten sind deutlich mehr Frauen (69%) als Männer (31%) engagiert. **Der Anteil erstmalig Engagierter liegt insgesamt bei 44%**. Der Anteil derer, die unmittelbar vor dem FDaG in derselben Organisation dieselbe Tätigkeit ausgeübt hatten, ist mit 6% gering.

41 % der befragten Freiwilligen engagieren sich in einem Umfang von genau acht Stunden pro Woche. 39 % sind zwischen acht und 16 Stunden engagiert. Ein Fünftel engagiert sich schließlich über 16 Stunden. Insgesamt fällt mit zunehmendem Alter der wöchentliche Zeitumfang tendenziell geringer aus.

Während 57% der befragten Träger von Leuchtturmprojekten den Mindeststundenumfang von acht Stunden für zu hoch halten, geben 35% an, der Stundenumfang sei genau richtig, nur 8% halten ihn für zu niedrig. **Bei den Trägern der Neuen Standorten zeigt sich ein**

**anderes Bild: 63% halten die acht Stunden für genau richtig**, 26% für zu hoch und 11% für zu niedrig.

Ein Freiwilligendienst aller Generation muss in einem Umfang von mindestens sechs Monaten geleistet werden; eine darüber hinausgehende Befristung ist allerdings nicht gesetzlich festgelegt. **Zwei Drittel der Freiwilligen absolvieren den FDaG unbefristet (66%)**. Der Anteil derer, die sich unbefristet engagieren, hängt vom Alter ab. Während nur 28% der 18 bis 26-Jährigen einen unbefristeten Dienst leisten, macht er bei den 56 bis 65-Jährigen 73% aus.

Die Mindestdauer des Dienstes wird von den befragten Trägern unterschiedlich bewertet: Während ein Fünftel der Leuchtturmprojekte die Mindestdauer von sechs Monaten für zu hoch hält (78% genau richtig; 2% zu niedrig), halten bei den Neuen Standorten nur 4% die Mindestdauer für zu hoch (82% genau richtig). Beachtenswert ist, dass **von 13% der Neuen Standorte die Mindestdauer für zu niedrig gehalten** wird.

**Das am häufigsten genannte Einsatzfeld ist die Arbeit mit älteren Menschen (36%)**. Ein Viertel der Freiwilligen engagiert sich in der Kinderbetreuung, ein Fünftel in der Unterstützung von Familien. Zwischen 10% und 20% liegen neue Einsatzfelder, die auf Kultur/Bildung und Teilhabe/Soziales mit lokalem Bezug hindeuten. In drei Bereichen sind weniger als 10% der Befragten aktiv, darunter der Sport.

Aus Sicht von Trägern eignen sich Freiwilligendienste aller Generationen in hohem Maße zur Einbindung von Menschen in biographischen Passagesituationen. Seitens der Einsatzstellen gilt die Durchführung als Gelegenheit zum Aufbau von Projekten oder neuen Angeboten bzw. Leistungen als attraktiv. Für die Engagierten stehen besonders die Inhalte ihrer Aufgabe im Vordergrund. Die Merkmale des Profils von FDaG spielen vor allem für Träger eine Rolle: **Träger halten dabei den gesetzlich garantierten Unfallversicherungsschutz und die Haftpflichtversicherung für wichtig** – weniger die zeitlichen Mindestvorgaben.

**Die befragten Freiwilligen haben zu rund drei Viertel bereits an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen**. Die Qualifizierungsangebote haben dabei mehrheitlich den Interessen der Freiwilligen entsprochen. Zudem sagen **drei Viertel, mindestens teilweise bei der Gestaltung der Angebote einbezogen** worden zu sein. Ein von Trägerseite festgelegtes Curriculum mit bestimmten Formen und Inhalten wird insgesamt relativ selten durchlaufen (23%). Diejenigen, die an keinen Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, sind in der Regel noch nicht lange im Freiwilligendienst aktiv.

Mit dem Einsatz von Freiwilligen entstehen bei Trägern und Einsatzstellen Kosten unterschiedlicher Art. Mit je rund 80% sind **Verwaltungskosten und Ausgaben für die Qualifizierung und Anleitung von Freiwilligen die am häufigsten genannten Kostenstellen** von

Trägern. Etwa zwei Drittel nennen zudem Aufwendungen für Aufwandsentschädigungen (65%), Fahrtkosten (62%) sowie die individuelle Begleitung (61%) im Freiwilligendienst. Weniger als die Hälfte der Befragten aus Trägerorganisationen konnte allerdings genau beziffern, in welcher Höhe die finanziellen Kosten für die Durchführung von Freiwilligendiensten aller Generationen liegen. Wenn Aussagen möglich waren, **haben 43% der Befragten monatliche Kosten von unter 100 € pro Freiwilliger/m angegeben. Etwa ein Drittel kalkuliert mit 100-200 € pro Monat**, während ein Fünftel von Aufwendungen über 200 € ausgeht. Die befragten Träger tendieren im Allgemeinen nicht dazu, ihre Kosten über Gegenleistungen der Einsatzstellen zu refinanzieren.

Eine Erstattung von Aufwendungen, die den Freiwilligen durch die Teilnahme am Dienst entstehen, ist bei Leuchtturmprojekten mit 86% weiter verbreitet als bei Neuen Standorten (73%). Wer in der Dreiecksbeziehung Freiwilliger/m – Einsatzstelle – Träger dafür zuständig ist, variiert. Während bei Jugendfreiwilligendiensten die Kenntnis bzw. organisatorische Trennung der unterschiedlichen Funktionen selbstverständlich ist, scheint bei FDaG insbesondere an den Neuen Standorten die Nichtunterscheidung der häufigere Fall.

Unter den Befragten **erstatten Träger insgesamt die Kosten der Engagierten eher pauschal, während Einsatzstellen öfter Auslagen gegen Quittung ersetzen**. Bei den Trägern fällt die Höhe der Entschädigung bei Leuchtturmprojekten und Neuen Standorten im Mittel ähnlich aus. Der Median liegt bei Leuchtturmprojekten mit 75 € allerdings um 25 € über dem bei den Neuen Standorten. **Werden Kosten von den Einsatzstellen erstattet, zahlen Leuchtturmprojekte im Mittel pauschal 105 € (Median: 100 €) aus, an den Neuen Standorten sind es im Mittel 76 € (Median: 50 €)**.

Auf kommunaler Ebene sind sowohl die Träger von Leuchtturmprojekten als auch von Neuen Standorten neue Kooperationen mit einer Vielzahl von Akteuren eingegangen. **Insgesamt haben sich Leuchtturmprojekte häufiger und mit einem breiteren Spektrum an Partnern vernetzt**. Besonders deutlich fällt der Unterschied bei Kooperationen mit „Kommune“ im Sinne politisch-administrativer Verwaltung sowie mit anderen Trägern und Einsatzstellen aus. Hier werden Werte um 80% gegenüber 50% an Neuen Standorten erreicht. Lediglich bei den Kooperationen mit Freiwilligenagenturen bzw. -zentren überragen die Werte der Neuen Standorte die der Leuchtturmprojekte.

## **Leuchtturmprojekte: Projekte und Freiwilligendienste werden umgesetzt**

Im zweiten Jahr der Programmlaufzeit sind die Leuchtturmprojekte voll in der Umsetzungsphase des Freiwilligendienstes angekommen. Nahezu im Jahr 2009 die strukturelle und operative Konstituierung der Projekte noch einen großen Teil der Zeit- und Personalressourcen in Anspruch, konnten sich die Leuchtturm-Mitarbeiter/innen im Jahr 2010 voll auf die Umsetzung ihrer Projektziele konzentrieren. Während 2009 noch Verzögerungen bei der Gewinnung von Freiwilligen verzeichnet werden mussten, weshalb auch Kursanpassungen vorgenommen wurden, verläuft die Akquise von Freiwilligen seit Frühjahr 2010 sehr erfolgreich. Seit Programmstart sind in den Leuchtturmprojekten 2.509 Freiwillige gewonnen worden, davon waren 1.543 zum Stichtag 31.12.2010 aktiv. Zumeist wurde sogar die von den Leuchtturmprojekten angestrebte Zahl der zu gewinnenden Freiwilligen erreicht – wobei diese selbst gesteckten Ziele als in hohem Maße variabel erscheinen. Unsicherheiten und Schwierigkeiten mit dem gesetzlichen Format des FDaG, die im ersten Programmjahr bei den Programmteilnehmenden aufgetreten waren, konnten im zweiten Jahr weitgehend gelöst werden: Die Leuchtturmprojekte haben sich mit den formalen Vorgaben des Engagementmodells arrangiert und setzen diese in der Regel um. Allerdings wird der FDaG nach wie vor häufig als Vehikel für das Umsetzen der Projektinhalte genutzt, so dass er als Freiwilligendienst mit Orientierungsangebot in biographischen Passagen teilweise zu einem Sekundärmerkmal des Engagementangebotes der Leuchtturmprojekte wird.

In der Umsetzungsphase widmen sich die Projektverantwortlichen ihren Kernaufgaben. Diese werden in der Begleitung sowie Gewinnung von Freiwilligen und Einsatzstellen gesehen und sind eng mit der (Weiter-)Entwicklung von Qualifizierungsangeboten, der Öffentlichkeitsarbeit, der Kontaktpflege mit der Kommune und allgemeinen Verwaltungsaufgaben verknüpft. Dabei zeigte sich die Begleitung von Freiwilligen und Einsatzstellen als zeitintensive und Ressourcen bindende Hauptaktivität. Der Zuwachs an Freiwilligen in den Leuchtturmprojekten zeigt: Im Jahr 2010 vollzogen die Projekte einen Sprung, der die Wirksamkeit der unterschiedlichen Gewinnungsstrategien nahe legt. Die Aktivitäten in der Öffentlichkeitsarbeit wurden fortgesetzt und intensiviert. Neben erprobten Kanälen nutzen die Projekte auch internetbasierte Medien. Schließlich wurde die Vernetzung mit Kooperationspartnern vor Ort konsolidiert und vorangetrieben. Die Qualifizierungsangebote wurden auch 2010 weiterentwickelt, allerdings variiert die Bedeutung der Qualifizierung je nach Komplexität der Einsatzfelder bzw. -plätze.

## **Mobile Teams: Aufbau von Partnerschaften – mehr als Beratung**

Die Zusammensetzung der Mobilien Teams und ihre Beratungsstrategien reflektieren die engagementpolitischen Vorstellungen der Bundesländer. Diese üben als Zuwendungsgeber für den Bund und teilweise durch eigene Zuschüsse Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung des Programms aus.

Intern weisen die Mobilien Teams neben thematischen Arbeitsteilungen sowohl einsatzfeldbezogene, zielgruppenspezifische und je nach Größe des Bundeslandes regionale Differenzierungen auf. Der Personalzuschnitt der Teams variiert ebenfalls: In manchen Ländern ist eine hauptamtliche Person mit vollem Stellenumfang angestellt, in anderen sind es bis zu zehn Personen mit unterschiedlichen Stellenumfängen. Oft werden die Mobilien Teams durch Honorarkräfte und freiwillig Engagierte verstärkt.

In ihrer Beratungsarbeit richten sich die Mobilien Teams sowohl an Kommunen als auch an gemeinnützige Organisationen und Initiativen. Allein zwischen Sommer 2009 und Frühjahr 2010 haben sie bundesweit zu fast 750 potenziellen Partnern direkte Kontakte aufgenommen. Die Werbung und Beratung freier Träger bildet zahlenmäßig die wichtigste Säule bei der Etablierung der Freiwilligendienste aller Generationen. Über alle Bundesländer hinweg wurden im genannten Zeitraum 355 freie Träger kontaktiert. An zweiter Stelle stehen Politik und Verwaltung mit 194 Nennungen. Damit zeichnet sich ein weites Verständnis von „Kommune“ als Zielebene der Verankerung von FDaG ab. Die politisch-administrative Kommune tritt eher als Vermittlerin von Einsatzstellen, Multiplikatorin und Unterstützerin auf; sie ist vergleichsweise selten bereit, selbst die Trägerschaft zu übernehmen.

In der Beratungstätigkeit der Mobilien Teams haben sich einige für die Verbreitung des Dienstes hinderliche Faktoren herausgestellt. a) Es bestehen Finanzierungsvorbehalte, die z.B. Aufwandsentschädigungen, aber auch die Koordination und die geforderte intensive Anleitung und Begleitung der Freiwilligen betreffen. Diese Kosten sind wie der zu leistende Arbeitsaufwand häufig unbekannt. Auch die Finanzierung der Qualifizierungsangebote nach Ende der Programmlaufzeit ist ungeklärt. All dies lässt Kommunen und freie Träger von der Übernahme einer Trägerrolle Abstand nehmen. b) Ein fehlendes Bewusstsein, fehlende Ansprechpartner und diffuse Zuständigkeiten führen dazu, dass Ansprechpartner zunächst zu finden und ggf. grundlegend für das Thema Engagement zu sensibilisieren sind. c) Bei schwachen Strukturen der Engagementförderung ist es zu viel verlangt, dass die Freiwilligendienste mit ihrer spezifischen Form zum Aufbau einer Grundstruktur dienen sollen. d) Der spezifische Nutzen des Dienstprofils bedarf der Erläuterung, weil es Überschneidungen mit anderen, weniger formalisierten Formen des Engagements aufweist.



Demgegenüber stehen Faktoren, die eine Verbreitung der FDaG begünstigen. a) Die Offenheit des Beratungsansatzes bietet den Vorteil, eine große Anzahl von Kommunen zu erreichen, um ggf. im weiteren Beratungsprozess das Thema „Freiwilligendienste“ anzusprechen. b) Die gezielte Auswahl von Kommunen und Ansprechpartnern hat sich bewährt. Es lohnt sich zum einen, Institutionen mit einem klar differenzierten Portfolio von Engagementformen anzusprechen und Kommunen oder freie Träger zu beraten, die über eine gut ausgebaute Infrastruktur im Bereich der Engagementförderung verfügen bzw. sich neu ausrichten wollen. Zum anderen sind Kommunen und freie Träger gut zu erreichen, die mit ausreichend hauptamtlichem Personal ausgestattet sind, das Zugang und Interesse an den Themen „Engagementförderung“ und „Freiwilligendienste“ aufweist. c) Vor allem die Schilderung der Freiwilligendienste anhand praktischer Beispiele ermöglicht es, den Nutzen von FDaG begreiflich zu machen. Das gilt insbesondere, wenn der Freiwilligendienst als Mittel zur Erschließung neuer Engagementfelder bzw. neuer Zielgruppen aufgeführt werden kann.

Bei aller Heterogenität der Mobilen Teams zeichnet sich ein gemeinsames Rollenverständnis ab: Vier wesentliche Rollenmuster lassen sich ausmachen: Erstinformant/in, Vermittler/in, Begleiter/in, Agent/in. Darin zeigt sich, dass die Verankerung des Dienstprofils weniger die punktuelle Beratung als eine prozesshafte Begleitung erfordert.

### **Qualifizierung: Variierende Konzepte, gemeinsame Ziele**

Um Freiwilligen, die sich im Format der Freiwilligendienste aller Generationen engagieren, ein attraktives und individuell zugeschnittenes Qualifizierungsangebot anzubieten, steht Trägern der FDaG das Angebot des in ihrem Bundesland für die Freiwilligendienste aller Generationen zuständigen Qualifizierungsträgers zur Verfügung. In bundesweiter Sicht zeichnet sich die Landschaft dieser Qualifizierungsangebote durch eine heterogene Struktur aus. Je nach Ausgangslage des Qualifizierungsträgers wurden unterschiedliche Ansatzpunkte zur Konzeption des Qualifizierungsprogramms gewählt. Infolgedessen variieren sowohl die primär avisierten Zielgruppen von Bildungsmaßnahmen als auch die Angebotsstruktur der Programme zwischen den Bundesländern.

In rund drei Viertel aller Bundesländer richten sich die Angebote der Qualifizierungsträger sowohl an Freiwillige als auch an Fachkräfte. In vier Ländern haben sich die Qualifizierungsträger zu Anfang entweder auf Freiwillige oder auf Fachkräfte als primäre Zielgruppe der angebotenen Maßnahmen ausgerichtet. Im Verlauf des zweiten Programmjahres zeigte sich, dass diese zu Beginn des Programms gewählte Festlegung keine dauerhafte ist. Der Kreis der angesprochenen Zielgruppen hat sich vielfach ausgeweitet.

Auch hinsichtlich ihrer Angebotsstruktur weisen die Qualifizierungssäulen der Bundesländer verschiedene Formen auf. Diese lassen sich in Abstufungen zwischen angebots- bzw. nachfrageorientiert erfassen. Eine starke Angebotsorientierung findet sich in Ländern, in denen thematisch und zeitlich verbindliche Curricula als Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. Das Gros der bundesweiten Angebote besteht aus einer Mischung von curricular aufgebauten Lehrplänen und einem Katalogangebot verschiedener Maßnahmen, aus denen die Freiwilligen für sie passende Angebote auswählen können. Eine besondere Erweiterung dieser frei wählbaren Module findet sich dort, wo Freiwilligen Bildungsgutscheine zur Verfügung stehen. Auch die Angebotsstruktur befindet sich in einigen Ländern nach wie vor im Wandel. Je nach Bedarf und Erfolg der bis dato etablierten Vorgehensweisen werden neue Programmangebote aufgenommen und Qualifizierungsmodi erprobt.

Unter der Voraussetzung, ein in ganz Deutschland wieder erkennbares Dienstprofil implementieren zu wollen („Marke FDaG“), stellt sich die Frage nach einer bundesweiten Definition grundlegender Standards für die Qualifizierung in den FDaG. Angesichts der beschriebenen Heterogenität von Ziel- bzw. Altersgruppen, Trägerorganisationen und Einsatzfelder ist dies keine leichte Aufgabe. Um ein sowohl auf die Bedarfe der Freiwilligen als auch auf die Anforderungen des Einsatzes abgestimmtes Angebot bereitzustellen, bedarf es gleichzeitig eines großen Spielraums für die Ausgestaltung der Qualifizierung. Um dieses Spannungsverhältnis aufzulösen wird empfohlen, die standardisierten Vorgaben für die Qualifizierung auf die Definition von Qualitätszielen zu beschränken.

## Aktivitäten und Perspektiven im zweiten Programmjahr

### 1. Perspektiven

#### 1.1. Ausgangslage am Ende des zweiten Projektjahres

Das Programm Freiwilligendienste aller Generationen mit seinen drei Bausteinen Leuchttürme, Mobile Teams und Qualifizierung war im Jahr 2010 vollumfänglich in der Durchführungsphase. Die Leuchttürme haben zumeist die jeweils angestrebte Zahl der Freiwilligen erreicht bzw. bewegen sich im Rahmen ihrer selbst abgesteckten Ziele, die eher heterogen sind. Die Mobil Teams können in allen Bundesländern auf Neue Standorte verweisen und die Qualifizierungsprogramme der Länder werden umgesetzt. Auf Ebene der Landesregierungen werden bereits vielerorts Überlegungen angestellt, wie sich der Dienst zukünftig in die eigenen Strategien zur Förderung Bürgerschaftlichen Engagements als eigenes Format integrieren lässt. Viele der beteiligten Akteure haben sich wertvolles Wissen über die Durchführung von generationsoffenen Freiwilligendiensten angeeignet. Dennoch wird das Ziel, den FDaG flächendeckend in Deutschland zu implementieren, im Verlauf des Jahres 2011 nicht zu erreichen sein. Dies zeigt die zwar stetig wachsende, aber gleichwohl überschaubare Anzahl so genannter „Neuer Standorte“. Auch die Hinweise verschiedener Mobiler Teams, dass sich die Beratungsprozesse von Kommunen und Trägern langwieriger gestalten als erwartet, machen deutlich, dass der Freiwilligendienst aller Generationen Zeit braucht, bis er in der Fläche die erwartete Resonanz findet. Mit Blick auf die Freiwilligenzahlen spielen die Leuchtturmprojekte eine bedeutende Rolle, während die Erhebungen des Jahres 2010 eine steigende Wachstumsdynamik an den Neuen Standorten zeigen.

#### 1.2. Perspektiventwicklung als zentrale Aufgabe für 2011

Ohne eine klar umrissene Perspektive für die Zeit nach dem Auslaufen der Förderung im Jahr 2012 ist zu erwarten, dass die begonnene Entwicklung stagniert bzw. das Erreichte zumindest teilweise in Frage gestellt wird. Hierfür muss mit den Programmbeteiligten ein möglichst weitreichender Konsens über die zukünftigen Rollen bzw. Verantwortlichkeiten der drei föderalen Ebenen und der drei Programmbausteine erzielt werden. Hier besteht einerseits großer Zeitdruck, denn es ist zu erwarten, dass die beteiligten Träger der Leuchtturmprojekte, Qualifizierungsprogramme und Mobilen Teams spätestens im Sommer 2011 über ihr weiteres Engagement im Programm entscheiden werden. Andererseits bestehen im Zusammenhang mit dem Bundesfreiwilligendienst und seiner Einführung sowie mit einer Bedeutungszuweisung zugunsten der Mehrgenerationenhäuser gute Chancen, den FDaG mit seinem Format einen festen Platz in der Landschaft der Engagementförderung zu geben. Das Profil des Freiwilligendienstes aller Generationen ist in diesem Zusammenhang, vor allem in Abgrenzung zum Bundesfreiwilligendienst, noch klarer zu profilieren.

### **1.3. Weiterhin Anreize für Träger setzen**

Die Zukunft der Freiwilligendienste aller Generationen ist nicht nur von seinem Profil als Engagementformat abhängig, sondern auch eng mit (finanziellen) Anreizen für die Trägerorganisationen verknüpft. Den Erfahrungen der Mobilien Teams zufolge speist sich die Attraktivität des Dienstes für Kommunen und Verbände maßgeblich aus dem Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen bzw. -mitteln. Die Ergebnisse der Trägerbefragung im Dezember 2010 haben bestätigt, dass sie ein wichtiger Grund für die Teilnahme am Programm sind. Die Leuchtturmprojekte profitieren zusätzlich von der Möglichkeit, Auslagen der Freiwilligen erstatten zu können. Ohne entsprechende Anreize dürfte es daher schwieriger werden, die Freiwilligendienste aller Generationen in der Zeit nach 2011 weiter zu entwickeln.

### **1.4. Länder und Kommunen einbinden**

Es ist unabdingbar, dass Länder und Kommunen in eine Fortführung des Programms eingebunden werden. Aus strategischen Gründen wünschenswert wäre es, dass sich alle föderalen Ebenen die Förderung von Freiwilligendiensten zum Anliegen machen und dies auch durch eine finanzielle Beteiligung zum Ausdruck bringen. Insofern wird empfohlen, eine Perspektive auf Bundesebene für den FDaG zu entwickeln, die an die jeweils unterschiedlichen Förderstrukturen und -ansätze der Länder und Kommunen anschlussfähig bleibt. Hierfür sind baldmöglichst entsprechende Gespräche mit Kommunal- und Ländervertretungen zu führen, da eine tragfähige Lösung nur in Einvernehmen mit ihnen zu finden ist.

### **1.5. Kompetenzen durch Kontinuität der Akteure erhalten**

Die gegenwärtig am Programm beteiligten Träger und Mobilien Teams haben sich in den vergangenen Jahren ein breites Wissen rund um die Konzeption und Durchführung von generationsoffenen Freiwilligendiensten erarbeitet. Dieses erworbene kulturelle Kapital ist eine wichtige Ressource für die Zukunft des FDaG, das dem Programm nicht verloren gehen darf. Das heißt nicht zwangsläufig, dass jedes Projekt oder jeder vertretene Ansatz der Engagementförderung im Programm weitergefördert werden sollte, dennoch ist es im hohen Maße empfehlenswert auf eine Kontinuität bei den Akteuren hinzuwirken.

### **1.6. Konsens über Qualitätsziele für die Qualifikation herstellen**

Die Qualifizierungsmaßnahmen für Freiwillige sind ein Schlüsselfaktor für die Zukunftsfähigkeit der Freiwilligendienste aller Generationen. Sie stellen einen zentralen Anreiz für alte und neue Trägerorganisationen dar, den Freiwilligendienst anzubieten. Sie sind ein wichtiges Identitätsmerkmal für die Freiwilligendienste mit ihrem Profil als Bildungsangebote und wirken einer Funktionalisierung der Engagierten durch die Träger entgegen. Schließlich sind sie ein strategisches Instrument zur Erschließung neuer Zielgruppen für die Freiwilligendienste.

Insofern wird empfohlen, die Qualifizierung zum Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Zukunftsperspektive zu nehmen.

Unter der Voraussetzung, ein in ganz Deutschland wieder erkennbares Dienstprofil implementieren zu wollen („Marke FDaG“), stellt sich die Frage nach einer bundesweiten Definition grundlegender Standards für die Qualifizierung von Freiwilligen in den FDaG. Angesichts der großen Heterogenität von Ziel- bzw. Altersgruppen, Trägerorganisationen und Einsatzfeldern, ist dies keine leichte Aufgabe. Um ein sowohl auf die Bedarfe der Freiwilligen als auch auf die Anforderungen des Einsatzes abgestimmtes Angebot bereitzustellen, bedarf es eines großen Spielraums für die Ausgestaltung der Qualifizierung. 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. Auf diese Weise bestünde für die Träger die Möglichkeit, verschiedene Profile des Dienstes für unterschiedliche Alters- bzw. Zielgruppen zu entwickeln. Eine Festlegung auf bestimmte Qualitätsziele würde gleichzeitig Konsequenzen für die FDaG-Bildungsangebote auf Landesebene nach sich ziehen: Die Qualifizierungsanbieter müssten nämlich in Folge ebenfalls ein auf die Qualitätsziele zugeschnittenes Angebot für die Träger machen.

Die Verantwortung für die Qualifizierung sollte zukünftig bei den Trägern des Freiwilligendienstes liegen. Sie hätten ggf. im Rahmen einer Anerkennung als Träger der FDaG ein pädagogisches Gesamtkonzept vorzulegen, in dem beschrieben wird, wie die Qualitätsziele (s. u.) erreicht werden sollen. Zur Sicherung der Qualität und einer gewissen Vergleichbarkeit der Ansätze, wird vorgeschlagen, ein Review-Verfahren für die jeweiligen pädagogischen Begleitkonzepte einzurichten, das der Anerkennung des Trägers vorgeschaltet ist. Diese Aufgabe könnte ausgewählten Qualifizierungsträgern in den jeweiligen Bundesländern übertragen werden. Das Verfahren sollte dabei nicht allzu bürokratisch sein, sondern sich eher am Leitbild einer kollegialen Beratung orientieren.

### **Qualitätsziele für die Qualifizierung von Freiwilligen**

1. Qualifizierung in den Freiwilligendiensten aller Generationen zeichnet sich durch eine doppelte Kompetenzorientierung aus: Sie baut auf den vorhandenen Kompetenzen der Freiwilligen auf und garantiert den Erwerb der für die Dienste notwendigen Qualifikationen.
2. Die Qualifizierung gibt den Freiwilligen Raum, ihre persönlichen Erfahrungen im

und mit dem Dienst zu reflektieren und sich darüber mit anderen Engagierten auszutauschen.

3. Die Qualifizierung vermittelt Freiwilligen neben dem für die Tätigkeit notwendigen Fachwissen relevante Sozialkompetenzen sowie Einblick in die besondere „Kultur“ des Tätigkeitsfeldes (z.B. Werthaltungen, Akteursbeziehungen).
4. Die Qualifizierung 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 Qualifizierung wird 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 Qualifizierung unterstützt die Freiwilligen ihre eigenen Rechte, Interessen und Bedürfnisse mit Blick auf den Freiwilligendienst zu artikulieren.

### **1.7. Anerkennungskriterien und -verfahren für Träger formulieren**

Im Sachstandsbericht 2009 wurde bereits auf die Heterogenität der Leuchtturmprojekte mit ihrer jeweils eigenen Ausgestaltung des Dienstes und die unterschiedlichen „Leuchttärken“ hingewiesen. Daran hat sich bis dato wenig geändert. Zwar sind die allermeisten Projekte im vergangenen Jahr bei der Umsetzung ihrer eigenen Ziele vorangekommen. Die Vielfalt der geförderten Einsatzfelder ist allerdings ein Grund, dass die Einheitlichkeit des Profils des Dienstes, das sich über die Kriterien Mindeststundenzahl, Dauer und Qualifizierung definiert, in der Praxis nicht immer hinreichend wahrgenommen wird. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass sich die Trägerorganisationen vielerorts zu wichtigen Kompetenzträgern für Freiwilligendienste aller Generationen entwickelt haben.

In diesen Zusammenhang stellt sich erneut die Frage nach einem Anerkennungsverfahren für Träger der Freiwilligendienste aller Generationen entsprechend einheitlich definierter Standards. Hierdurch ließe sich für die Zeit nach Auslaufen der Förderung das Profil des Dienstes schärfen, die Qualität der Durchführung sichern und zugleich der Kreis der Träger mit einem Förderanspruch einzugrenzen. Letzteres ist eine wichtige Voraussetzung, um die Einrichtung entsprechender Fördertitel in den öffentlichen Haushalten durchsetzen zu können. Die Trägeranerkennung könnte durch die Bundesländer auf Basis eines pädagogischen Gesamtkonzeptes, sowie dem Nachweis eines für die Durchführung des Dienstes notwendi-

gen Kompetenzprofils erfolgen. Letzteres könnte z.B. durch die Teilnahme einer oder mehrerer Fachkräfte an einer Qualifizierungsmaßnahme geschehen.

### **1.8. Mobile Teams als bundesweite Beratungsstruktur nutzen**

Mit den Mobilien Teams ist in den letzten zwei Jahren ein bundesweites Beratungsangebot zu den Freiwilligendiensten aller Generationen entstanden. Diese Struktur könnte auch nach 2011 für diese oder weitere Aufgaben genutzt werden. In diesem Zusammenhang wird eine enge Anbindung der Mobilien Teams an bestehende Strukturen für die Engagementförderung der Bundesländer, wie z.B. Landesnetzwerke, Ehrenamtsforen etc., empfohlen, um eine Integration der Freiwilligendienste in die Förderstrategien des Landes zu gewährleisten.

Perspektivisch könnten die Teams die Qualifizierung von Fachkräften für die Durchführung von Freiwilligendiensten aller Generationen übernehmen. Als Vorbilder können die Mobilien Teams Nordrhein-Westfalens oder von Rheinland-Pfalz dienen, die bereits während der aktuellen Programmphase in diesem Sinne tätig sind. Die Qualifizierung der Fachkräfte soll in erster Linie der Qualitätssicherung dienen und einen nachhaltigen Beitrag zur Strukturentwicklung im Bereich der Freiwilligendienste aller Generationen leisten. Im Fokus steht dabei die Frage nach einem guten Freiwilligenmanagement. Zusätzlich könnten aber auch Themen wie Freiwilligengewinnung, Netzwerke der Engagementförderung und Finanzierungskonzepte Gegenstand der Qualifizierung sein. Allerdings bietet sich hier aufgrund begrenzter Ressourcen eine Konzentration auf die Fachkräfte der Trägerorganisationen an. Die Qualifizierung der Einsatzstellen sollte Aufgabe des Trägers sein (für die er wiederum durch die Mobilien Teams geschult werden könnte).

### **1.9. FDaG als Orientierungs- und Lernangebot im Engagement profilieren**

Mit Blick auf die zeitliche Intensität des Einsatzes muss die Abgrenzung der Freiwilligendienste aller Generationen gegenüber klassischen Formen des Ehrenamtes oder weniger formalisierten Engagementformen weiter klar kommuniziert werden. Es wird empfohlen, den Charakter des Dienstes als ein Orientierungs- und Lernangebot im Feld des bürgerschaftlichen Engagements zu schärfen, indem z.B. seine Dauer auf 12 bis max. 24 Monaten begrenzt wird. Damit würde der Freiwilligendienst aller Generationen tatsächlich zu einem Impulsgeber werden, der neue Zielgruppen an ein Engagement heranzuführt. 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. Gleichzeitig könnte eine zeitliche Befristung möglichen Monetarisierungseffekten vorbeugen, die zu erwarten sind, wenn Organisationen Fördermittel als finanzielle Vergütung des Einsatzes für die Freiwilligen ver-

wenden. Die Träger werden möglicherweise von der Zahlung allzu üppiger Aufwandsentschädigungen absehen, wenn droht, dass diese auch nach dem Ende des Dienstes und der Förderung durch den Freiwilligen eingefordert wird.

### **1.10. Synergien mit anderen Programmen ausarbeiten**

Die Vernetzung innerhalb und mit der Kommune ist ein zentrales Merkmal für die Freiwilligendienste aller Generationen, nicht zuletzt, um einen Beitrag zur (Re-)Vitalisierung der kommunalen Engagementförderung zu leisten. Verschiedene Programmstandorte von der kleinen Erzgebirgsgemeinde Zethau, über den Landkreis Marburg-Biedenkopf, bis hin zum Stadtstaat Hamburg zeigen, wie dieser Anspruch unter höchst unterschiedlichen Ausgangsbedingungen realisiert wird. Zusammen mit den Freiwilligendiensten aller Generationen werden mit Ende des Jahres 2011 vier weitere Programme in Regie des BMFSFJ auslaufen, mit denen die Bundesregierung bürgerschaftliches Engagement auf kommunaler Ebene gefördert hat: das Aktionsprogramm „Mehrgenerationenhäuser“ (MGH), das Programm „Aktiv im Alter“, die „Aktion Zusammenwachsen“ (Integrationspatenschaften) sowie die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“. Verschiedenen Äußerungen aus dem Familienministerium zufolge sollen die Programme nach 2011 zusammengeführt werden. Dies ist auch bereits den Vertreter/innen der Bundesländer mitgeteilt worden. Wie dies geschehen soll, ist derzeit aber noch unklar. Das zze hat in diesem Zusammenhang den Auftrag vom BMFSFJ erhalten, an drei Standorten Szenarioworkshops mit Vertretern der Programme durchzuführen, um mögliche Synergien der verschiedenen Ansätze auszuloten.

Eine bloße Verlagerung der Förderung bzw. der Trägerschaft für die FDaG auf die Mehrgenerationenhäuser erscheint bereits zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll: Die gegenwärtigen Standorte der Freiwilligendienste aller Generationen fallen längst nicht in allen Fällen mit denen der Mehrgenerationenhäuser zusammen. Im Falle des o. g. Szenarios droht, dass die bisherigen Träger von einer zukünftigen Förderung nicht mehr profitieren könnten und dem Programm zusammen mit dem erworbenen Wissen um die Organisation von Freiwilligendiensten verloren gehen. Darüber hinaus ist auch das Programm der Mehrgenerationenhäuser mit seinen ca. 500 Standorten weit davon entfernt, eine für die Bundesrepublik flächendeckende Infrastruktur für die Förderung von Freiwilligendiensten darzustellen, denn meist bleibt die Reichweite ihrer Angebote auf das unmittelbare lokale Umfeld begrenzt.



## 2. Ergebnisse der Erhebungen zum Freiwilligendienst 2010

### 2.1. Entwicklung der Anzahl der Freiwilligen, Einsatzstellen und Träger

Die Gesamtzahl der Freiwilligen seit Programmbeginn wird bei Leuchtturmprojekten und Mobil Teams prinzipiell halbjährlich erhoben. Die Höhe der Zahlen schwankt zwischen den Leuchtturmprojekten beträchtlich. Das liegt unter anderem an den unterschiedlichen Projekt-designs: Einige Projekte haben Freiwillige aus dem Vorgängerprogramm GÜF übernommen, einige fangen buchstäblich bei Null an, andere streben den planmäßigen Aufbau einer bestimmten Zahl von Plätzen an. Die von den Ländern geförderten Projekte sind zudem erst seit 2010 im Programm. Neben der Gesamtzahl der Freiwilligen wurde erstmalig die Zahl der im Dezember 2010 aktiv im Dienst befindlichen Freiwilligen erfragt. Sie liegt für alle Leuchtturmprojekte bei rund 1.500 Freiwilligen.

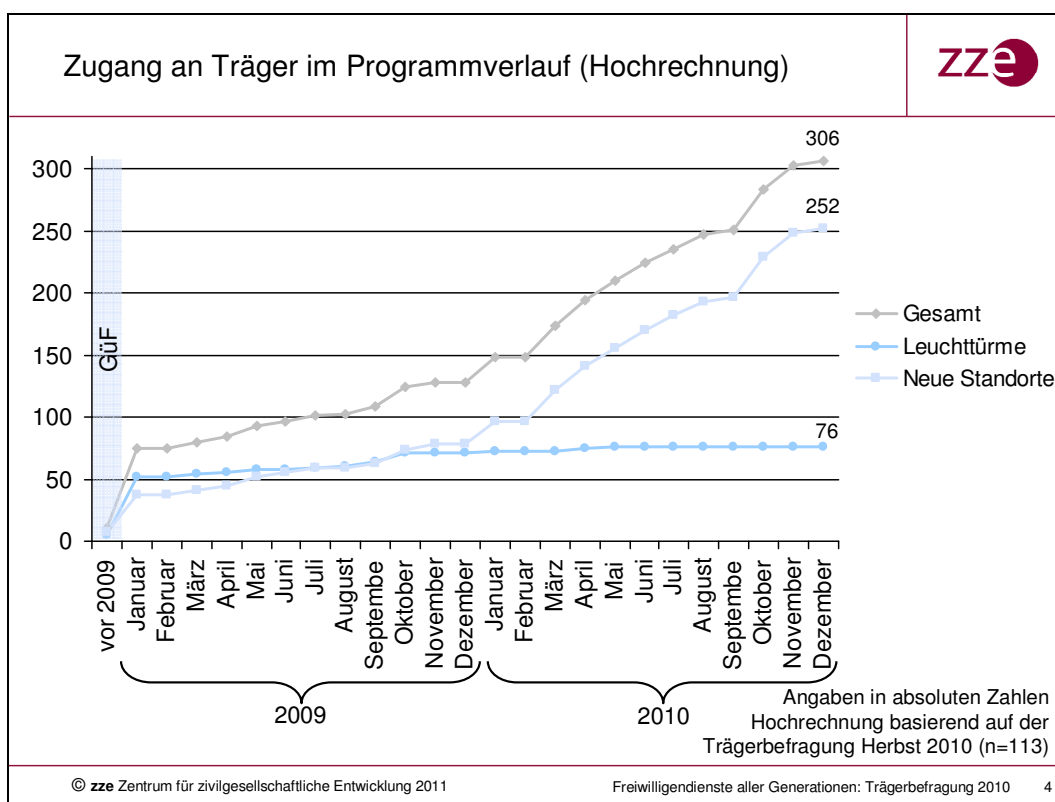
Die Zahl der Freiwilligen außerhalb der Leuchtturmprojekte, an den so genannten „Neuen Standorten“ variiert zwischen den 16 Bundesländern. Dies hängt z.B. mit den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen zusammen: So gibt es Teams, die eher in Gebieten mit geringer Träger- und Bevölkerungsdichte tätig sind (Tendenz Flächenland, Osten) und andere in Gebieten mit hoher Dichte (Tendenz Stadtstaaten, Westen). Zudem folgen die Teams unterschiedlichen Konzepten: die einen gehen zunächst auf Träger oder Netzwerke zu, um von dort aus an Einsatzstellen zu gelangen; andere sprechen Einsatzstellen an und gelangen von dort an Träger. Und schließlich haben sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihre Vorbereitung abgeschlossen und die Beratungstätigkeit aufgenommen. Hinzu kommen sicherlich Einflussfaktoren wie die allgemeine Engagementbereitschaft oder „Sättigung“ der Engagementlandschaft usw.

Entscheidend ist die Entwicklung in der Zeitachse: Die Zahl der Freiwilligen an Neuen Standorten ist am Ende des zweiten Projektjahres deutlich größer als bei den Leuchtturmprojekten – sowohl insgesamt als auch bei den Aktiven. In der bundesweiten Betrachtung beträgt damit die **Gesamtzahl der Freiwilligen am 31.12.2010 für FDaG 5.069.**

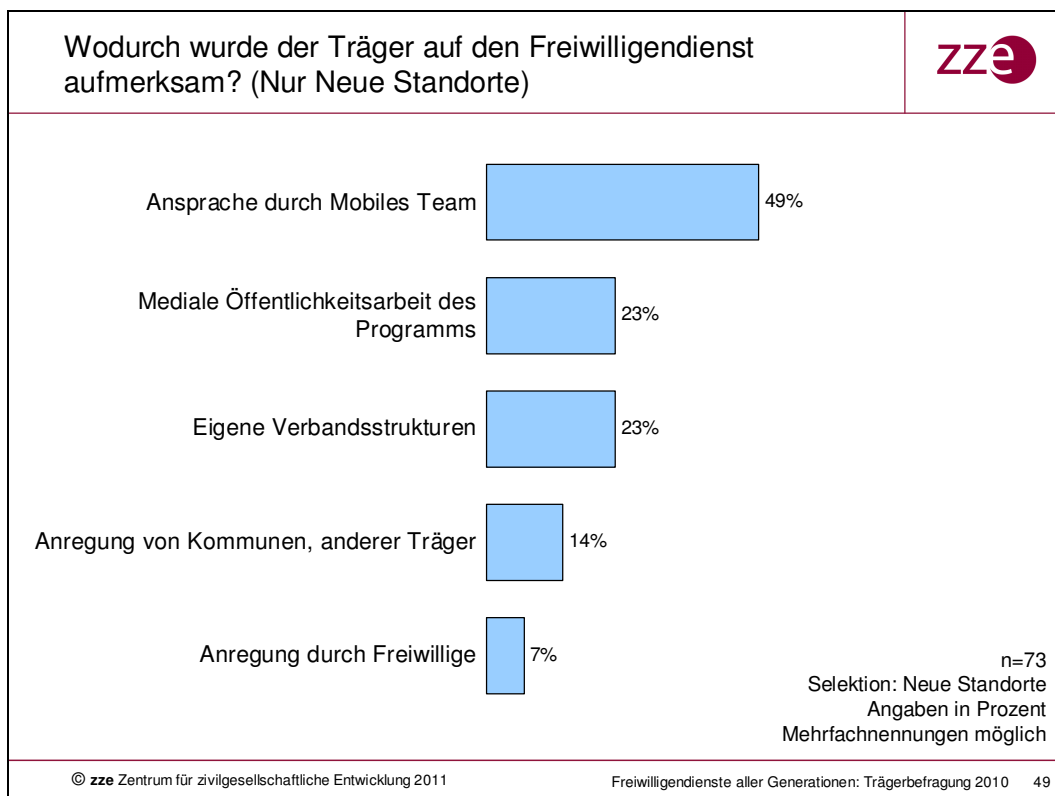
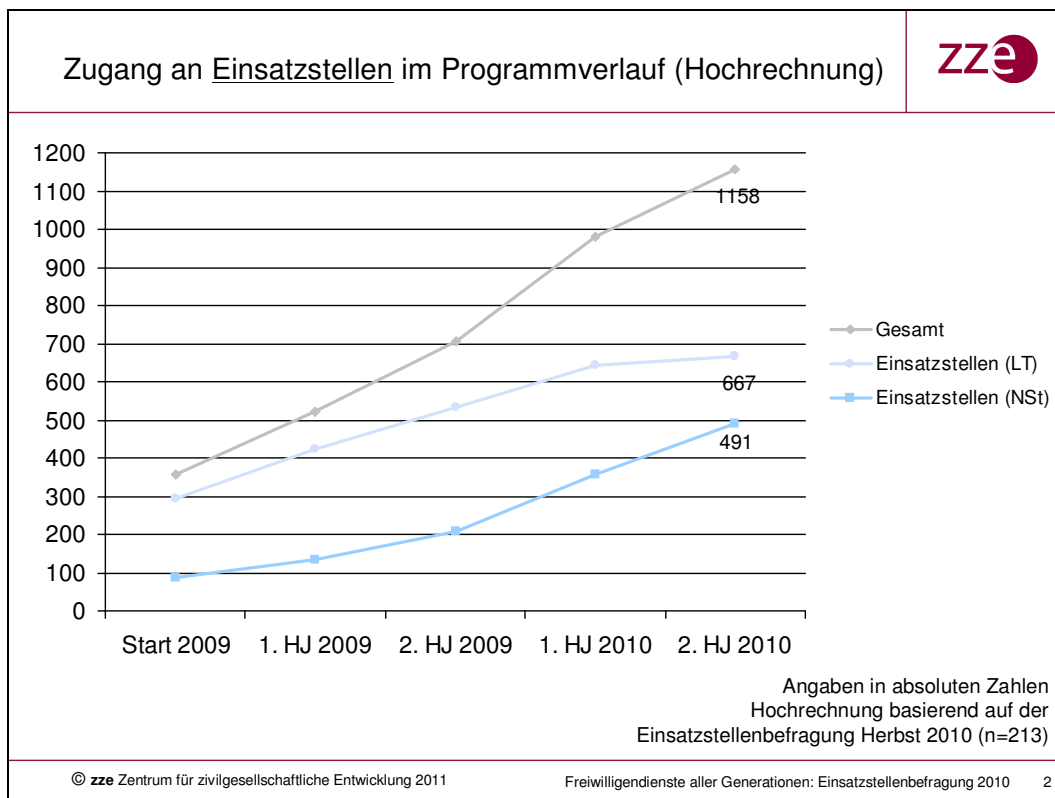


Abb.: Anzahl der Freiwillige an Neuen Standorten nach Bundesländern

Die Frage nach Aufnahme des Dienstes würde nur grob Aufschluss über die Dynamik der Zugänge an Freiwilligen geben. Eine bessere Grundlage bieten die Zugangsdaten von Trägern bzw. Einsatzstellen in Leuchtturmprojekten und Neuen Standorten. Insgesamt 124 Trägerorganisationen haben an der Befragung teilgenommen. Davon entfallen 51 auf Leuchtturmprojekte und 73 auf Neue Standorte. Beim Zuwachs der Träger im Freiwilligendienst wird die Logik der verschiedenen Programmbausteine sichtbar. Während die Leuchtturmprojekte meist mit einem im Projektantrag feststehenden Set von Trägern (einzelner Träger oder mit festen Kooperationspartnern) in den Leuchtturmprojekten starteten bzw. neue Trägerkooperationen vor allem in den ersten drei Quartalen des Jahres 2009 geschlossen haben, erfolgte 2010 ein starker Trägerzuwachs an Neuen Standorten. Die Grafik zeigt auf Wunsch des BMFSFJ eine Hochrechnung mit Blick auf die Gesamtzahl von 306 Trägern der FDaG.



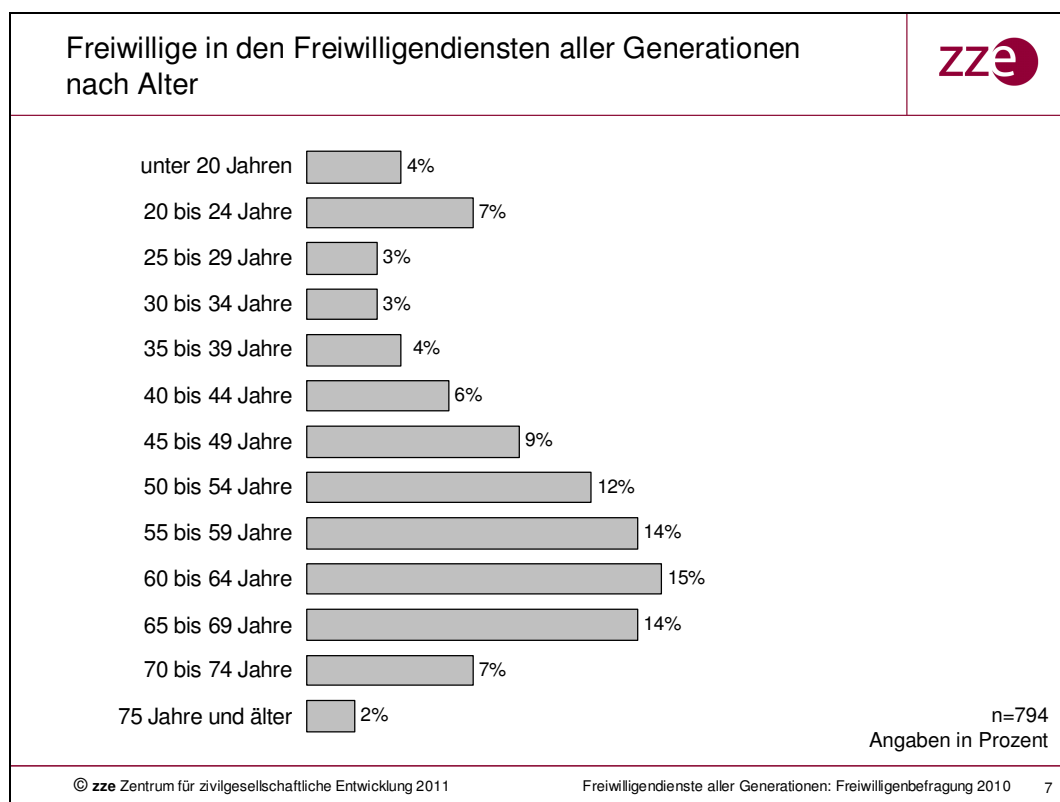
Bei den Einsatzstellen sind insgesamt 231 eingegangene Fragebogen zu verzeichnen. Davon sind 113 Einsatzstellen von Leuchtturmprojekten und 118 von Neuen Standorten. Im Zeitverlauf wächst die Zahl der Einsatzstellen bei den Leuchtturmprojekten stetig. Bei den Neuen Standorten ist der Zuwachs im Jahr 2010 hingegen etwa dreimal so hoch wie 2009. Die Grafik zeigt auf Wunsch des BMFSFJ eine Hochrechnung mit Blick auf die Gesamtzahl von **bundesweit 1.158 Einsatzstellen für Freiwilligendienste aller Generationen** (s.u.).



Der starke Zuwachs bei den Neuen Standorten sowohl bei den Trägern als auch den Einsatzstellen ist ein Hinweis auf eine erfolgreiche Beratungstätigkeit der Mobilien Teams. Auf die Frage, wodurch neue Träger aufmerksam auf den FDaG wurden, geben knapp die Hälfte an, durch das Mobile Team angesprochen worden zu sein. Die Hypothese der Wirksamkeit der Mobilien Teams stützt sicherlich die Beobachtung, dass die Bundesländer das Jahr 2009 zum einen nutzten, ihre Beratungsstruktur zunächst zu konstituieren (von der personellen über die inhaltliche bis zur Planung der Öffentlichkeitsarbeit) und erst 2010 davon profitierten. Zum anderen sind für die Gewinnung Neuer Standorte häufig intensive Beratungsprozesse Voraussetzung, die oft schon in 2009 begannen, aber erst 2010 Früchte trugen. Als weitere Anstöße für die Auseinandersetzung mit dem Freiwilligendienst aller Generationen wurden von den Neuen Standorten je zu etwa einem Viertel die mediale Öffentlichkeitsarbeit des Programms (undifferenziert) und eine Verbandsstruktur als Verbreitungswege genannt.

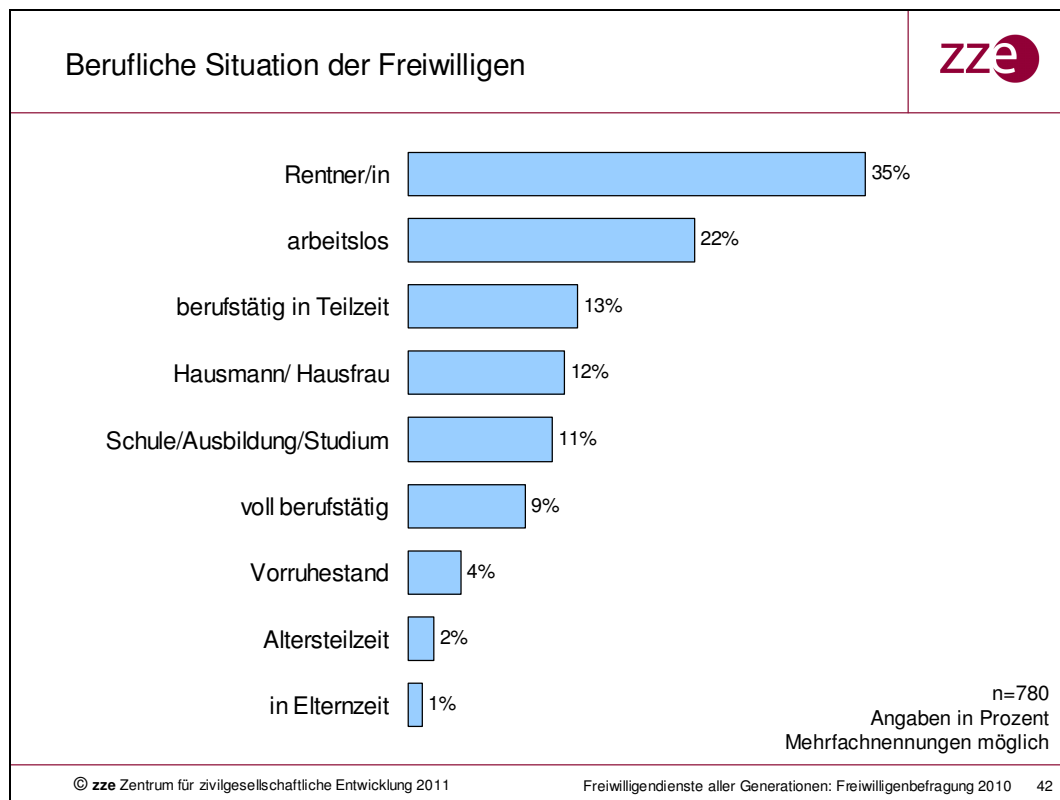
## 2.2. Soziodemographische Daten der Freiwilligen

Für die Freiwilligendienste aller Generationen wurden Engagierte aus allen Altersstufen gewonnen. Die Mehrheit der Freiwilligen (52%), die an der Befragung teilnahmen, war 55 Jahre alt and älter.



Der Freiwilligendienst ist somit ein Angebot, das vornehmlich ältere Menschen anspricht. Bei den Jüngeren ist die Altersstufe der 20 bis 24-Jährigen am stärksten vertreten, sie macht 7% der Freiwilligen aus. Insgesamt zeigt der Verlauf der Altersverteilung zwei Sattel: einen kleineren in jener Altersklasse, die auch von den etablierten Jugendfreiwilligendiensten beworben wird, und einen auffallend großen bei den 50 bis 70-Jährigen.

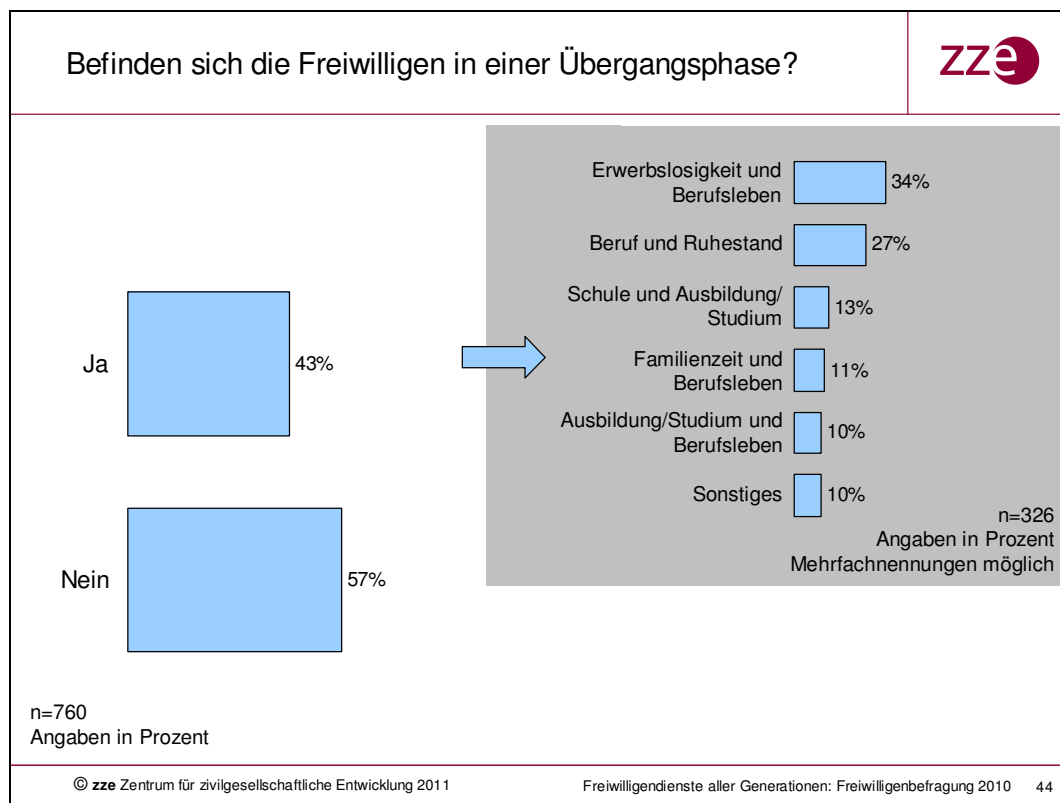
Dies zeigt, dass jüngere Menschen am ehesten dann gewonnen werden, wenn sie sich in der Übergangsphase von Schule bzw. Ausbildung in den Beruf bzw. in Studium/Ausbildung befinden. Entsprechend der Altersverteilung machen Rentner/innen mit 35% auch die relative Mehrheit unter den Freiwilligen aus. Der Anteil der Arbeitslosen unter den Freiwilligen fällt mit 22% hoch aus, was die Hypothese stärkt, dass Engagementangebote auch als Brückendienste in Zeiten von Arbeitslosigkeit genutzt werden.



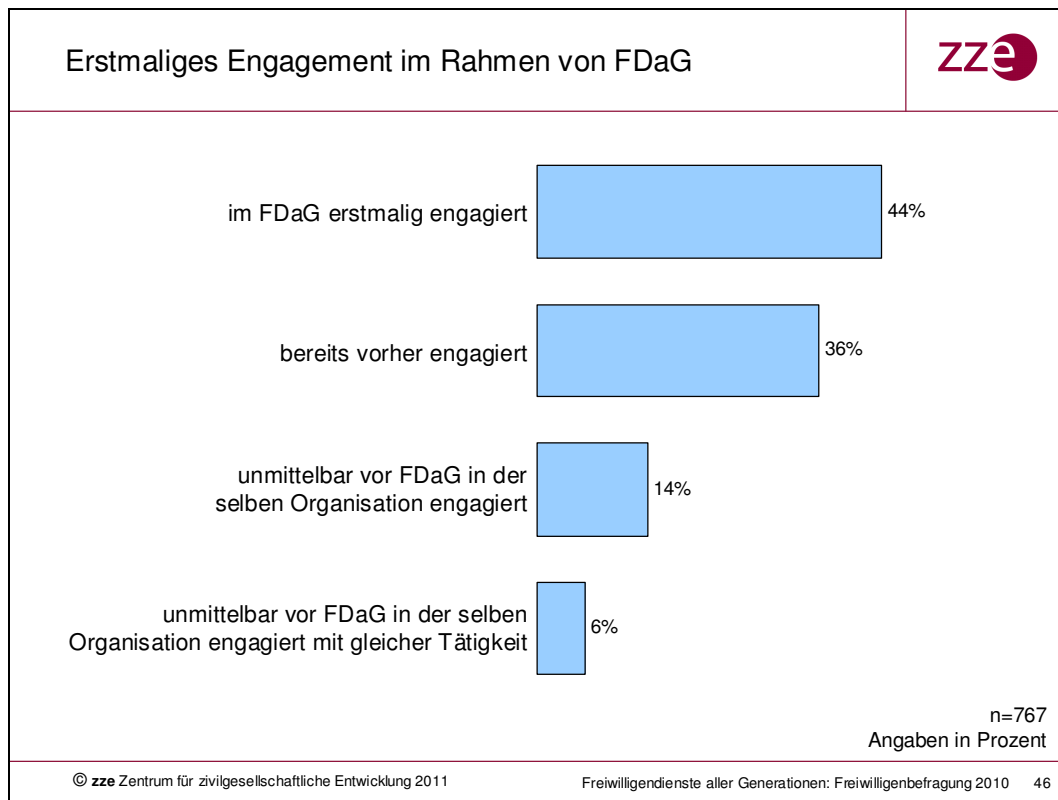
Wie auch schon in den Generationsübergreifenden Freiwilligendiensten sind im FDaG deutlich **mehr Frauen (69%; GüF 67%) als Männer (31%; GüF 32%) engagiert**. Diese Verteilung unterscheidet sich von anderen Erhebungen, etwa dem Freiwilligensurvey, wonach sich in der Tendenz Männer häufiger als Frauen engagieren. Ein Grund für den geringen Männeranteil im FDaG könnte u.a. darin gefunden werden, dass traditionelle „Männerdomänen“, die in anderen Untersuchungen zu den größeren Engagementbereichen zählen (z.B. Sport)

im FDaG relativ schwach vertreten sind, während Einsatzfelder mit typischerweise hohen Anteilen weiblicher Beteiligung relativ stark vertreten sind, wie die Arbeit mit älteren Menschen, die Kinderbetreuung, Unterstützung für Familien (vgl. Freiwilligensurvey 2009).

Annähernd die Hälfte der Freiwilligen (43%), die an der Befragung teilnahmen, gab an, in einem biographischen Übergang zu sein. Dieser relativ hohe Anteil stützt die Hypothese der Passgenauigkeit des Dienstes für Personen in Passagesituationen, die auch von den Trägern des Dienstes geteilt wird (s. weiter unten). Die Mehrheit dieser Personen befindet sich in der Phase zwischen Erwerbslosigkeit und Berufsleben (34%) sowie Beruf und Ruhestand (27%). Der Anteil der Freiwilligen im Übergang zwischen Ausbildung/Studium und Berufsleben entspricht mit 11% weitgehend der Altersverteilung der Freiwilligen.



Der Freiwilligendienst aller Generationen scheint als Instrument geeignet, Bürger/innen für eine freiwillige Tätigkeit zu gewinnen, die vorher noch nicht engagiert waren: Der Anteil erstmalig Engagierter liegt bei 44%. Der Anteil derer, die unmittelbar vor dem FDaG in derselben Organisation mit der gleichen Tätigkeit engagiert waren, ist mit 6% gering. Vermutungen, dass der FDaG im hohen Umfang genutzt werde, um bestehende Freiwilligenplätze in Freiwilligendienste aller Generationen umzuwandeln, ohne diese im Format oder Umfang zu ändern, werden nicht bestätigt (s.u.)

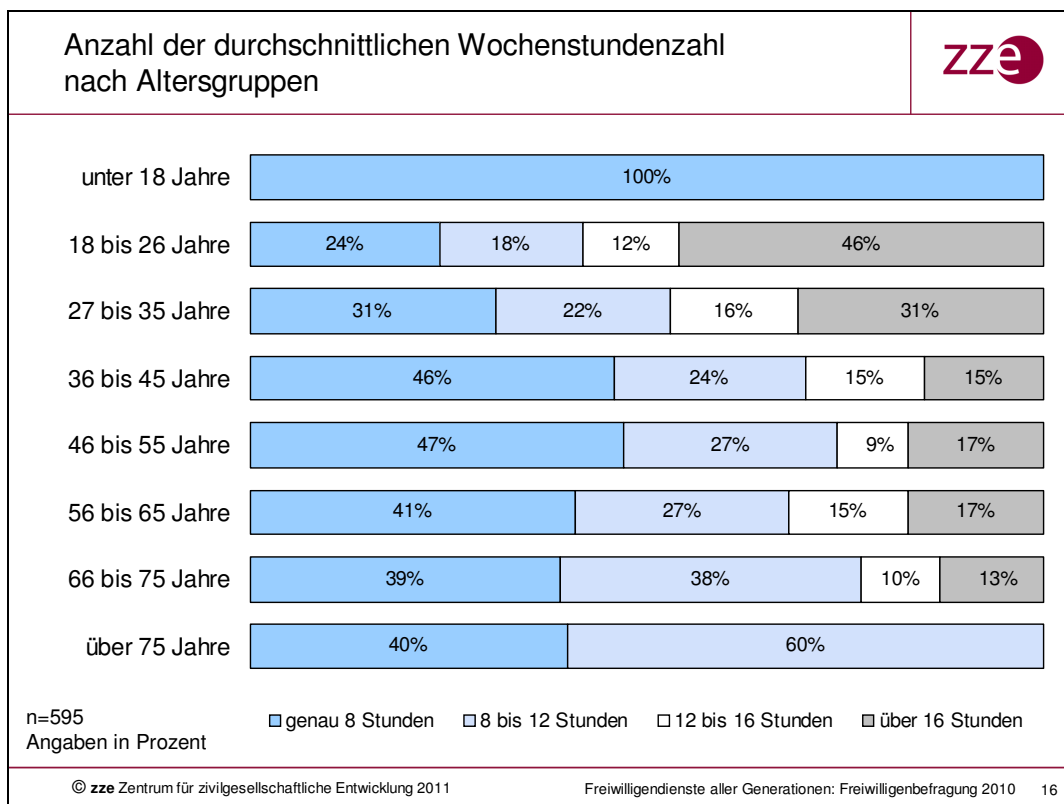
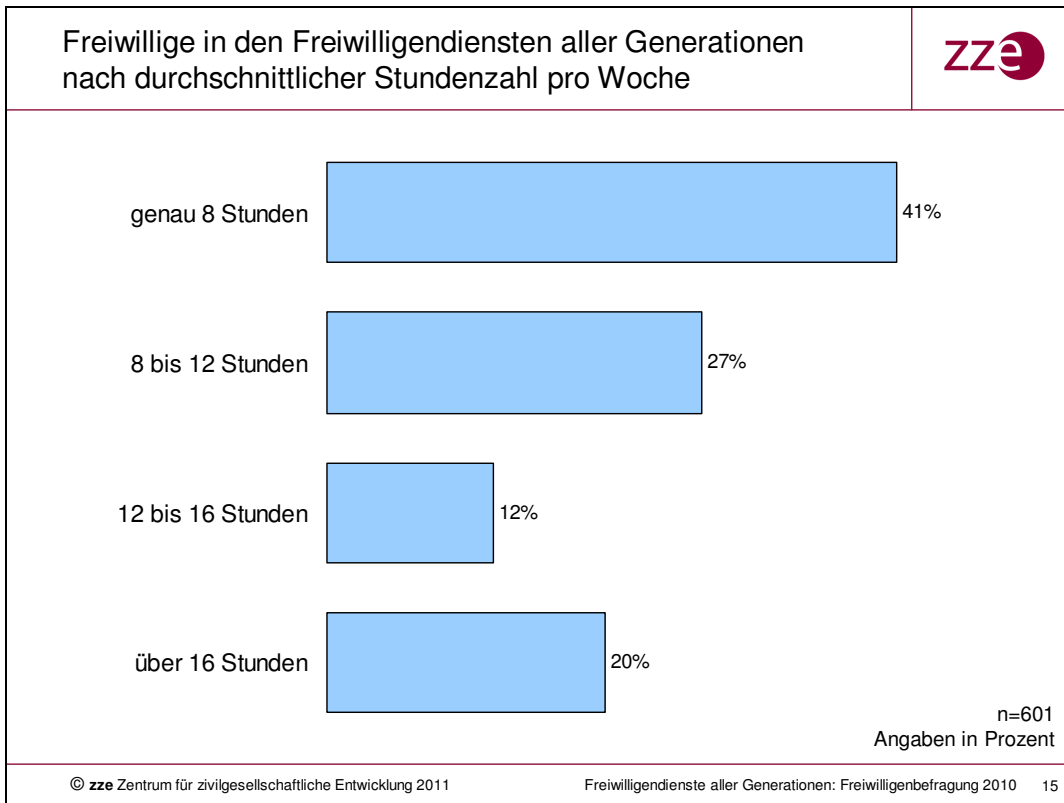


### 2.3. Engagiert im Profil der Freiwilligendienste aller Generationen

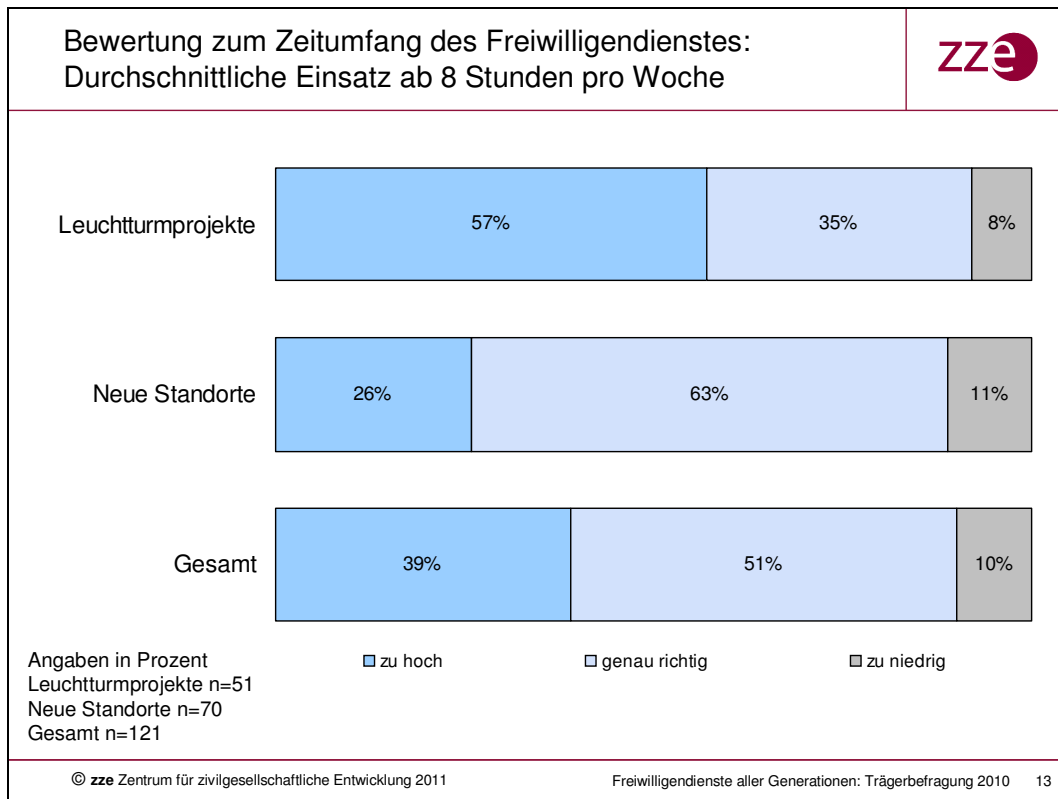
41% der Freiwilligen engagiert sich in einem Umfang von genau acht Stunden. Mehr als die Hälfte (59%) engagiert sich über acht Stunden, was verdeutlicht, dass eine hohe Nachfrage nach zeitintensiven Engagementangeboten besteht. Die Betrachtung nach Altersgruppen zeigt, dass unter den 18 bis 26-Jährigen noch ca. drei Viertel mehr als acht Stunden aktiv sind, während dieser Anteil bei den 56 bis 65-Jährigen bei 59% liegt. Tendenziell sinkt also mit zunehmendem Lebensalter die Bereitschaft zu einer hohen Wochenstundenzahl, die wiederum von jüngeren Menschen nachgefragt wird (s.u.).

Mit Blick auf den Bundesfreiwilligendienst, der ebenfalls generationenoffen angelegt ist, zeigt es sich, dass sich das Format der Freiwilligendienste aller Generationen durch die zeitliche Flexibilität und dadurch, dass der Zeitumfang nicht aus typischen, von Erwerbsarbeit geprägten Voll- oder Teilzeitarbeitsdeputaten abgeleitet ist, besonders für die Ansprache ältere Menschen eignet und ihnen sowohl Orientierungs- als auch Qualifizierungsoptionen bietet.

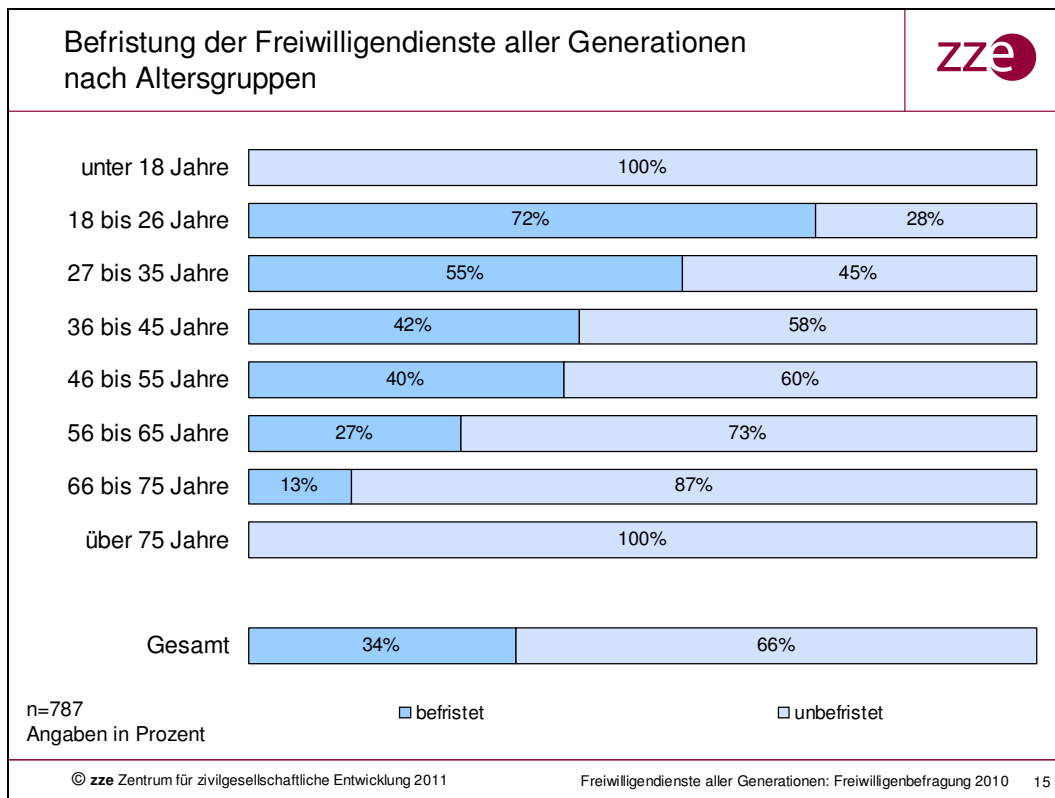




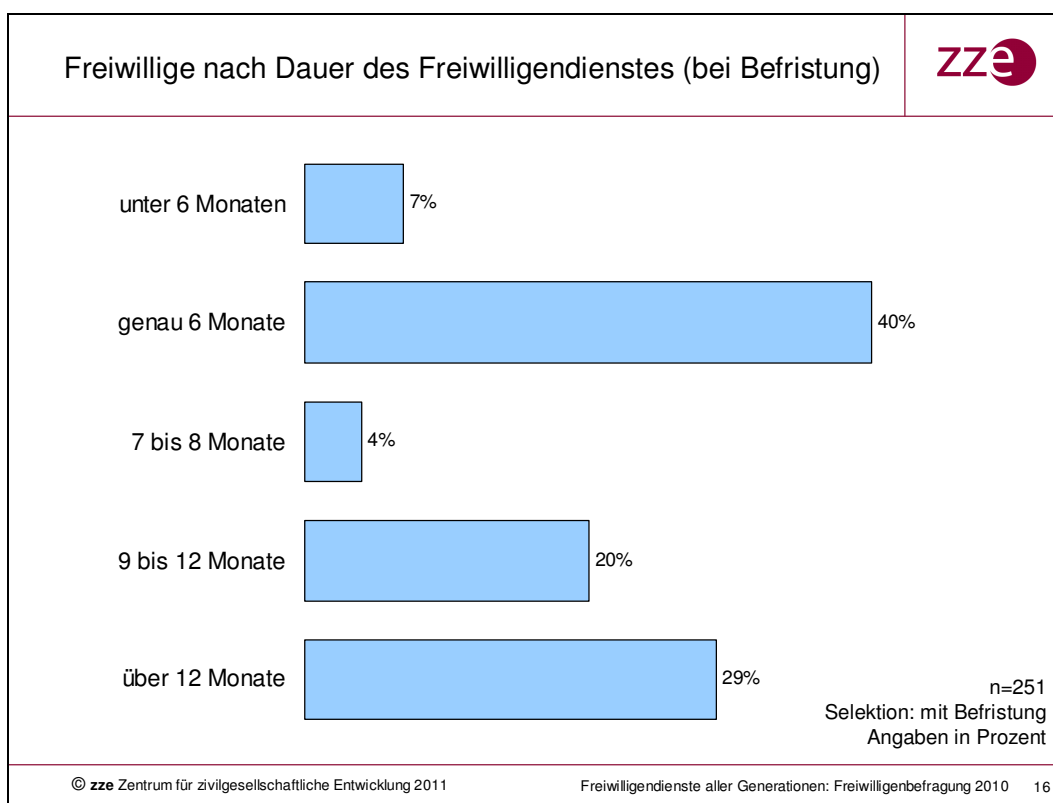
Aus der Befragung der Träger geht hervor, dass eine beachtliche Anzahl der befragten Träger die Mindestanforderung von acht Wochenstunden letztlich für zu umfangreich hält. Das gilt sowohl für neue Träger als auch für Leuchtturmprojekte.



Eine kritische Sicht ist auch bezüglich der Mindestdauer der Freiwilligendienste geboten. Laut Siebten Sozialgesetzbuch wird ein Freiwilligendienst aller Generationen zunächst ab einem Umfang von mindestens sechs Monaten geleistet, eine darüber hinausgehende Befristung ist allerdings nicht gesetzlich festgelegt.



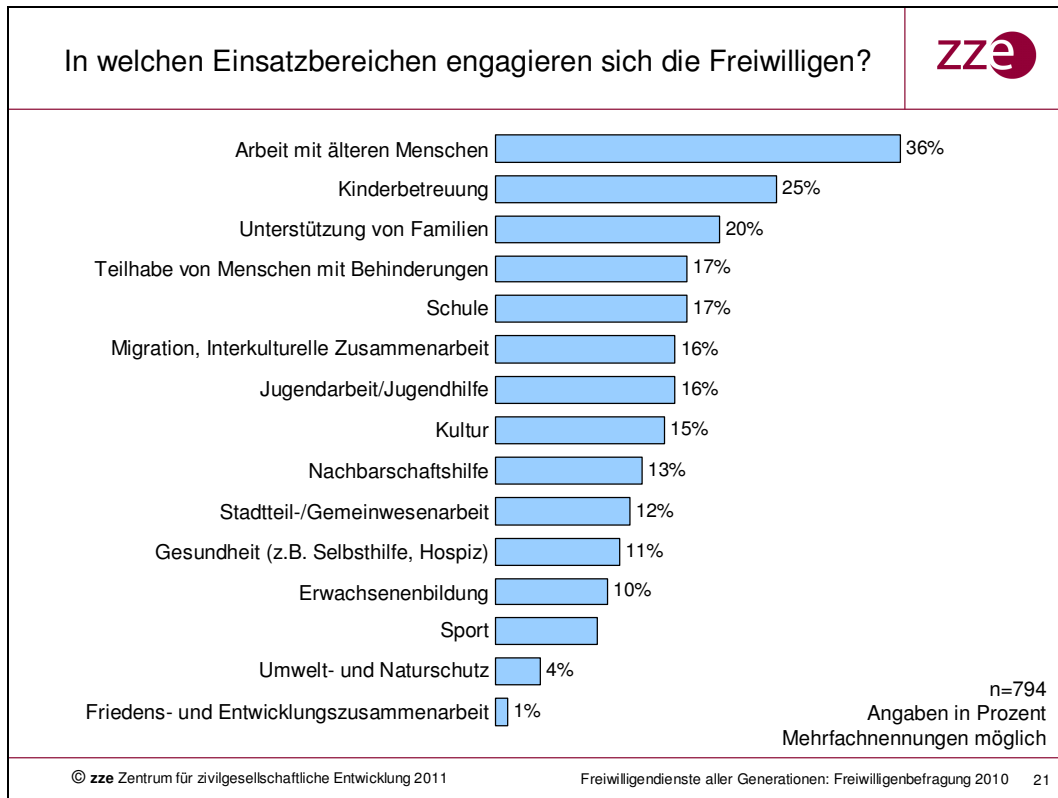
Zwei Drittel der Freiwilligen (66%) absolvieren den FDaG unbefristet (s.o). Der Anteil derer, die den FDaG unbefristet leisten, steigt abhängig vom Alter an. Während nur 28% der 18 bis 26-Jährigen einen unbefristeten Dienst leisten, macht er bei den 56 bis 65-Jährigen 73% aus. Diese Zahlen spiegeln Beobachtungen anderer Analysen wider, wonach sich junge Menschen eher zeitlich in begrenztem Rahmen und ggf. projektbezogen engagieren, während ältere Menschen eher ein dauerhaftes Engagement anstreben.



Freiwillige, die FDaG befristet absolvieren, tun dies überwiegend für genau sechs Monate (43%). Gut ein Drittel engagiert sich für mehr als zwölf Monate und ein Fünftel für neun bis zwölf Monate. Insgesamt hat sich jeweils etwa die Hälfte der Befragten zu unter neun Monaten bzw. über neun Monaten freiwilligem Dienst verpflichtet.

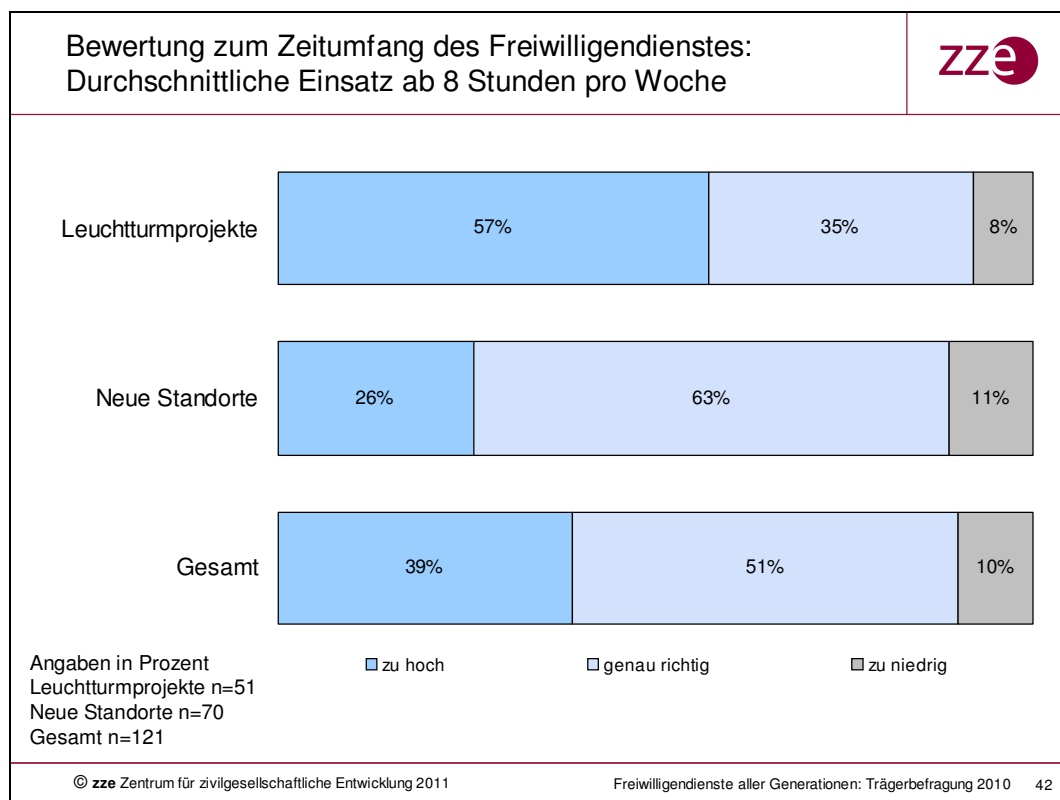
<b>Dauer des Dienstes ab 6 Monate (bei Befristung)</b>				
	<b>genau 6 Monate</b>	<b>7 bis 8 Monate</b>	<b>9 bis 12 Monate</b>	<b>über 12 Monate</b>
<b>Anteil Freiwillige</b>	43%	5%	21%	31%

Die Arbeit mit älteren Menschen ist das von den Befragten meistgenannte Einsatzfeld (36%). Ein Viertel der Freiwilligen engagiert sich in der Kinderbetreuung, ein Fünftel in der Unterstützung von Familien. Zwischen 10% und 20% liegen neuen Einsatzfelder, die wesentlich auf Kultur/Bildung und Teilhabe/Soziales mit lokalem Bezug hindeuten. In drei Bereichen sind weniger als 10% der Befragten aktiv, unter ihnen befindet sich auch der Sport, der z.B. im Freiwilligensurvey den „ungleich größten Bereich“ bildet und zugleich als Bereich gilt, in dem Engagement „ganz überwiegend in Vereinen“ organisiert wird (vgl. Freiwilligensurvey 2009).

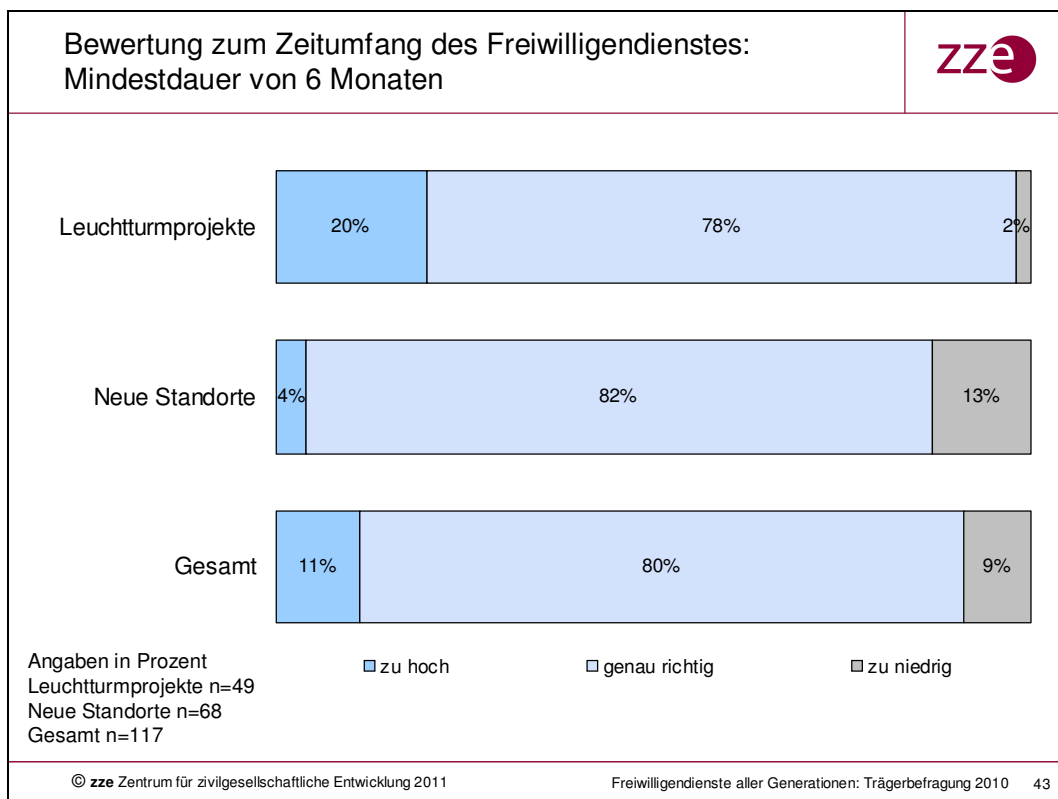
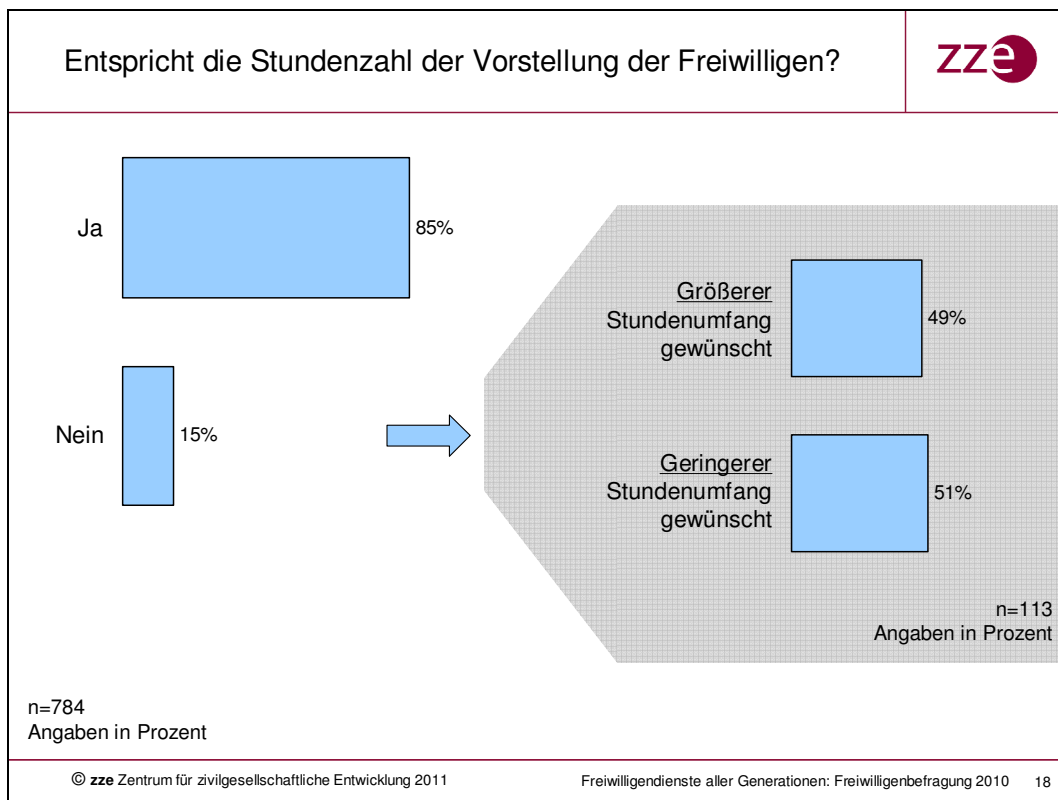


## 2.4. Bewertungen und Erfahrung von Trägern und Einsatzstellen

Die im Siebten Sozialgesetzbuch verankerten Rahmenbedingungen der Freiwilligendienste aller Generationen werden von den Beteiligten sehr unterschiedlich bewertet. Während 57% der befragten Träger von Leuchtturmprojekten den Mindeststundenumfang von acht Stunden für zu hoch halten, geben 35% an, der Stundenumfang sei genau richtig, nur 8% halten ihn für zu niedrig. Bei den Trägern der Neuen Standorte zeigt sich deutlich ein anderes Bild: 63% halten die acht Stunden für genau richtig, 26% für zu hoch und 11% für zu niedrig. Die tendenziell negative Bewertung des Stundenumfangs bei den Leuchtturmprojekten kann vermutlich in etlichen Fällen auf ein Selbstverständnis zurückgeführt werden, wonach mit dem Programm zunächst der in der Antragstellung beworbene Projektzusammenhang und damit erst der Freiwilligendienst „zum Leuchten gebracht“ werden soll.

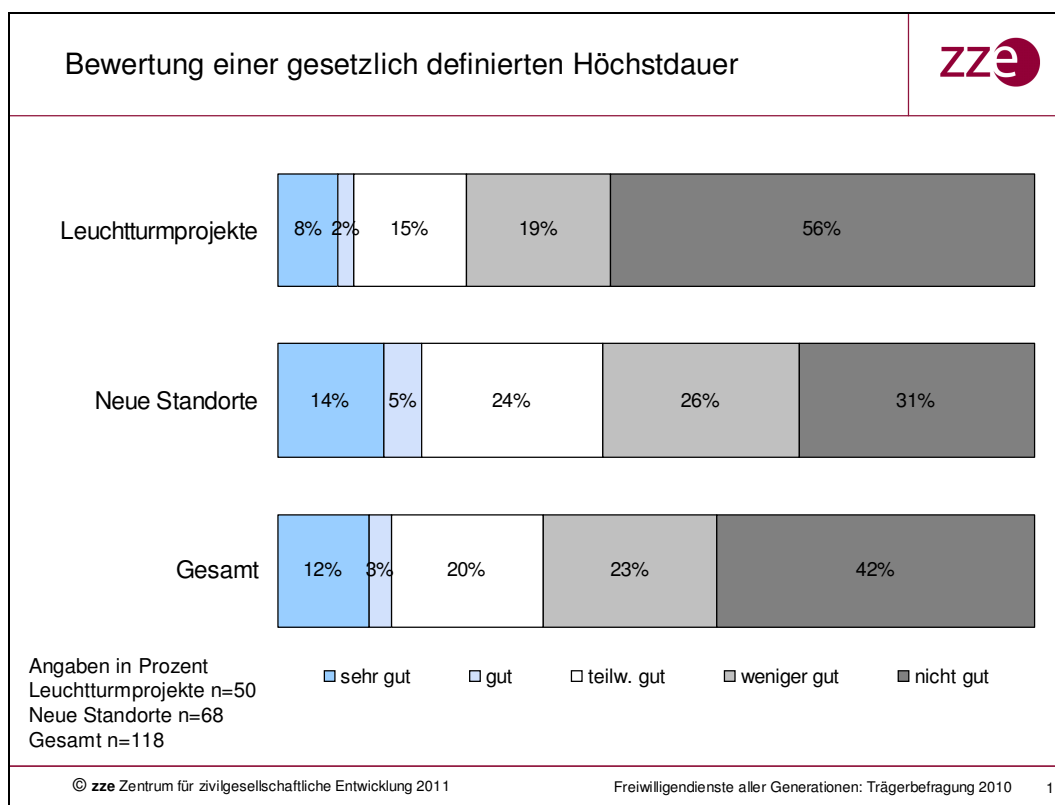


Anders erscheint das Bild bei den teilnehmenden Freiwilligen: Für eine große Mehrheit von 85% der Befragten entspricht der tatsächlich vereinbarte wöchentliche Dienstumfang ab mindestens acht Stunden den eigenen Vorstellungen! Von den verbleibenden 15% schätzt jeweils die Hälfte der Freiwilligen die wöchentliche Stundenzahl als zu hoch bzw. als zu niedrig ein (s.u.).



Auch die Mindestdauer des Dienstes wird von den Trägern unterschiedlich bewertet und stützt wiederum die Hypothese einer unterschiedlichen Wichtigkeit des Profils bei den Leuchtturmprojekten und Neuen Standorten (s.o.). Während ein Fünftel der Leuchtturmprojekte die Mindestdauer von sechs Monaten für zu hoch einschätzt (78% genau richtig; 2% zu niedrig), halten bei den Neuen Standorten nur 4% die Mindestdauer für zu hoch (82% genau richtig). Beachtenswert ist der Anteil der Neuen Standorte, die angaben, die Mindestdauer sei zu niedrig (13%).

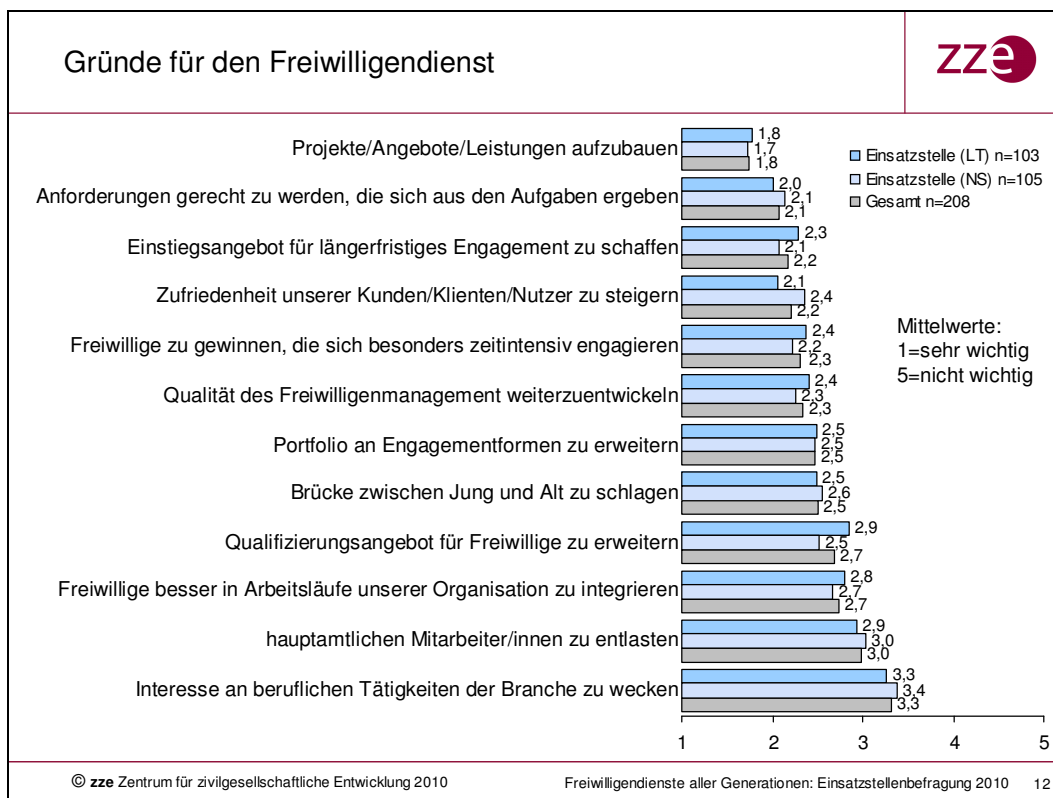
Dieses Ergebnis ist vermutlich im Zusammenhang mit der Bewertung einer gesetzlich definierten Höchstdauer zu sehen, die von den Leuchtturmprojekten skeptischer beurteilt wird als von den Neuen Standorten: Darin kann man einen Hinweis erkennen, dass Neue Standorte den FDaG in etwas stärkeren Maße als einen zeitlich ausgedehnten, zugleich aber klar begrenzten Freiwilligendienst verstehen.



Seitens der Einsatzstellen werden die Gründe für die Durchführung von Freiwilligendiensten aller Generationen weitestgehend einheitlich bewertet (s.u.). Als besonders positiv wird eingeschätzt Projekte, neue Angebote bzw. Leistungen aufzubauen. Uneinheitlich wird das Motiv bewertet, Qualifizierungsangebote für Freiwillige zu erweitern. Die positivere Einschätzung der Einsatzstellen Neuer Standorte liegt vermutlich darin begründet, dass der materielle

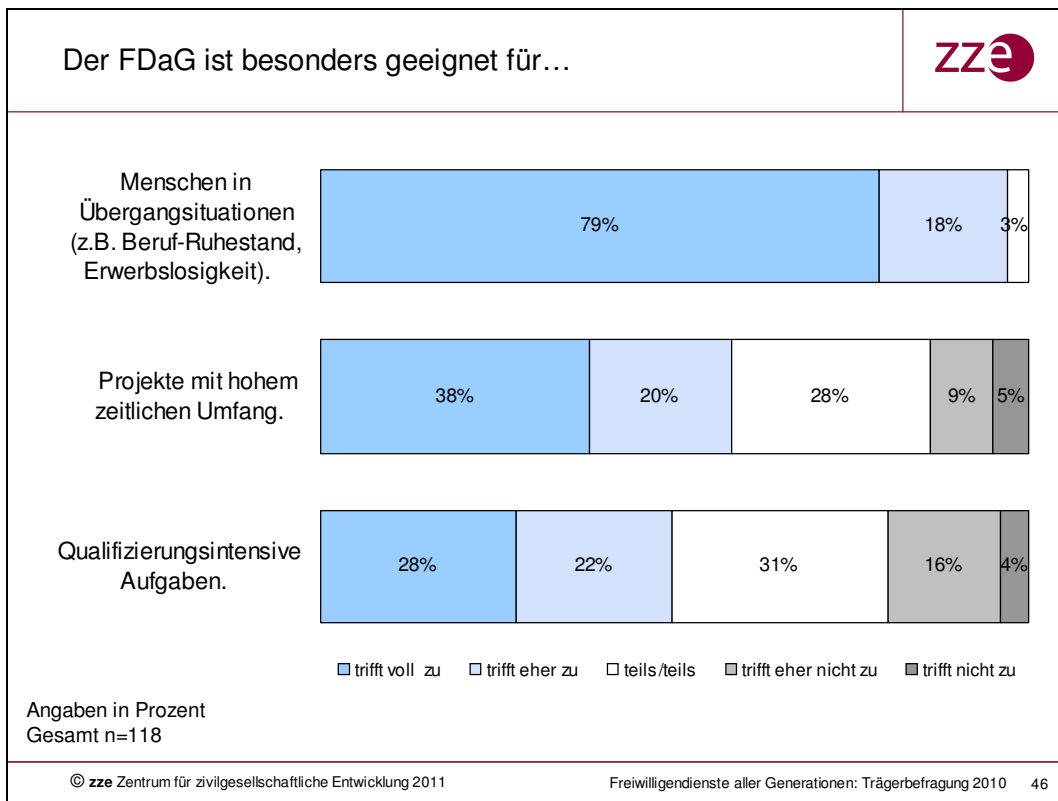
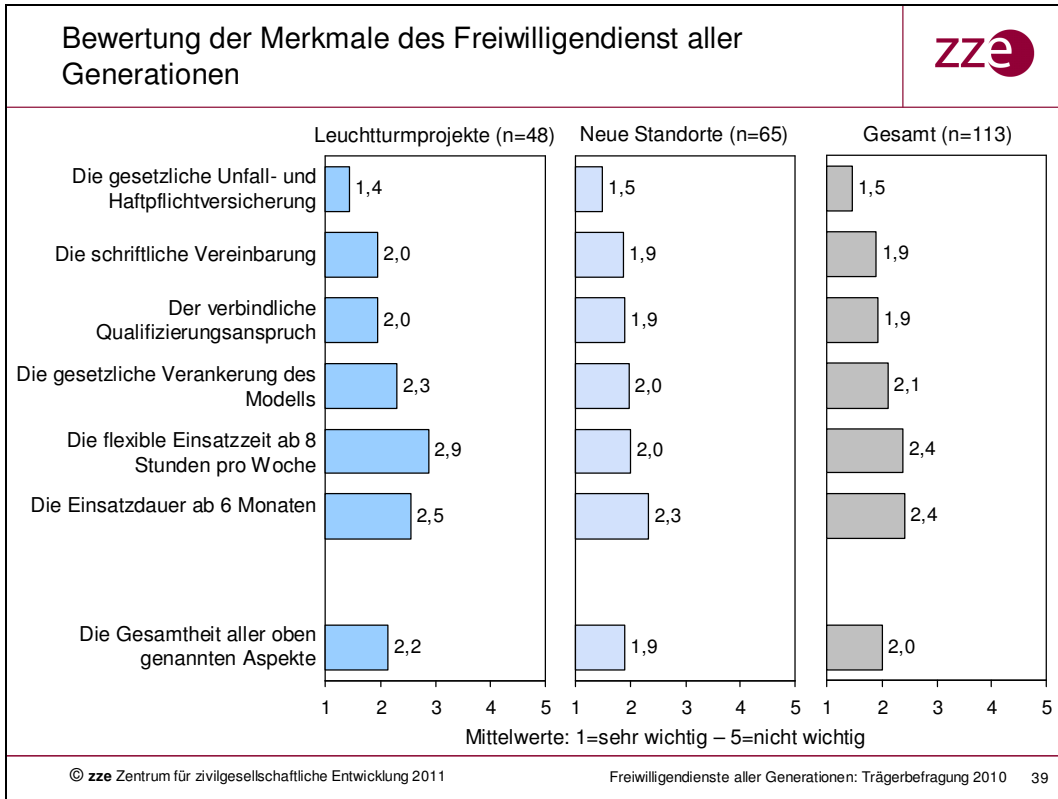


Nutzen der Förderung der Freiwilligendienste dort aus der Inanspruchnahme von Qualifizierungsmitteln besteht – anders als dies bei den Leuchtturmprojekten der Fall ist. Ähnliches könnte dafür gelten, mit den FDaG ein Einstiegsangebot für längerfristiges Engagement aufzubauen, was ein Kernanliegen der beratenden Mobilen Teams darstellt.

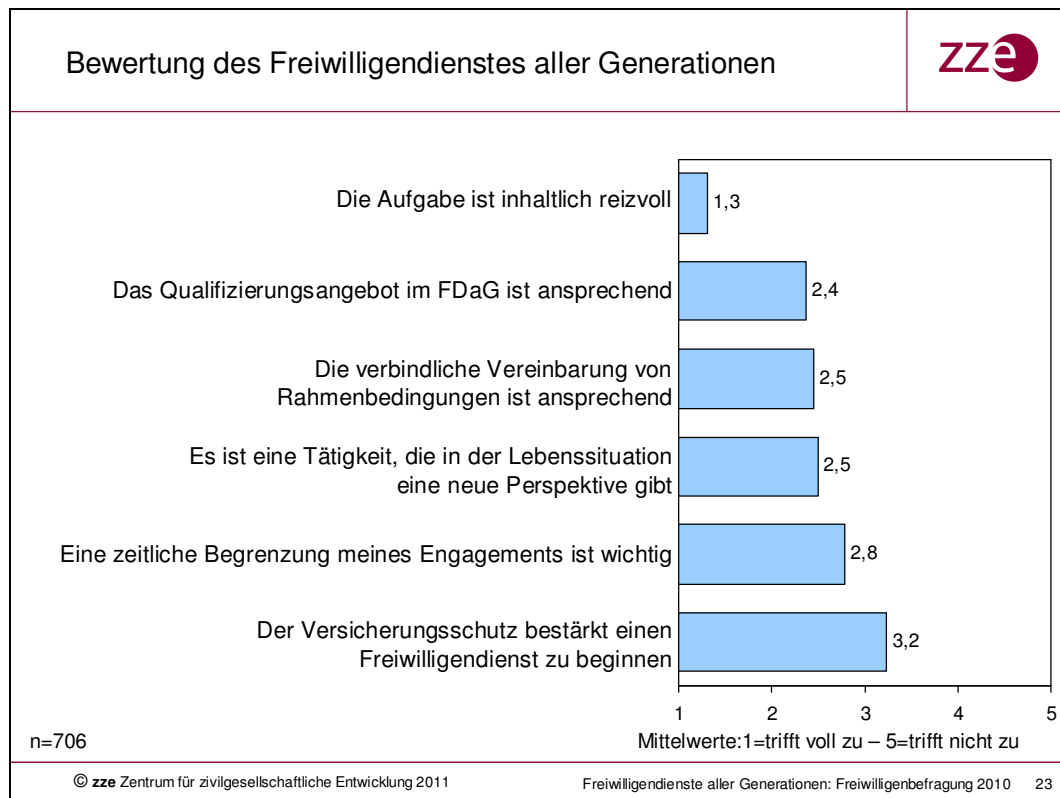


Von den formalen Merkmalen des Freiwilligendienstes aller Generationen messen die Träger dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz sowie der gesetzlich garantierten Haftpflichtversicherung die größte Bedeutung zu (s.u.). Ebenfalls gelten die schriftlich niedergelegte Vereinbarung sowie der Qualifizierungsanspruch insgesamt als attraktiv, während die zeitbezogenen Mindestverpflichtungen eher zu mittleren Skalenwerten tendieren.

Die Trägerbefragung stützt abermals die Hypothese der Passgenauigkeit des FDaG für Menschen in Übergangssituationen: Der Freiwilligendienst eignet sich aus Sicht von Trägern in sehr hohem Maße zur Einbindung von Menschen in biographischen Passagesituationen. Insgesamt positiv werden zwar auch die Möglichkeiten eingeschätzt, über den Freiwilligendienst Projekte mit hohem zeitlichen Umfang umzusetzen oder qualifizierungsintensive Aufgaben zu erfüllen; doch diese beiden Anliegen scheinen nicht die Besonderheit von FDaG auszumachen.



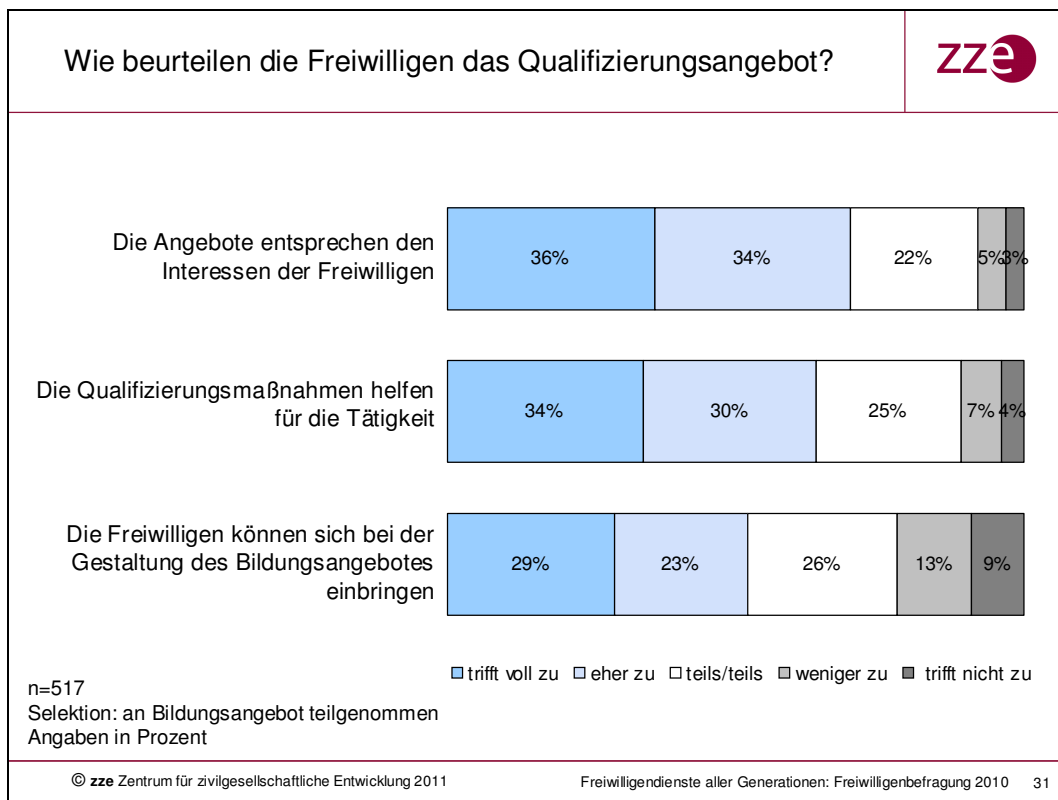
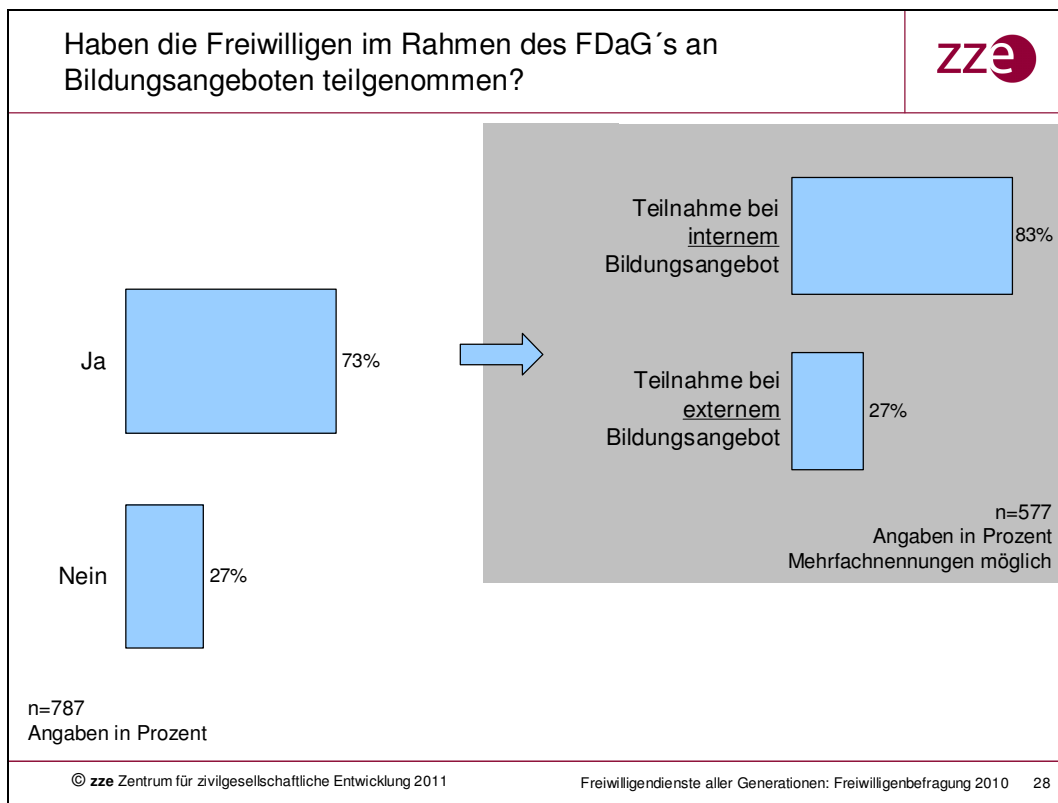
Für die freiwillig Engagierten stehen insbesondere die reizvollen Inhalte ihrer Aufgabe im Vordergrund, wenn sie am FDaG teilnehmen. Die Rahmenmerkmale des Programms werden eher als sekundäre Anreize betrachtet. Unentschieden werden die Aussagen eingeschätzt, dass der FDaG in bestimmten Lebenssituationen eine neue Perspektive, Qualifikation und Verbindlichkeit bieten kann. Von festen zeitlichen Vorgaben und dem gesetzlich garantierte Versicherungsschutz scheinen keine Anziehungskräfte auszugehen.



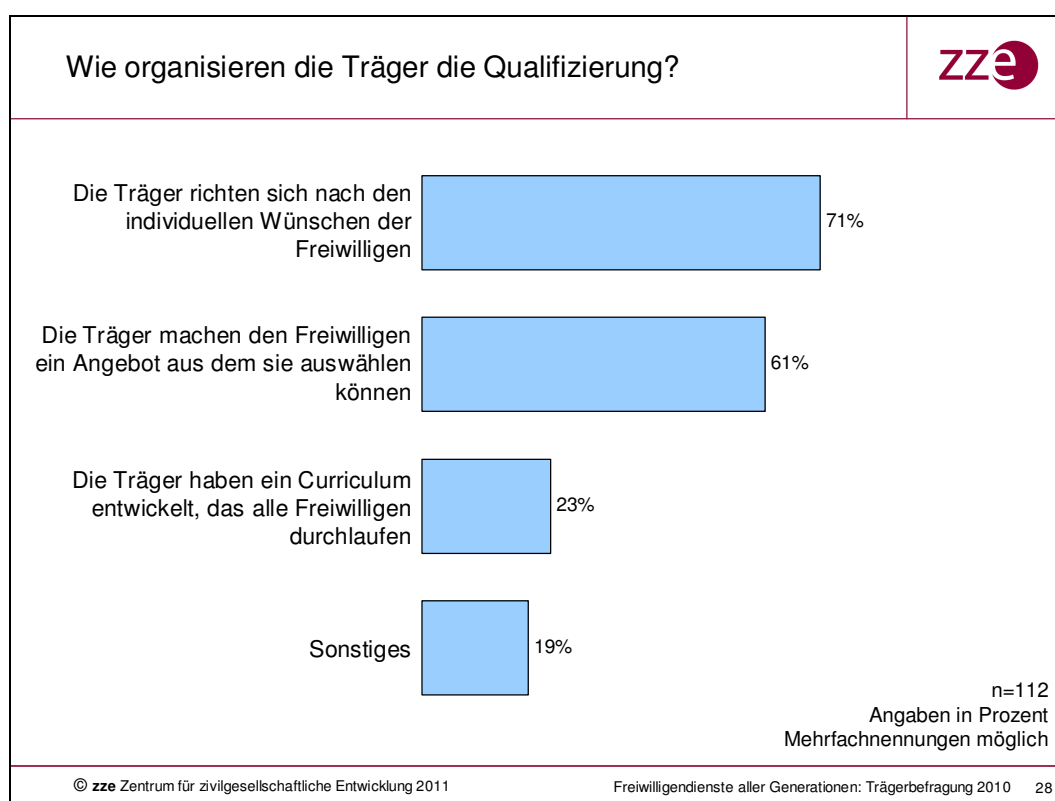
## 2.5. Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen

Die befragten Freiwilligen geben zu etwa drei Vierteln an, bereits an Veranstaltungen zur Qualifizierung im Rahmen des Freiwilligendienstes teilgenommen zu haben (s.u.). Hierbei wurden zu 83% interne Angebote der Träger sowie der Einsatzstellen und zu 27% externe Angebote (Volkshochschulen, andere Trägern oder Bildungseinrichtungen) genutzt. Diejenigen, die an keinen Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, begründen dies vor allem damit, dass sie noch nicht lange genug im Freiwilligendienst aktiv sind.

Die Qualifizierungsangebote entsprechen mehrheitlich den Interessen der Freiwilligen und werden als hilfreich eingeschätzt. Zudem geben etwa drei Viertel der Freiwilligen an, wenigstens teilweise bei der Gestaltung der Bildungsangebote einbezogen worden zu sein (s.u.).



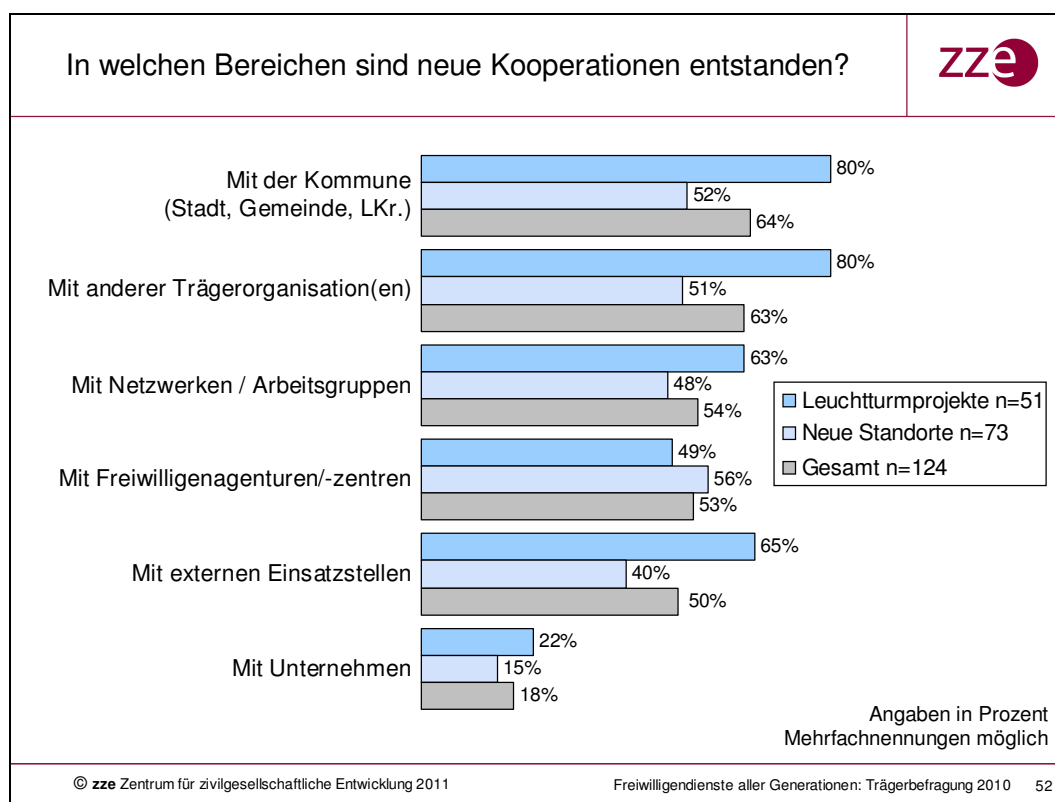
Die Einschätzung der Freiwilligen, an der Auswahl bzw. der Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen partizipieren zu können, wird von den befragten Trägerorganisationen geteilt. Von ihnen geben 71% an, sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Angebote mit den Wünschen bzw. der Nachfrage der Freiwilligen zu befassen und deren Vorstellung von der Ausgestaltung möglichst nachzukommen. Dies scheint häufig in Verbindung mit der Bereitstellung einer Angebotspalette, aus der die Freiwilligen Maßnahmen auswählen können, der Fall zu sein (61%). Selten liegt demgegenüber ein Curriculum mit trägerseitig festgelegten Formen und Inhalten vor, das alle Freiwilligen des Trägers durchlaufen (23%).



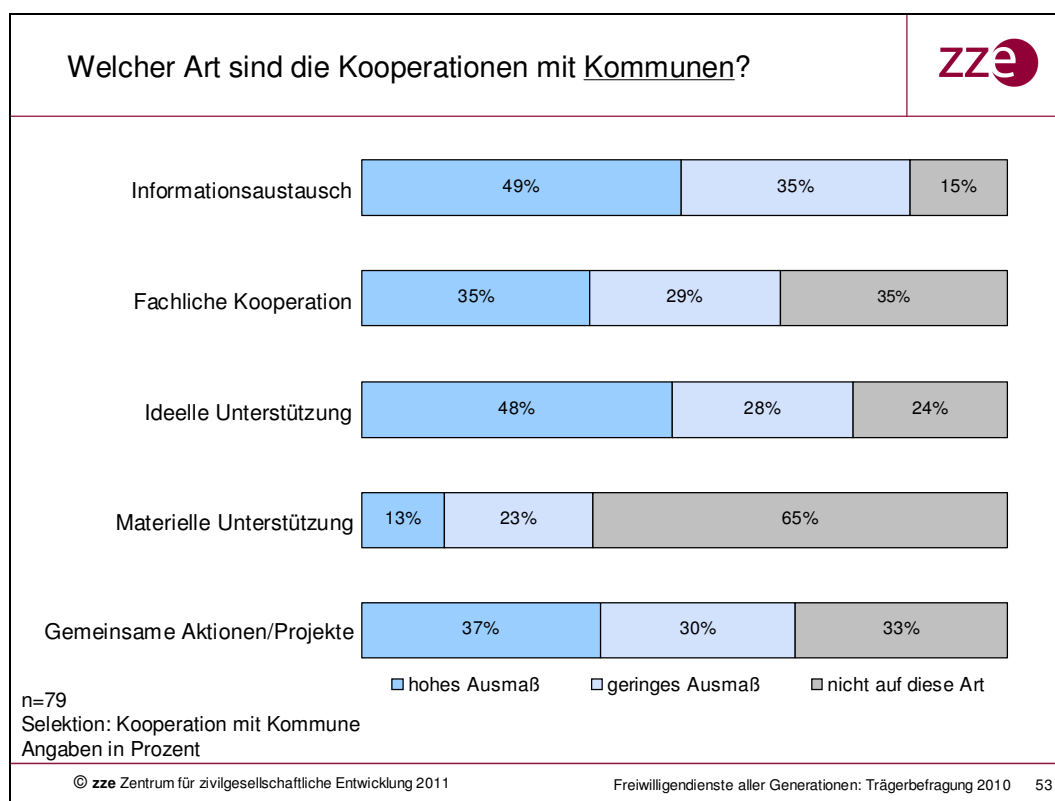
## 2.6. Kooperationen auf kommunaler Ebene

Auf kommunaler Ebene wurden sowohl von den befragten Trägern der Leuchtturmprojekte als auch von den Trägern der Neuen Standorte neue Kooperationen mit einer Vielzahl von Akteuren eingegangen (s.u.). Bemerkenswert ist daran, dass für die Leuchtturmprojekte grundsätzlich gesagt werden kann, dass sie sich in der Summe häufiger und mit einem breiteren Spektrum an Partnern über FDaG vernetzt haben. Besonders deutlich fällt der Unterschied zu den Neuen Standorten bei den neu geschlossenen Kooperationen mit „der“ Kommune im Sinne der örtlichen politisch-administrativen Verwaltung sowie mit anderen Trägerorganisationen und externen Einsatzstellen aus. Hier werden von Leuchtturmprojekten Werte

um 80% gegenüber 50% bei Neuen Standorten erreicht. Dies kann sowohl durch einen zeitlichen „Vorsprung“ erklärt werden, den Leuchtturmprojekte haben, als auch durch die Tatsache, dass von ihnen eine intensive Vernetzung auf der kommunalen Ebene ein ausdrückliches Kriterium für den Zuschlag Programmteilnahme war. Lediglich bei den Kooperationen mit Freiwilligenagenturen bzw. -zentren zeigt sich ein abweichendes Bild: hier überragt der Wert für die Neuen Standorte den der Leuchtturmprojekte. Dies könnte damit zusammenhängen, dass in einigen Bundesländern zumindest teilweise die Trägerschaft von Leuchtturmprojekten bzw. Mobilien Teams bei Freiwilligenagenturen liegt, die in ihrem Sinne beispielgebend, beratend und selbst als Träger von Freiwilligendiensten aktiv sind. Die mit Blick auf die häufig schwierige materielle Lage gemeinnütziger Träger gewünschten Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen spielt – aufs Ganze gesehen – eine marginale Rolle.



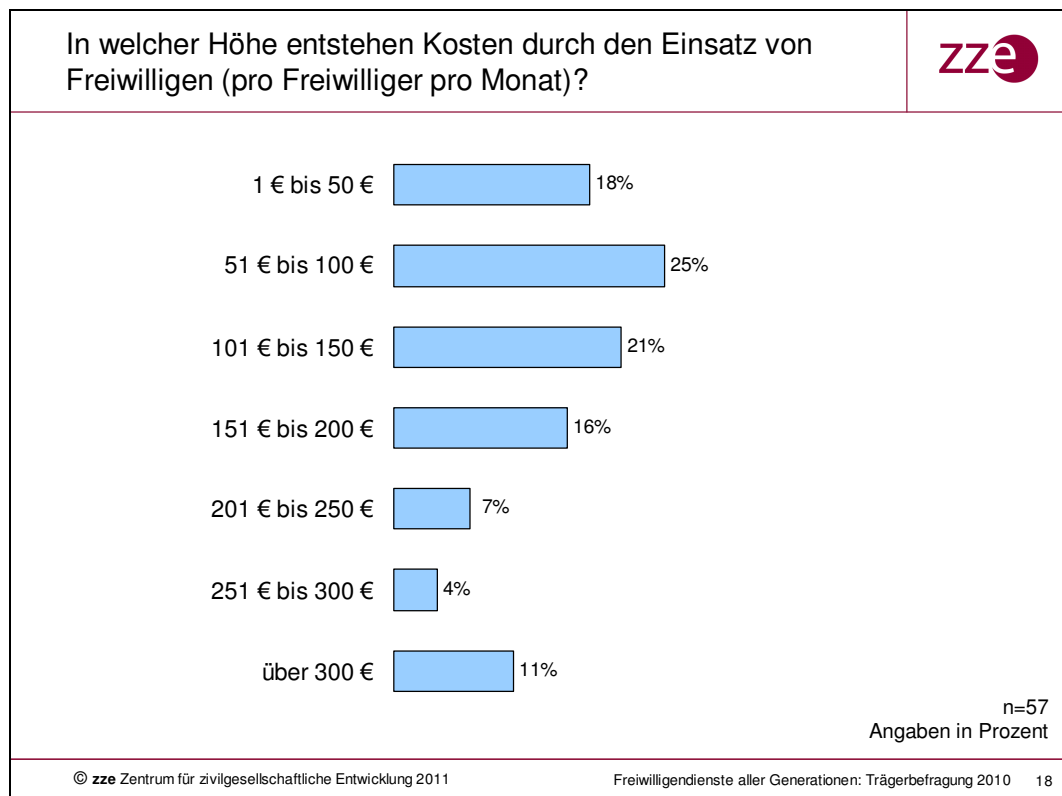
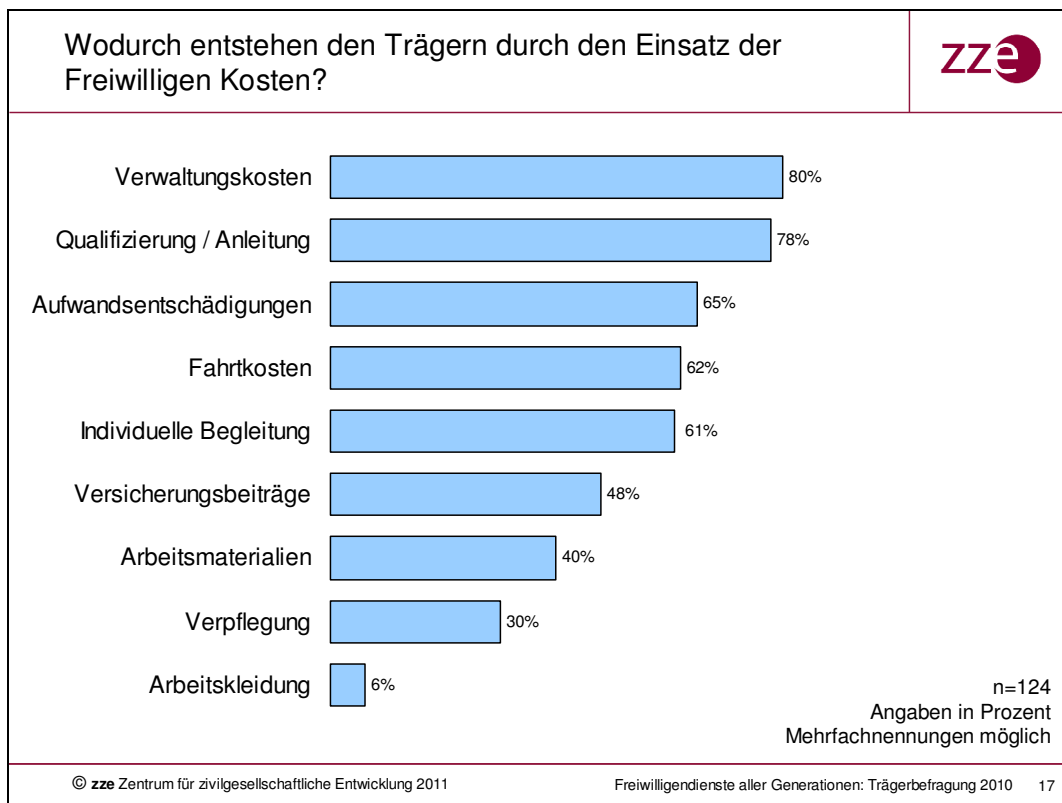
Bei den Kooperationen von Trägern mit Kommunen hat die materielle Unterstützung durch die Kommune nur geringe Bedeutung (s.u.). Am häufigsten werden der Informationsaustausch und Formen der ideellen Unterstützung als Grundlage der Zusammenarbeit genannt. Etwas weniger häufig beziehen sich Kooperationen auf fachliche Belange (z.B. bei der Qualifizierung von Freiwilligen) oder die Durchführung von gemeinsamen Projekten bzw. Aktionen (z.B. Anerkennungsveranstaltungen für Engagierte).



## 2.7. Aufwendungen und Aufwandsentschädigungen

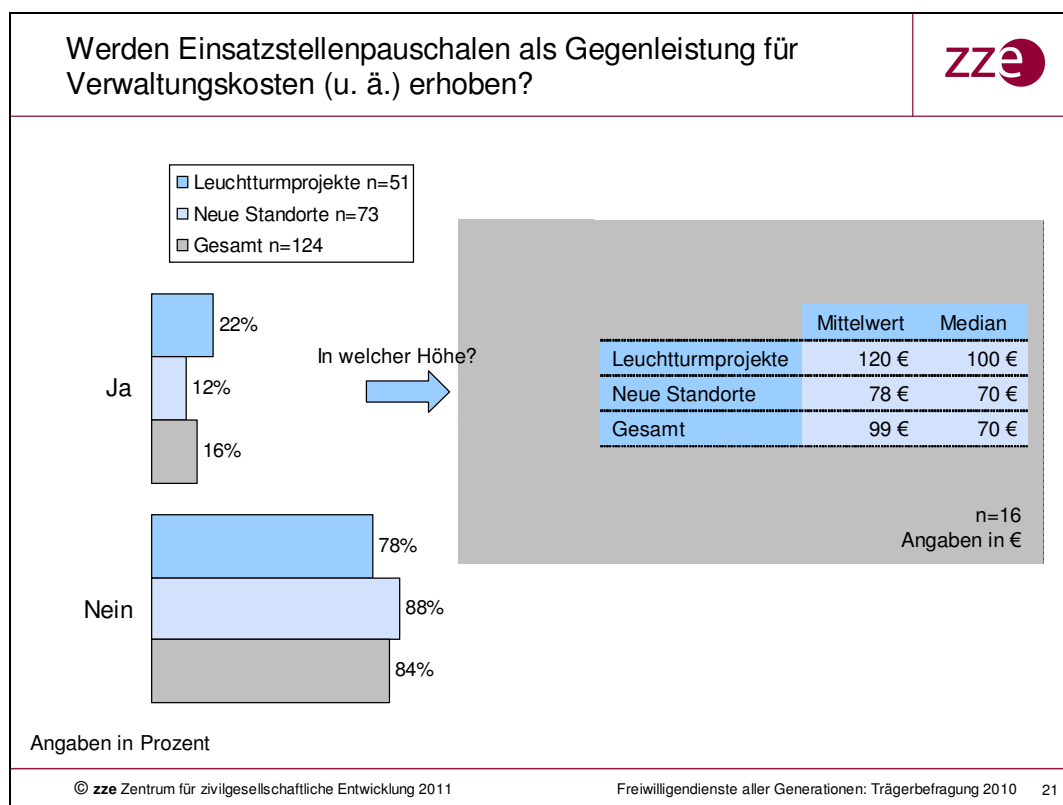
Durch den Einsatz von Freiwilligen im FDaG entstehen bei Trägern und Einsatzstellen Kosten unterschiedlichster Art (s.u.). Sie fallen bei 80 % der befragten Träger als Verwaltungskosten und bei 78% als Kosten für die Qualifizierung und Anleitung von Freiwilligen an. Jeweils etwa zwei Drittel der Träger von Leuchtturmprojekten und Neuen Standorten nennen zudem Aufwendungen für Aufwandsentschädigungen (65%), Fahrtkosten (62%) sowie die individuelle Begleitung (61%) als Ausgaben für den Freiwilligendienst. Knapp die Hälfte gibt an, Mittel für die Versicherungsbeiträge aufbringen zu müssen. Bei zusammengenommen 46% der Träger fallen Kosten für Arbeitsmaterialien oder Arbeitskleidung an. In weniger als einem Drittel der Fälle (30%) entstehen Verpflegungskosten.

Weniger als die Hälfte der Befragten aus Trägerorganisationen kann beziffern, in welcher Höhe (monetäre) Kosten für die Durchführung von Freiwilligendiensten aller Generationen entstehen (s.u.). Das heißt nicht, dass in den übrigen Fällen keine Kosten entstehen – wahrscheinlicher ist, dass sie nicht ausdrücklich kalkuliert werden und/oder die befragte Person keine Einsicht in die Kalkulation hat. Von den Befragten, die Aussagen treffen können, weisen 43% monatliche Kosten von unter 100 € pro Freiwilliger/m aus. Ein gutes Drittel gibt die anfallenden Kosten mit einer Höhe von 100 € - 200 € an. Daneben kalkuliert etwa ein Fünftel der Träger mit Aufwendungen von über 200 € je Freiwilliger/m pro Monat.





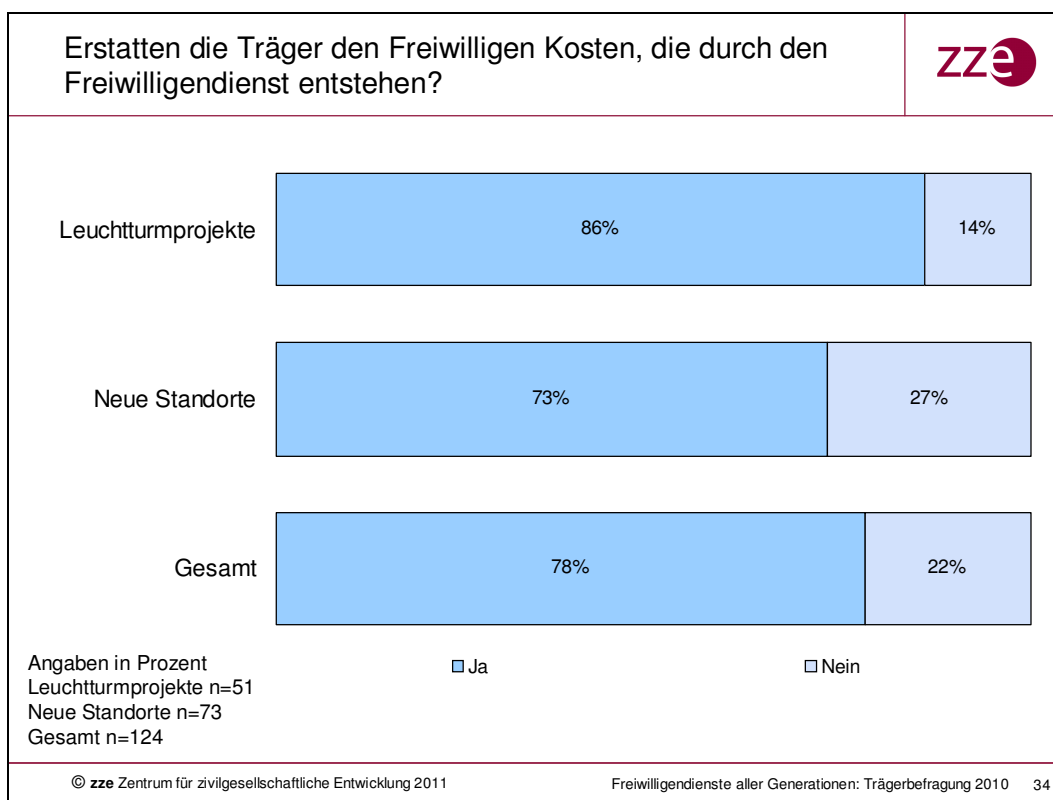
Die befragten Träger tendieren im Allgemeinen nicht dazu, von „ihren“ Einsatzstellen eine finanzielle Gegenleistung für die ihnen entstehenden Kosten zu erheben. Durchschnittlich nur 16% der Fälle verfahren in dieser Weise. Differenziert man diese Fälle jedoch, zeigt sich, dass wesentlich mehr Leuchtturmprojekte so genannte „Einsatzstellenpauschalen“ erheben als Neue Standorte. Die monatlichen Pauschalen liegen – bei vorsichtiger Schätzung aufgrund geringer Fallzahlen – im Mittel bei unter 100 € pro Freiwilliger/m

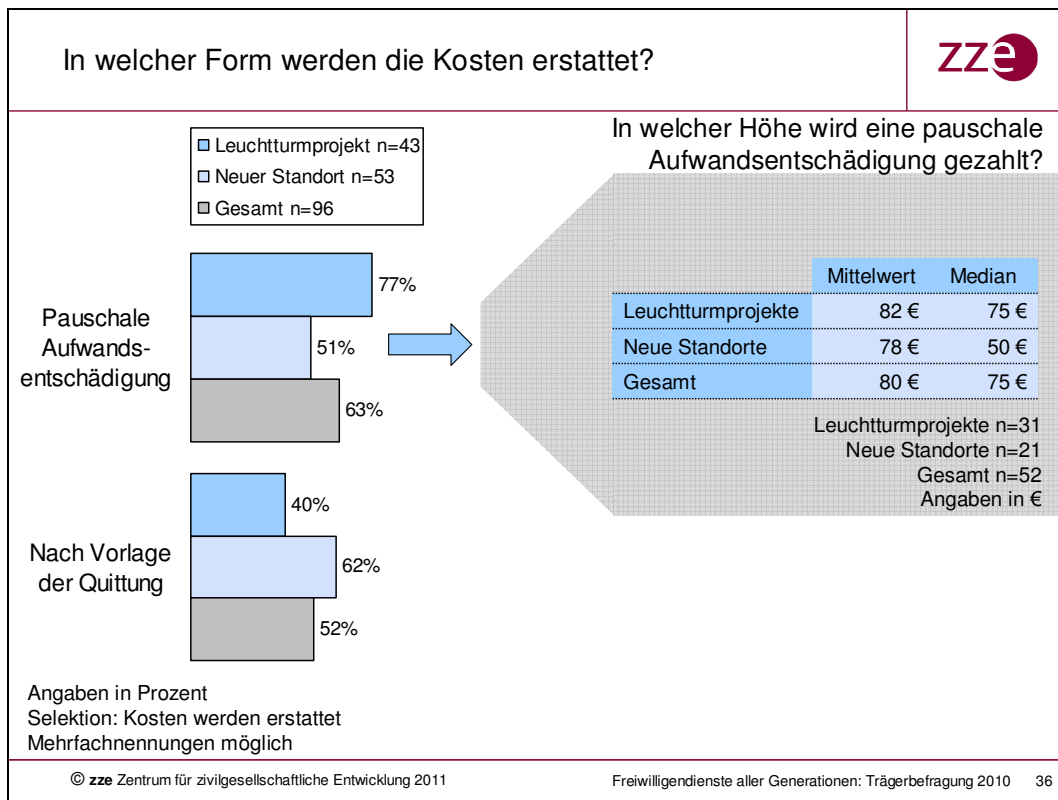


Eine andere Frage lautet, ob Freiwillige mit einer Erstattung der ihnen durch die Teilnahme am Dienst entstehenden Kosten rechnen können (s.u.). Hier ist zunächst festzuhalten, dass bei Leuchtturmprojekten eine Erstattung weiter verbreitet ist als bei Neuen Standorten.

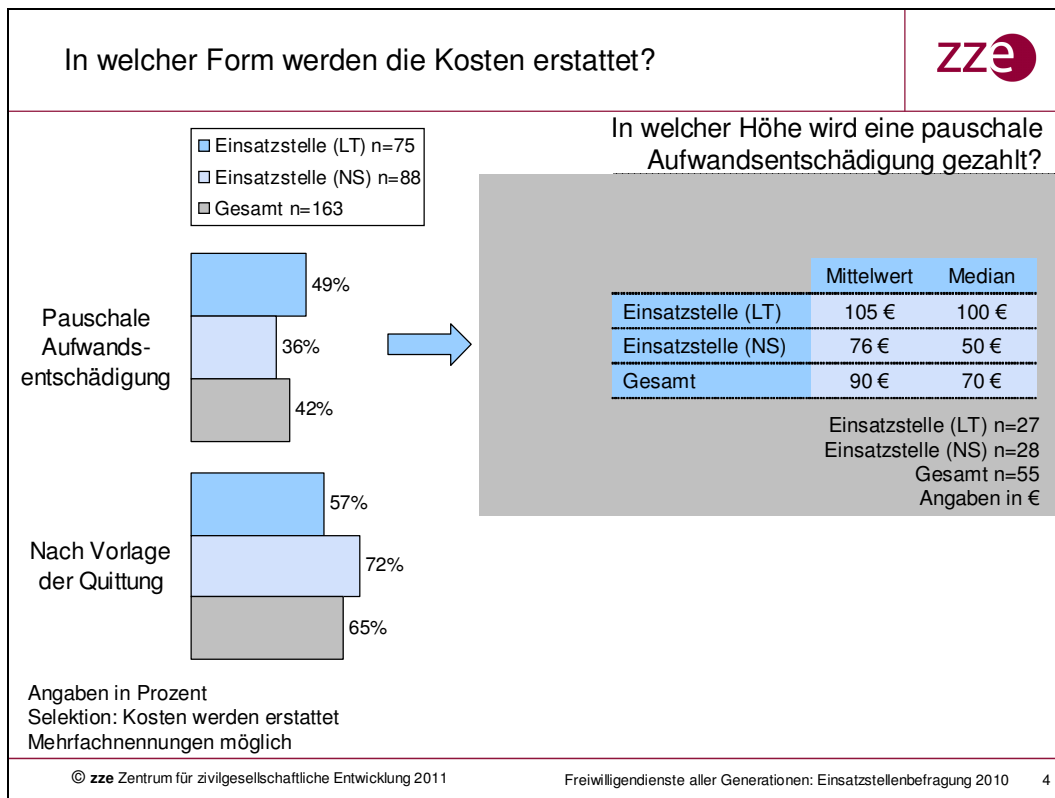
Die Aufwandsentschädigungen sollen den Freiwilligen den Aufwand – mit Ausnahme des Tätigkeits- und Zeitaufwandes – ersetzen, den sie auf Grund des Freiwilligendienstes auf sich nehmen. Die Aufwandsentschädigung dient nicht der Sicherung des Lebensunterhaltes und kann aufgrund tatsächlicher angefallener Ausgaben (auch pauschal) erstattet werden. Die Höhe einer pauschalierten Aufwandsentschädigung orientiert sich ebenfalls an tatsächlich anfallenden und ggf. nachweisbaren Auslagen des Freiwilligen.

Wer in der Dreiecksbeziehung zwischen Freiwilliger/m – Einsatzstelle – Träger für die Erstattung der Kosten von Freiwilligen zuständig ist, ist nicht immer klar: Die Beobachtung der Praxis der FDaG lässt prinzipiell darauf schließen, dass eine klare Unterscheidung von Träger und Einsatzstelle nicht die Regel ist. Anders als bei den Jugendfreiwilligendiensten, bei denen die organisatorische Trennung oder Kenntnis der verschiedenen Funktionen selbstverständlich vorausgesetzt werden kann, ist bei den FDaG eher anzunehmen, dass eine Trennung von vielen Beteiligten nicht vollzogen bzw. gar nicht wahrgenommen wird. Deshalb sind im Folgenden die Praktiken von Trägern *und* von Einsatzstellen auszuwerten.

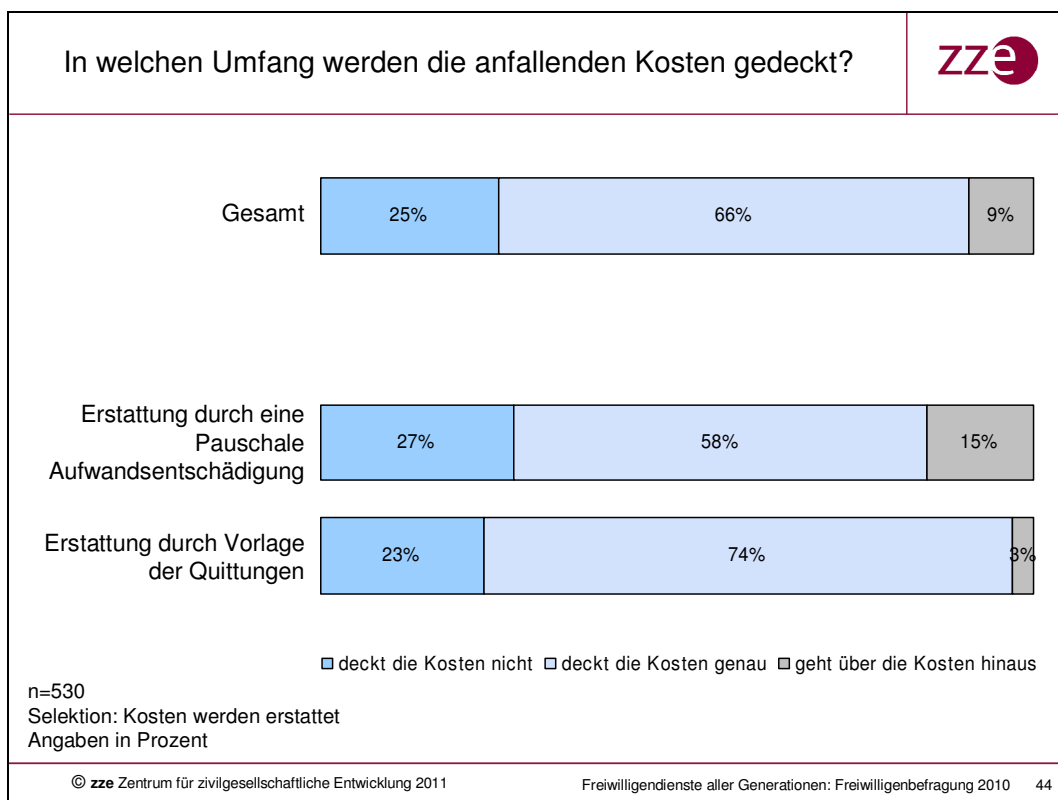
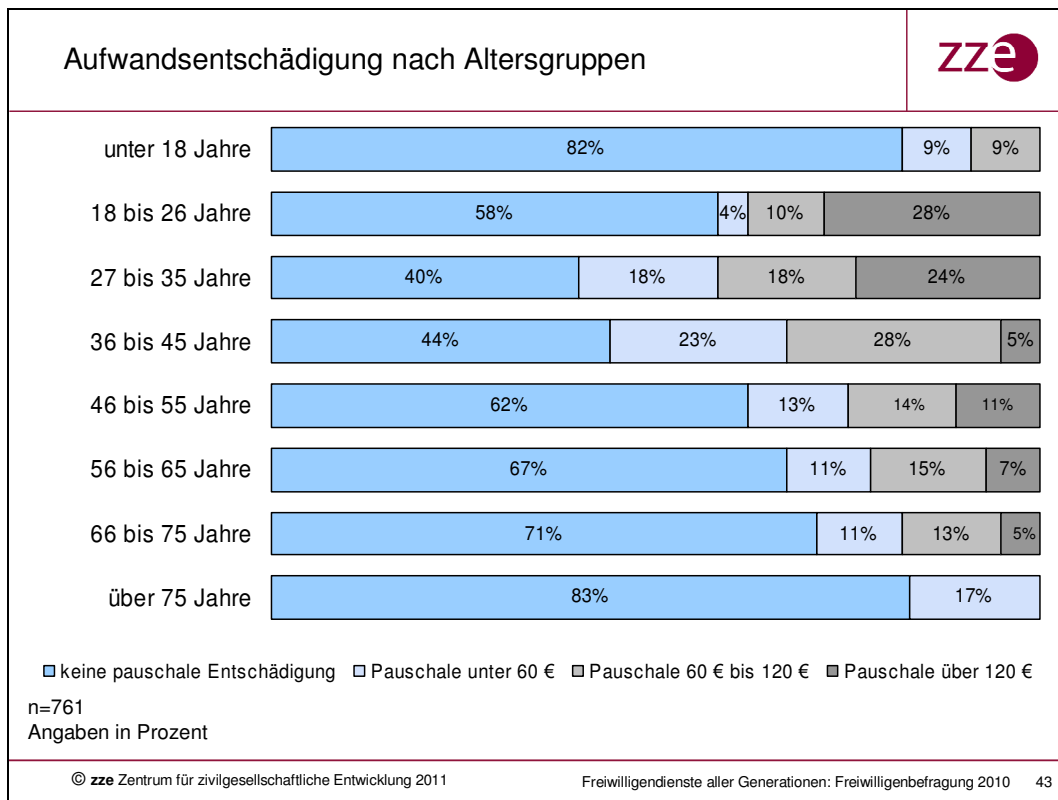




Unter den Befragten Trägern und Einsatzstellen erstatten Träger die Kosten der Engagierten häufiger durch pauschale Aufwandsentschädigungen, Einsatzstellen rechnen hingegen öfter nach Vorlage von Quittungen ab. Bei den Trägern, die Kosten durch pauschale Aufwandsentschädigungen erstatten, ähnelt die Höhe der Entschädigungen bei Leuchtturmprojekten und Neuen Standorte im Mittel – im Median liegen sie mit 75 € allerdings bei Leuchtturmprojekten 25 € über der Praxis der Neuen Standorte. Bei den Einsatzstellen differiert die Höhe der pauschalen Aufwandsentschädigungen allerdings stärker: Während die Einsatzstellen der Leuchtturmprojekte, die pauschale Aufwandsentschädigungen ausgeben, 105 € (Median: 100€) auszahlen, liegt deren Höhe bei den Neuen Standorten bei nur 76 € (Median: 50€).



Wenn man sich die verschiedenen Arten der Aufwandsentschädigung aus Sicht der Freiwilligen anschaut, zeigt sich, dass der Großteil keine pauschale Entschädigung in Anspruch nimmt (s.u.). Bei Auszahlung einer pauschalen Entschädigung variieren Häufigkeit und Betrag mit dem Alter der Befragten. Tendenziell erhalten jüngere Freiwillige häufiger und höhere Pauschalen als ältere. Insgesamt decken der pauschale und der Ersatz gegen Quittungsvorlage in den meisten Fällen die Kosten der Freiwilligen weitgehend ab (s.u.). Wenn nicht, liegen die Beträge häufiger zu tief als zu hoch, so dass ein Teil der Befragten trotz unvollständiger Erstattung am Dienst teilnimmt.



### 3. Leuchtturmprojekte

Im zweiten Jahr der Programmlaufzeit sind die Leuchtturmprojekte voll in der Umsetzungsphase des Freiwilligendienstes. Nahezu im Jahr 2009 die strukturelle und operative Konstituierung der Projekte noch einen großen Teil der Zeit- und Personalressourcen in Anspruch, konnten sich die Leuchtturm-Mitarbeiter/innen im Jahr 2010 voll auf die Umsetzung ihrer Projektziele konzentrieren. Während 2009 noch Verzögerungen bei der Gewinnung von Freiwilligen verzeichnet werden mussten, weshalb auch Kursanpassungen vorgenommen wurden, verläuft die Akquise von Freiwilligen seit Frühjahr 2010 sehr erfolgreich. Seit Programmstart sind in den Leuchtturmprojekten 2.509 Freiwillige aktiv, davon 1.522 Freiwillige zum Stichtag 31.12.2010. Zumeist wurde sogar die von den Leuchtturmprojekten angestrebte Zahl der zu gewinnenden Freiwilligen erreicht, wobei die selbst gesteckten Ziele variabel erscheinen. Unsicherheiten und Schwierigkeiten mit dem gesetzlichen Format des FDaG, die im ersten Programmjahr bei den Programmbeteiligten aufgetreten waren, konnten im zweiten Jahr weitgehend gelöst werden: Die Leuchtturmprojekte haben sich mit den formalen Vorgaben des Engagementmodells arrangiert und setzen diese in der Regel um. Allerdings wird der FDaG nach wie vor häufig als Vehikel für das Umsetzen der Projektinhalte genutzt, so dass die Charakteristika des FDaG teilweise zu einem Sekundärmerkmal des Engagementangebotes der Leuchtturmprojekte werden.

#### 3.1. Aktivitäten

In der Umsetzungsphase widmen sich die Projektverantwortlichen ihren Kernaufgaben. Diese werden in der Begleitung sowie Gewinnung von Freiwilligen und Einsatzstellen gesehen und sind eng mit der (Weiter-)Entwicklung von Qualifizierungsangeboten, der Öffentlichkeitsarbeit, der Kontaktpflege mit der Kommune und allgemeinen Verwaltungsaufgaben verknüpft. Für Konstituierungsphasen charakteristische Aktivitäten, wie Konzeptentwicklungen, Suche nach Kooperationspartnern oder die Klärung von Rahmenbedingungen, traten in den Hintergrund.

Die Begleitung von Freiwilligen und Einsatzstellen sind zeitintensive und Ressourcen bindende Hauptaktivitäten. Die Beratung und Betreuung von Freiwilligen und Einsatzstellen wird in der Umsetzungsphase des Programms als Hauptaufgabe der Projektkoordinator/innen wahrgenommen – und als zunehmend zeitintensiv empfunden. Dies variiert abhängig davon, ob Träger gleichzeitig Einsatzstellen sind. Im Leuchtturmprojekt Bingen werden von einer Mitarbeiterin der Stadt Freiwillige in der städtischen Einsatzstelle (Park am Mäuseturm) begleitet, für die die Stadt gleichzeitig Trägerfunktion übernimmt – eine Ausweitung auf andere Einsatzstellen ist nicht vorgesehen. Hier nimmt die persönliche Begleitung sowie individuelle Planung zur Qualifizierung der Freiwilligen einen großen Anteil der Koordinierungstätigkeit in

Anspruch. Die Betreuung und Gewinnung von Einsatzstellen ist besonders bei Trägern Hauptaufgabe, die über einen weiten Aktionsradius verfügen und eine hohe Anzahl von Einsatzbereichen mit großer räumlichen Streuung bedienen: wie etwa die Freiwilligenagentur in Köln. Zur Hauptaufgabe der Projektkoordinator/innen gehört in vielen Fällen die Koordination und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Freiwillige und Einsatzstellen.

Die Gewinnung steht im Fokus – die Blickwinkel sind vielfältig. Der Zuwachs im Jahr 2010 von etwa 1500 Freiwilligen in den Leuchtturmprojekten zeigt: Im Jahr 2010 vollzogen die Projekte einen Sprung, der die Wirksamkeit der unterschiedlichen Akquisestrategien nahe legt. Diese variieren mit Blick auf die Projektziele und -strukturen erheblich. Das Leuchtturmprojekt in Westerborg setzt auf die Expansion der Projektangebote im Frauenzentrum im Beginenhof sowie in neuen Projektstandorten. Etwa wurde im Jahr 2010 mit dem Aufbau von Familienpatenschaften, mit der Einrichtung eines Sprachcafés sowie mit der Ansprache von Schulen für Lernpatenschaften begonnen. Die Stoßrichtung der Akquisestrategie der Beginen ist daher die Gewinnung neuer Freiwilliger durch die Ausweitung von Einsatzfeldern sowie die Ansprache geeigneter Einsatzstellen. Ein besonderer Fokus liegt in der Akquise von FDaG-Freiwilligen als Multiplikator/innen. Dies gilt nicht nur für Freiwillige, die neben ihrer Haupttätigkeit Einsatzstellen zur Umsetzung von konkreten Projektvorhaben gewinnen (wie etwa im DRK-Teilprojekt des Leuchtturms in Köln, in dem FDaGler/innen als Botschafter/innen Einsatzstellen ansprechen), sondern auch für Freiwillige, die gezielt zum Aufbau von Engagementangeboten (wie z.B. bei den Seniortrainer/innen des Runden Tisches in Hamburg) bzw. von Engagementstrukturen (wie etwa die Standortlotsen im Oberbergischen Kreis) eingesetzt werden und deren Haupttätigkeit die Gewinnung von Freiwilligen und Einsatzstellen ist. Bei der Gewinnung von Multiplikator/innen hat sich das Format des Freiwilligendienstes in besonderer Weise bewährt: Denn die verbindliche und zu anderem Engagement vergleichsweise hohe Stundenzahl trägt nicht nur der hohen Verantwortung von Multiplikator/innen Rechnung, sondern eignet sich zudem auch, innerhalb einer Organisation die Einsatzprofile von FDaGler/innen (als Multiplikator/innen) und anderen Engagierten transparent voneinander abzugrenzen. Die Gewinnung – weniger von Freiwilligen als mehr von Einsatzstellen – wird in einigen Leuchtturmprojekten schwerpunktmäßig verfolgt (z.B. die Freiwilligenagentur im Leuchtturmprojekt in Köln). Besonders dann, wenn einer hohen Nachfrage engagementinteressierter Personen einer begrenzten Anzahl an Einsatzmöglichkeiten gegenüberstehen, ist das Hinzugewinnen von Einsatzstellen eine wichtige Säule um den FDaG auszuweiten. Dies bewegte etwa die Projektverantwortlichen der DRK Volunta in Kassel verstärkt auf die Ansprache von Einsatzstellen zu setzen. Die Gewinnung von Einsatzstellen spielt naturgemäß bei denjenigen Projekten keine oder eine sehr untergeordnete Rolle, in denen der Träger des Dienstes gleichzeitig Einsatzstelle ist (etwa beim internationalen

Naturerlebniszentrum des Projekts "Grüne Schule grenzenlos" in Zethau) oder ein feststehendes „Set“ von Einsatzstellen seit Projektbeginn vorhanden ist (etwa im Projekt in Brandenburg a.d. Havel). Einige wenige Leuchtturmprojekte haben ihre Gewinnungsaktivitäten zurückgefahren. Dies wird in der Regel sachlich begründet, etwa weil im Projektantrag vorgesehene Ziele bzw. Freiwilligenzahlen erreicht sind und damit eine optimale Projektumsetzung möglich ist.



Auf verschiedenen Ebenen verschafft die Öffentlichkeitsarbeit der Leuchtturmprojekte zunehmend Bekanntheit. Im ersten Programmjahr wurde noch viel Kraft für die Entwicklung von Strategien der Öffentlichkeitsarbeit aufgewendet. Allein gemessen an der öffentlichen Wahrnehmung der Projekte scheinen diese Anstrengungen zumeist Früchte zu tragen. Dabei werden sämtliche mediale Formen der Öffentlichkeitsarbeit genutzt. Das Spektrum reicht von Flyern, Artikeln und Bildern auf den Webseiten der Projektträger, über Zeitungsartikel, bis hin zur Nutzung von TV- und Radioformaten oder der Bewerbung in

Verkehrsmitteln des öffentlichen Nahverkehrs reichen (z.B. in Freiburg). Zunehmend werden auch Internetangebote aus dem Social-Media-Bereich genutzt, wie das Videoportal YouTube oder der Kommunikationsdienst Twitter: Die Diakonie Württemberg, Partner im Mobilien Team Baden-Württembergs, kommuniziert Informationen u.a. über Twitter.

Die Öffentlichkeitsarbeit setzt meist in den Wirkungskreisen des Leuchtturmprojektes den Schwerpunkt. So agiert das Projekt in Göttingen verstärkt im Stadtteil Leineberg, das Leuchtturmprojekt in Gelsenkirchen auf Ebene der verschiedenen Quartiere sowie die Berliner Seniorpartner in School im Bereich Schule. Zudem zeigt sich, dass weniger das Format des Freiwilligendienstes als vielmehr die Projektinhalte im Vordergrund stehen.





### 3.2. Vernetzung

Seit Beginn des Programms „Freiwilligendienste aller Generationen“ hat die kommunale Vernetzung in den Aktivitäten der Leuchtturmprojekte einen hohen Stellenwert inne. Dies gilt sowohl für die operative Ebene der laufenden Programmphase (z.B. Kooperationen bei der Qualifizierung, bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen usw.), als auch für die strategische Ausrichtung mit Blick auf die nachhaltige Sicherung des FDaG und der Strukturen der Leuchtturmprojekte. Wie im Bericht von 2010 zu den Aktivitäten der Mobilien Teams ausgeführt (s.u.), kennt die Vernetzung in der Kommune verschiedene Ausformungen, die von der Kommune als sozialräumlich-lebensweltlicher Sinnhorizont von Bürger/innen, ihren Einzelhandlungen, Initiativen und Vereinsaktivitäten, über den Ort, verbandlicher Arbeit, bis hin zu „der“ Kommune als Gebietskörperschaft mit politisch-administrativen Funktionen reichen.

Aufbauend auf die Konstituierung der Leuchtturmprojekte in 2009 wurden Vernetzungsaktivitäten im Jahr 2010 auf unterschiedliche Weise fortgeführt. Die Intensität der Aktivitäten stand im engen Zusammenhang mit der Rolle, welche die kommunale Vernetzung im Konzept des Leuchtturmprojektes spielt. Hier konnten im zweiten Projektjahr im Wesentlichen drei Ausformungen der Vernetzung beobachtet werden.

Die Vernetzung auf kommunaler Ebene ist wesentlicher Bestandteil des Leuchtturmkonzeptes – der FDaG übernimmt dabei eine Türöffnerfunktion. Bei einigen Leuchtturmprojekten sind Vernetzungsaktivitäten nicht nur stark ausgeprägt, sie sind sogar konstitutiver Teil der Projektlogik. Dies trifft im besonderen Maße für Leuchttürme zu, die im Kooperationsverbund durchgeführt werden, wie etwa Köln, Freiburg oder der Runde Tisch Hamburg, aber auch für Projekte, bei denen die Verantwortlichkeit in einer – meist kommunaler – Hand liegt (z.B. Regensburg und der Oberbergische Kreis). Für die genannten Fälle gilt, dass der Freiwilligendienst aller Generationen genutzt wird, um Vernetzungsziele voranzutreiben, die wiederum unterschiedlichen Logiken folgen: So ist die regionale Vernetzung explizites Hauptziel im Oberbergischen Kreis, der durch die Etablierung von Standortlotsen in allen Kreisgemeinden eine Struktur der Engagementförderung erschaffen will (indem FDaGler/innen als Multiplikator/innen eingesetzt werden): sie reicht von der Bereitstellung von Räumlichkeiten durch lokale Akteure, über die Sichtung vorhandener Engagementangebote mit örtlichen Trägern und Einsatzstellen bis hin zu kreisweiten Kooperationen etwa bei der Qualifizierung. Auch in Hamburg dient die Vernetzung im Rahmen des Runden Tisches dazu, die Hamburgische Engagementlandschaft systematisch zu erweitern. Ein Schwerpunkt 2010 war etwa die Ansprache und Öffnung von Schulen (Arbeitskreis "Freiwillige in die Schule"). Zudem wurde die Einbindung von Migrantenselbstorganisationen (wobei beratend das Projekt Dong Heng aus

dem Pflegeleuchtturm in Berlin hinzugezogen wurde) sowie die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder angestrebt, etwa im Bereich Wohnen/Pflege. In Köln wird der FDaG mit seiner besonderen Schärfung des „Kölner Freiwilligendienstes“ (15h/Woche) genutzt, um die Angebotspalette von vier starken Akteuren der örtlichen Engagementförderung zu erweitern, Synergieeffekte oder „Win-Win-Situationen“ zu erzeugen – etwa bei gemeinsamen Veranstaltungen oder der gegenseitigen Vermittlung von Freiwilligen. Die Rolle der politischen Ebene der Kommune variiert dabei: sie erscheint als treibende Kraft und Hauptverantwortlicher in einem Kooperationsverbund (Freiburg), als (materiell) unterstützende Kraft, wenn auch nicht direkt an der Umsetzung des Leuchtturmprojektes beteiligt (Köln) oder als auf Augenhöhe mitwirkender Kooperationspartner (Hamburg).

Die Projektumsetzung setzt eine Konsolidierung von Partnerschaften voraus, die weitestgehend abgeschlossen ist: Saturiertheit bestimmt die Vernetzungsaktivitäten. In anderen 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 in 2009 kann für das Jahr 2010 eine gewisse Saturiertheit in der Vernetzungsaktivität verzeichnet werden. Diese wird aber durchaus unterschiedlich ausgestaltet. Während in einigen Leuchtturmprojekten das Konzept mit den zu Beginn gewonnenen Partnern kontinuierlich und mit konstantem Kooperationsniveau umgesetzt wird, intensivieren 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 durchführt – und im Jahr 2010 nicht nur die geplante Integrative Ballschule anlaufen lässt, sondern zudem auch in weiteren Aktivitäten die Zusammenarbeit intensivierte, etwa bei der Planung eines „Mobilen Anziehungspunktes“.

Die Umsetzung des Leuchtturmkonzeptes erfolgt im Wesentlichen autark. Kooperationen werden meist punktuell und zweckbezogen geschlossen. Einige Projekte setzen ihre Leuchtturmplanung im Wesentlichen autark um und vernetzen sich punktuell – etwa indem sie gemeinsame Veranstaltungen oder Qualifizierungsmaßnahmen mit kommunalen Partnern durchführen wie in Gera. In einigen Beispielen ist die weitestgehend selbstständige Umsetzung des Leuchtturmprojektes auch Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Kooperationspartnern geschuldet. So etwa in Westerburg, wo von kommunaler Seite der Aufbau eines Angebots durch einen anderen Träger unterstützt wird, das zu einem Teilprojekt des Leuchtturms in Konkurrenz tritt.

In der Gesamtbetrachtung ist festzuhalten, dass jenseits punktueller Schwierigkeiten die entstandenen Kontakte zu den Kommunen gepflegt werden, die Frage nach der Perspektive für 2012 allerdings häufig ausgeklammert wird.

### 3.3. Qualifizierung

Die Einschätzung der Träger im Hinblick auf die Notwendigkeit eines Qualifizierungsprogramms variiert zwischen den Leuchtturmprojekten. Einige Leuchtturmprojekte setzen beispielsweise die Absolvierung eines ausgebauten Curriculums zur Aufnahme eines Freiwilligendienstes voraus (z.B. Projekt „Pflegebegleiter“ in Potsdam und Berlin). In der Mehrzahl der Fälle wird die Qualifizierung von Freiwilligen jedoch weniger zentral im Programm platziert. Qualifizierung geschieht dann eher bedarfsorientiert im Laufe des Freiwilligendienstes. Je nach Zielgruppe, die durch den Träger für den Freiwilligendienst angesprochen und gewonnen wird, gibt es auch Fälle, in denen ein Qualifizierungsangebot eher im Hintergrund steht. Dies ist meist dann der Fall, wenn die Freiwilligen selbst als eine hoch qualifizierte Personengruppe wahrgenommen werden.

Auch unter den Einsatzstellen der Leuchtturmprojekte gibt es variierende Erwartungshaltungen zum Kompetenzniveau der Freiwilligen. Während einige Einsatzstellen es als selbstverständlich erachten, dass der Freiwilligendienst selbst eine Bildungs- und Orientierungsmöglichkeit für Freiwillige darstellt, gibt es in Einzelfällen auch solche, die ein hohes Qualifikationsniveau und Professionswissen als Voraussetzung für einen Einsatz erachten. Ausgehend von der Zielgruppe der Leuchtturmprojekte wechseln auch die eingebrachten Kompetenzen der Freiwilligen, ihre Ansprüche an Qualifizierung und ihre Bereitschaft zur Weiterbildung (z.B. Hochqualifizierte Führungskräfte, Erwerbslose, Migrant/innen, Ältere Menschen, Junge Menschen) wie die Erhebung vom Dezember 2010 zeigt (s.o.).

Der inhaltliche Schwerpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen korrespondiert bei Leuchtturmprojekten in den meisten Fällen unmittelbar mit dem Einsatzfeld der Freiwilligen. Die in den Qualifizierungsmaßnahmen erworbenen Kenntnisse sollen den Freiwilligen für ihren Einsatz innerhalb der Projekte dienen. Die Bildungsangebote sind dementsprechend thematisch an den Bedarf der Praxisarbeit ausgerichtet und variieren zwischen den Leuchtturmprojekten gemäß ihrer Konzeptionen. Allgemeinbildende und persönlichkeitsbildende Weiterbildungsangebote sind in den Qualifizierungsprogrammen der Leuchtturmprojekte eher selten vorzufinden.

Das Leuchtturmprojekt Gera verfolgt zwei Stoßrichtungen. U.a. werden junge Familien besucht, um auf diese Weise einen Anknüpfungspunkt für die Familien in Gera zu schaffen und umgekehrt der Stadt eine Kontaktaufnahme zu den Familien zu ermöglichen, die in der demografischen Situation vor Ort von unschätzbare Bedeutung ist. An dieser Stelle ist es entscheidend, Freiwillige zu qualifizieren, damit sie die entsprechende Sensibilität aufweisen.

Die Formate der Qualifizierungsangebote bewegen sich von mehrtägigen Modulen, allgemeinen und themenspezifischen Gruppenseminaren bis hin zu persönlich zugeschnittenen oder individuell wählbaren Einzelangeboten. Bei der Konzeption und Durchführung der Qua-

lifizierungsmaßnahmen greift ein großer Anteil der Leuchtturmprojekte auf Referenten und Fachwissen zurück, das im eigenen Haus vorhanden ist. In einzelnen Fällen werden auch Kompetenzen von Freiwilligen selbst genutzt und diese als Referenten mit in die Seminar-gestaltung einbezogen.

Im Europaleuchtturm Rostock zum Beispiel leitete eine der Freiwilligen, eine pensionierte Deutschlehrerin, einen mehrstündigen Grammatikkurs. Ziel des Kurses war es, die Freiwilligen bei der Ausarbeitung ihrer Bildungskoffer, die aus eigenständig verfassten Texten bestehen, zu unterstützen.

An Standorten, an denen Bildungsträger gleichzeitig eine teilweise Trägerschaft des Leuchtturmprojektes übernommen haben, übernehmen diese einen Großteil der Qualifizierung (z.B. die Christliche Erwachsenenbildung e.V. in Merzig oder die Volkshochschulen in Ingolstadt und Ratingen). Seltener werden durch die Leuchtturmprojekte Angebote externer Bildungsträger genutzt, um Freiwilligen ein Qualifizierungsangebot anbieten zu können bzw. das eigene Angebot auszuweiten.

In Brandenburg an der Havel beispielsweise wird das eigene Kursangebot der Akademie für Ehrenamtlichkeit in Berlin genutzt, um das eigene Qualifizierungsprogramm zu ergänzen und Freiwilligen zusätzliche Angebote anbieten zu können.

Die große Bandbreite der Qualifizierung im Bereich der Leuchtturmprojekte kann zum Teil als eine Folge der Programmkonzeption interpretiert werden. Zum anderen zeigt sie jedoch auch, dass eine Diskussion gemeinsamer Standards im Hinblick auf Ziele und Relevanz der Qualifizierung von Freiwilligen erforderlich ist.

## 4. Mobile Teams

Die Mobilen Teams haben ein flächendeckendes Angebot zur Beratung aufgebaut. Ihre Aktivitäten sind vielseitig und finden hochgradig vernetzt statt, so dass man zugleich eine enge Anbindung der Mobilen Teams an bestehende Strukturen für die Engagementförderung der Bundesländer, wie z.B. Landesnetzwerke, Ehrenamtsforen usw. erkennen kann. Bei aller daraus resultierenden Heterogenität im Ansatz, bilden in strategischer Hinsicht die Mobilen Teams denjenigen Programmbaustein, dem die entscheidende Rolle bei der Verankerung des Profils „Freiwilligendienste aller Generationen“ zukommt.

Die Dynamik in der Arbeit der Mobilen Teams lässt sich für das zze an zwei Stellen ablesen: Erstens in der Qualität der Aktivitäten, die in den Berichtsheften der Teams dokumentiert sind. Hier wird gewissermaßen die Innenseite der Arbeit der Mobilen Teams gezeigt. Die Ergebnisse der Auswertung für den Zeitraum bis Mitte 2010 werden hier noch einmal resümiert (vgl. Studie zu den Aktivitäten der Mobilen Teams im Programm Freiwilligendienste aller Generationen. Bericht des zze in der Fassung vom Oktober 2010). Zweitens geben die Ergebnisse der Fragebogenerhebung, die im Nov./Dez. 2010 durchgeführt wurde, mittelbar Auskunft über die Arbeit der Mobilen Teams: Aussagen über die für den FDaG gewonnenen „Neuen Standorte“ bieten eine Sicht von Außen auf die Aktivitäten und sind in diesem Sinne Wirkungsanalyse.

### 4.1. Pluralität der Arbeitsorganisationen

In allen Bundesländern ist es in den zurückliegenden zwei Jahren gelungen, erfahrene Akteure aus den Bereichen Freiwilligendienste und Engagementförderung als Träger der Mobilen Teams zu gewinnen. Beispiele hierfür sind die Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen in Sachsen-Anhalt sowie Bayern, die Kommunalberater des Landesnetzwerks Baden-Württemberg, die Landesarbeitsgemeinschaft Pro Ehrenamt im Saarland oder der Runde Tisch Freiwilligendienste in Hamburg.

Sowohl die Auswahl der Mobilen Teams als auch die Strategien zum Aufbau der Freiwilligendienste aller Generationen reflektieren die engagementpolitischen Vorstellungen der Bundesländer. Die zuständigen Ministerien haben bei der Zusammensetzung der Mobilen Teams Vorschläge gemacht und üben als Zuwendungsgeber für den Bund und teilweise durch eigene Zuschüsse Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung des Programms aus. Einige Länder haben dazu regelmäßig tagende Gremien aus Mobilem Team und Land gegründet, wie z.B. den Lenkungskreis in Baden-Württemberg oder die Projektlenkungsgruppe in Brandenburg.

Von den 16 Mobilen Teams verantworten 13 den Qualifizierungsbaustein mit, und von diesen 13 weisen wiederum 5 eine Überschneidung zu mindestens einem Leuchtturmprojekt

auf. Drei Teams arbeiten ohne direkte Überschneidung mit anderen Bausteinen. Ob ein Mobiles Team zugleich als Vertretung eines Leuchtturmprojekts und als Qualifizierungsträger auftritt oder nicht, beeinflusst Arbeitsweise und Selbstverständnis. So kann z.B. die lagfa in Sachsen-Anhalt Beratung, Qualifizierung und Beispiele für Best-Practice „aus einer Hand“ organisieren, wofür andere Teams gesonderter Abstimmungsprozesse bedürfen.

Intern sind die Teams ebenfalls sehr unterschiedlich strukturiert. Neben thematischen Arbeitsteilungen wie in Hamburg, einsatzfeldbezogenen wie in Hessen oder zielgruppenspezifischen wie im Saarland findet man zudem regionale Differenzierungen, z.B. Niedersachsen, Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern. Der Personalzuschnitt der Teams variiert ebenfalls. Sind in Berlin und Schleswig-Holstein jeweils eine hauptamtliche Mitarbeiterin mit vollem Stellenumfang zu finden, sind es z.B. in Hessen neun, in Baden-Württemberg zehn hauptamtliche Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichen Stellenumfängen. Die meisten Mobilen Teams werden durch zahlreiche Honorarkräfte und freiwillig Engagierte verstärkt.

#### **4.2. Freie Träger bilden die Hauptadressaten**

In ihrer Beratungsarbeit richten sich die Mobilen Teams sowohl an Kommunen als auch an gemeinnützige Organisationen und Initiativen. Dafür haben sie meist umfangreiche Materialien erstellt, die Interesse wecken und über die Freiwilligendienste aller Generationen informieren.

In dem Dreivierteljahr von Mitte 2009 bis zum 31.3.2010 haben die Mobilen Teams 738 potenzielle „Partner“ für die Freiwilligendienste im Rahmen persönlicher Begegnungen angesprochen. Als „Partner“ werden Einzelpersonen und Netzwerke gewertet, die – im Unterschied zu einer anonymen Öffentlichkeit – als Adressaten zu identifizieren sind. Diese Zahl ist nicht mit dem Aktivitätsumfang der Mobilen Teams identisch: Hinter ihr steht eine weit höhere Zahl kommunikativer Akte, wie z.B. vorausgehende und nachfolgende Telefonate und E-Mails. Zudem sind die Kontakte in den Gesamtzusammenhang aus persönlichen Gesprächen, Seminarteilnahmen, Informationsveranstaltungen, Pressearbeit, Materialerstellung, interner Abstimmung usw. einzubetten. Und um weitere Missverständnisse auszuschließen: Die Zahl der Kontakte steht auch nicht für die Zahl der Organisationen, die Freiwilligendienste aller Generationen eingerichtet haben. Diese Zahl wird bei den Ergebnissen der Erhebungen in diesem Bericht genannt.

Die Werbung und Beratung freier Träger bildet zahlenmäßig die wichtigste Säule bei der Etablierung der Freiwilligendienste aller Generationen durch die Mobilen Teams. Über alle Bundesländer hinweg wurden im ausgewerteten Berichtszeitraum 355 freie Träger kontaktiert. An zweiter Stelle stehen Politik und Verwaltung mit 194 Nennungen. Darunter fallen sowohl Partner von überregionaler Bedeutung wie Spitzenverbände, Parteien und einzelne

Abgeordnete als auch auf lokaler Ebene Städte, Kreise und Gemeinden. Daneben stehen nennenswerte Kontakte zu Einsatzstellen in kommunaler Trägerschaft (74 Fälle), zu Freiwilligenagenturen und -zentren (pauschal erfasst in 56 Fällen) und gemischt von Politik und Wohlfahrtspflege besetzten Netzwerken (53 Fälle).

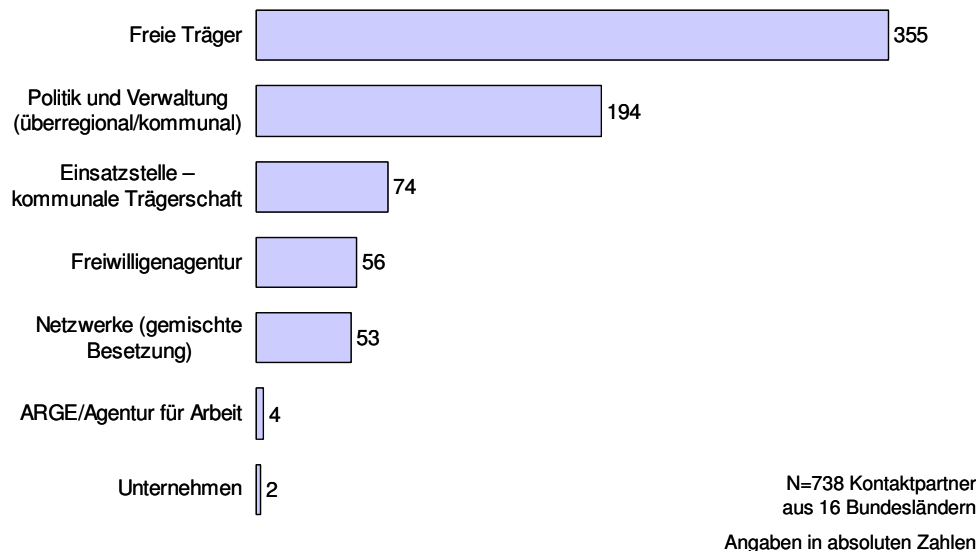


Abb.: Kontaktpartner der Mobilien Teams

Eine differenzierte Betrachtung nach Reichweite und Verortung zeigt, dass insgesamt 282 freie Träger mit lokaler Bedeutung und 73 Träger mit einer überregionalen Bedeutung in die Arbeit der Mobilien Teams eingebunden wurden. Die gezählten überregionalen Träger dürften nicht nur eine Rolle als Träger der Freiwilligendienste sondern auch als Multiplikatoren spielen. Auf den Feldern „Politik und Verwaltung“ haben sich die Mobilien Teams noch deutlicher auf die lokale bzw. kommunale Ebene ausgerichtet: Fast alle Kontakte (186 Fälle) beziehen sich auf Städte, Kreise und Gemeinden. Vermutlich kommt es häufig auf die Entdeckung von Schlüsselpersonen an, und an dieser Stelle sind die Mobilien Teams über alle organisatorischen Ebenen und Funktionen hinweg vielseitig bemüht.

In allen Bundesländern zusammen genommen wurden 74 Einsatzstellen kontaktiert, die eindeutig als kommunale Einsatzstellen erkennbar waren. Dies sind zum überwiegenden Teil Mehrgenerationenhäuser und Schulen und zum kleineren Teil z.B. Senioreneinrichtungen oder Kindertagesstätten. Kontaktaufnahmen zu Arbeitsagenturen/ARGEn und zu Unternehmen spielen mit 4 bzw. 2 Fällen eine zu vernachlässigende Rolle.

Damit zeichnet sich ein weites Verständnis vom Begriff „Kommune“ ab. Die Kommune im politisch-administrativen Sinn scheint dabei eher als Vermittlerin von Einsatzstellen, Multipli-

katorin und Unterstützerin der Freiwilligendienste aller Generationen aufzutreten und weniger bereit, selbst Trägerschaft zu übernehmen. Vergleichbares dürfte mit Blick auf die angesprochenen Netzwerke gelten, die zu fast gleichen Teilen von lokaler wie überregionaler Reichweite sind.

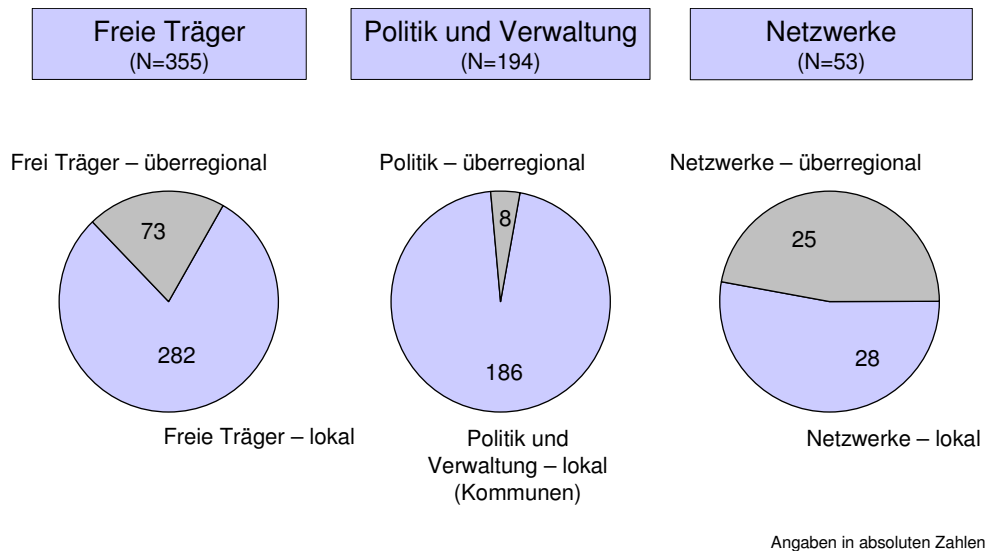


Abb.: Geographische Bezüge der Kontaktpartner

#### 4.3. Hemmende Faktoren bei der Etablierung der FDaG

**Finanzierungsvorbehalte:** Auch wenn Freiwillige sich mitunter unentgeltlich engagieren, sind Freiwilligendienste nicht umsonst zu haben. Kosten entstehen z.B. für Aufwandsentschädigungen, vor allem aber bei der Koordination und der geforderten intensiven Anleitung und Begleitung der Engagierten. Dieser finanzielle Aufwand wird nicht immer mit den Vorteilen des Dienstes abgewogen und schreckt eine Reihe von Kommunen und Trägern ab. Die aktuelle Haushaltskrise vieler Kommunen wirkt sich hier verschärfend aus.

**Die ungeklärte Finanzierung des Qualifizierungsangebotes nach 2011:** Sowohl Vertreter/innen der Kommunen, als auch der freien Träger befürchten, später stärker an den Kosten der FDaG beteiligt zu werden. Vor allem im Bereich der Kommunen lässt sich ein gewisser Verdruss feststellen, die Fortsetzung von Programmen des Bundes zu finanzieren.

**Fehlendes Bewusstsein und fehlende Ansprechpartner:** Kommunen, in denen Politik und Verwaltung die Engagementförderung noch nicht als wichtiges Handlungsfeld entdeckt haben, zeigen relativ wenig Offenheit für die Freiwilligendienste. Neben der Herausforderung, einzelne Vertreter/innen zunächst grundlegend für das Thema zu öffnen, sind intern Zuständigkeiten oft diffus verteilt und deshalb passende Ansprechpartner schwer zu identifizieren.



Schwache Strukturen der Engagementförderung: In Kommunen, in denen eine schwache oder keine Infrastruktur der Engagementförderung, wie z.B. Gremien, Runde Tische, Netzwerke oder Freiwilligenagenturen existiert, sind schwer Anknüpfungspunkte für Aktivitäten der Mobilen Teams zu finden. Zudem muss gefragt werden, welche engagementpolitischen Prioritäten solche Städte, Gemeinden und Kreise haben. Es ist (zu) viel verlangt, wenn die Freiwilligendienste als spezifisches Format den Aufbau von Grundstrukturen leisten sollen.

Aufwand für Träger: Der hohe und oftmals unbekannte Aufwand für die Durchführung eines Freiwilligendienstes (Koordination, Begleitung usw.) lässt Kommunen und freie Träger immer wieder von der Übernahme Trägerrolle Abstand nehmen. Die Gewinnung der angesprochenen Institutionen als Einsatzstellen gelingt demgegenüber gut, insbesondere, wenn das Mobile Team selbst als Träger (z.B. als Leuchtturmprojekt) aktiv werden kann.

Profil des Dienstes: Der spezifische Nutzen der Freiwilligendienste aller Generationen bedarf der Erläuterung. Gelegentlich zeigt der Freiwilligendienst strukturelle Überschneidungen mit anderen, weniger formalisierten Formen des Engagements. Einige Merkmale wie Versicherungsschutz, Qualifizierung oder Vereinbarungen können auch Qualitätsmerkmale anderer Engagementformen sein. Darüber hinaus kann der Begriff „Dienst“ bei einigen Trägern und Kommunen Ressentiments auslösen, wenn diese ihre Angebote vorrangig über Merkmale wie Selbstverwirklichung und Beteiligung profilieren wollen. Teilweise haben Institutionen außerdem eine interne Begriffsbestimmung vorgenommen, die den Begriff „Freiwilligendienst“ allein Vollzeitdiensten wie dem FSJ vorbehält.

#### **4.4. Faktoren, die eine Verbreitung der FDaG begünstigen**

Offenheit des Beratungsansatzes: Die Mobilen Teams greifen mit ihren Aktivitäten nicht nur den Beratungsbedarf von Kommunen und freien Trägern zu Freiwilligendiensten, sondern der Engagementförderung im Allgemeinen auf. Obwohl sich dabei ergeben kann, dass der Aufbau Freiwilligendienste nicht dringlichstes Thema oder FDaG nicht das am besten passende Engagementangebot darstellt, bietet dieses Vorgehen den Vorteil, eine größere Anzahl von Kommunen durch das Team initial zu erreichen. Im weiteren Laufe des Beratungsprozesses kann das Thema „Freiwilligendienste“ dann immer noch angesprochen werden.

Gezielte Auswahl der Kommunen und Ansprechpartner/innen: Es hat sich bewährt, Kommunen oder Träger anhand bestimmter Kriterien auszuwählen, die Offenheit für das Dienstmodell verspricht. Diese Kriterien sind nach den Erfahrungen der Mobilen Teams:

- Institutionen mit einem differenzierten Portfolio von Engagementformen. Sie sind häufig eher bereit, ihrem Angebot eine weitere Engagementform hinzuzufügen, ohne sie als Konkurrenz zum Bestehenden aufzufassen.

- Kommunen oder freie Träger, die sich in einem Prozess der Neuorientierung bzw. der Neuordnung ihres Engagementangebotes befinden.
- Kommunen mit guter Infrastruktur im Bereich der Engagementförderung, z.B. mit Mehrgenerationenhäusern oder Freiwilligenagenturen.
- Freie Träger mit ausreichend hauptamtlichem Personal, das Begleitung und Anleitung sicherstellen kann.
- Der Zugang und die Identifikation von Ansprechpartner/innen, die sowohl eine einflussreiche Stellung im Organisationsgefüge haben als auch Interesse an den Themen Engagementförderung und Freiwilligendienste (Schlüsselpersonen).

Den Dienst anhand praktischer Beispiele, konkreter Zielgruppen oder Engagementfelder begreifbar machen: Freiwilligendienste aller Generationen sind für neue Adressaten zunächst ein abstraktes Format. Vor allem über die Schilderung von Praxisbeispielen lassen sich die konkreten Potenziale deshalb gut vermitteln. Beispiele hierfür sind die Seniorpartner in School, Pflegebegleiter, Behördenlotsen, Seniorenberater, Familienpaten, Integrationsbegleiter usw. Die so erzielte Plastizität macht Kommunen und Trägern den Nutzen von FDaG begreiflich. Bezogen auf einen bekannten Handlungsbedarf wird eine klar umrissene Aufgaben- und Qualifizierungsprofil präsentiert.

Die Freiwilligendienste als Instrumente zur Erschließung neuer Engagementfelder und Zielgruppen: Der Dienst wird von beratenen Kommunen und freien Trägern oftmals als Schlüssel zur Öffnung neuer Engagementfelder bzw. zum Erreichen neuer Zielgruppen angesehen. Der Dienst kann den Vorteil verkörpern, aufgrund seiner Intensität und Planbarkeit für eine bestimmte Art von Vorhaben besonders attraktiv zu sein (z.B. im Bereich Schule). Als Instrument, das neue Zugänge zum Engagement eröffnet und gesellschaftliche Teilhabe bislang unterrepräsentierter Menschen verbessert, tritt er kaum in Konkurrenz zu anderen Engagementangeboten und -formaten. Das gilt z.B. bei Menschen mit Migrationshintergrund, Erwerbslosen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit psychischen Krankheiten, die häufig einer besonderen Form der Begleitung bedürfen, um sich engagieren zu können.

#### **4.5. Beratung und mehr: das Spektrum der Aktivitäten**

Aufgabe der Mobilen Teams ist laut Zuwendungsbescheid „die individuelle Beratung und Unterstützung von Kommunen und Trägern bei der Einführung, Festigung und Weiterentwicklung von Freiwilligendiensten für alle Altersgruppen“.

Wie diese Aufgabe ausgefüllt wird, hängt u.a. davon ab, in welchem Umfang die Mobilen Teams in der Doppel- oder Mehrfachrolle als Qualifizierungsträger und Leuchtturmprojekt-

träger entsprechende Angebote und Erfahrungen vorhalten. Bei aller Heterogenität der Teams zeichnet sich ein gemeinsames Rollenverständnis ab, das sich zeigt, wenn Bündel von Aktivitäten aus Erstinformation und weiteren Treffen verabredet wurden und in der Rubrik „Veranlassung“ steht, dass ein Adressat Unterstützung bei der Umsetzung des Dienstes wünscht. Die Verankerung des Dienstprofils erfordert weniger punktuelle Beratung als prozesshafte Begleitung. Vier wesentliche Rollenmuster lassen sich Mobil Teams zuweisen:

Erstinformant/in, Starthilfegeber/in, Bedarfsermittler/in	Türöffner/in, Vermittler/in, Vernetzer/in, Makler/in
Begleiter/in, Coach	„Agent/in“

Abb.: Rollen der Mitglieder der Mobil Teams

Die Zuschreibung „Agent/in“ sollte nicht geheimdienstlich, sondern kaufmännisch interpretiert werden. Gemeint ist, dass die Etablierung der Freiwilligendienste das (angestrebte) Ergebnis einer im Ausgang prinzipiell offenen Beratung und Begleitung darstellt. Dieser Umstand ist neben der Kostenfreiheit des Angebots ein sehr wichtiger Grund dafür, dass das Angebot des Mobil Teams angenommen wird. Die Vielseitigkeit der Rollen ist mit einem durchgehenden Streben nach qualitativvoller Arbeit unterlegt. Dazu gehört es aus Sicht der Mobil Teams, sich experimentierfreudig auf die Bedarfslagen und förderlichen Bedingungen am Ort einzulassen. Die Mindestanforderung lautet stets, rasch zu erkennen, ob die Freiwilligendienste besser im Rahmen eines bestimmten Projekts etabliert werden können, oder ob das Profil der Freiwilligendienste aller Generationen selbst der Ankerpunkt einer weiteren Zusammenarbeit ist.

## 5. Qualifizierung

Bundesweit zeichnet sich die Landschaft der Qualifizierungsangebote im Rahmen der FDaG durch eine heterogene Struktur aus. Anknüpfend an diese Heterogenität und das Ziel, deutschlandweit ein Dienstprofil mit hohem Wiedererkennungswert implementieren zu wollen („Marke FDaG“), muss sich der Blick auf die Definition bundesweiter, grundlegender Standards für die Qualifizierung in den FDaG richten.

### 5.1. Vielfältige Trägerstrukturen mit weitem Erfahrungshorizont

Die Koordination der Qualifizierung erfolgt in den 16 Bundesländern durch eine Vielfalt verschiedener Träger. Das Spektrum der Träger erstreckt sich von klassischen Bildungseinrichtungen (Volkshochschulen, Bildungswerke) über Verbände der Wohlfahrtspflege (AWO, PARITÄT, VdK) bis hin zu Trägern, die auf die Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements ausgerichtet sind (Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen und Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement). Zudem finden sich auch Zusammenschlüsse verschiedener Institutionen, die im Verbund die Rolle des Qualifizierungsträgers übernommen haben (z.B. Hamburg, NRW, Thüringen). In elf Ländern ist der Träger des Qualifizierungsbausteins zugleich auch Mobiles Team im Rahmen der Freiwilligendienste aller Generationen, d.h. die beiden Säulen sind mindestens institutionell miteinander verbunden.

Das Aufgabenverständnis, das die Träger aus ihrem Vertrag ableiten, variiert kaum. Die Träger erachten es nahezu alle als ihre Kernaufgabe, ein für den Freiwilligendienst aller Generationen passendes Programmangebot zu konzipieren und durchzuführen. Die Träger sehen es zudem allesamt als ihre Aufgabe an, die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel zu verwalten sowie entstandene Kosten abzurechnen.

### 5.2. Charakteristische Inhalte der Qualifizierungsprogramme

Unter den Qualifizierungsprogrammen der 16 Bundesländer findet sich in Hinblick auf Inhalt und Aufbau eine bunte Vielfalt. Das Spektrum der Programmangebote der Qualifizierungsträger reicht von Maßnahmen zur fachlichen Weiterentwicklung bis hin zu Maßnahmen, die der persönlichen Anerkennung dienen.

Die *fachliche Fortbildung*, besonders in Bereichen wie Pflege, Hospiz und Migration sowie in Mentor/innenprogrammen, wird bei zwei Drittel der Träger als primäre Zielsetzung der Qualifizierung angesehen. Sie versetzt die Freiwilligen in die Lage, die Tätigkeit mit notwendigen spezifischen Fachkenntnissen auszuüben und sichert auf diese Weise zugleich die Qualität der freiwilligen Tätigkeit.

In nahezu allen Ländern steht zudem die Vermittlung von *Schlüsselkompetenzen des bürgerschaftlichen Engagements* (z.B. Fortbildungen zu Rhetorik, Rechtsaspekten, Zeitmana-

gement oder Öffentlichkeitsarbeit) im Fokus der Angebote (14 Bundesländer). Diese Angebote statten die Engagierten mit Fähigkeiten aus, die in der Freiwilligentätigkeit relevant und damit auch für ein späteres Engagement nützlich sind.

In knapp einem Drittel der Qualifizierungsangebote umfasst die Angebotspalette zudem Maßnahmen, die der *Reflexion des Engagements und der Supervision* dienen. Diese im Überschneidungsbereich zur Begleitung von Freiwilligen liegenden Maßnahmen wurden als Angebote zum *Informations- sowie Erfahrungsaustausch* vor allem dort etabliert, wo sich zunächst weniger Freiwillige im Rahmen der Freiwilligendienste aller Generationen engagierten. Sie dienen ebenfalls zur Stärkung des Gruppengefühls der Freiwilligen.

Maßnahmen mit *allgemeinbildendem Charakter* wie z.B. Vortragsveranstaltungen sind selten unter den Qualifizierungsangeboten aufzufinden. Sie ergänzen aber dennoch in der Hälfte aller Bundesländer die Angebotspalette der Qualifizierungsträger (8 Länder).

Eine zusammenfassende Darstellung möglicher Inhalte von Bildungsmaßnahmen im Rahmen des Freiwilligendienstes aller Generationen bietet das nachfolgende Schaubild.



Abb.: Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen

### 5.3. Angebotsstruktur und Veranstaltungsformate

Die Angebote zur Qualifizierung in den Freiwilligendiensten aller Generationen bewegen sich entsprechend der zu vermittelnden Inhalte zwischen festgelegten fachlichen Curricula und inhaltlich weitestgehend offenen Angeboten, aus denen die Engagierten frei auswählen können. Zu den in curricularer Form aufgebauten Angeboten, die das Programmangebot in der

Hälfte der Länder ergänzen, zählen Lehrpläne zur Ausbildung als *Seniorenlotse bzw. Seniorensicherheitsberater, Familienbegleiter, Engagement-Manager, Behördenlotse, Senior Partner in School oder etwa Sozial- bzw. Vorlesepate*.

Eine erweiterte Angebotspalette an Qualifizierungsmaßnahmen wird im Einzelfall durch die Bereitstellung von Bildungsgutscheinen erzielt, mittels derer Freiwillige Angebote ihrer Wahl an beliebigen Orten oder bei verschiedenen Bildungsträgern wahrnehmen können (z.B. Sachsen-Anhalt). Denkbar ist dabei der Einsatz des Bildungsgutscheins in Höhe von bis zu 40€ für die Kosten einer Bildungsmaßnahme selbst oder die Nutzung des Bildungsgutscheins zur Begleichung von Kosten (z.B. für Materialien), die im Zusammenhang mit einer Bildungsmaßnahme entstehen. Zur Erstattung der Kosten reicht der/die Freiwillige den Bildungsguttschein sowie die Originalbelege der entstandenen Kosten an seinen Träger weiter. Der Träger der Freiwilligendienste aller Generationen rechnet anschließend mit dem Qualifizierungsträger ab. Bildungsgutscheine schaffen Vernetzungen auf dem Fortbildungsmarkt und ermöglichen durch Kooperationen von Trägern eine breitere Angebotspalette an Qualifizierungsmaßnahmen, vor allem auch eine wohnortnahe Angebot für die Freiwilligen.

Die Formate der Qualifizierungsveranstaltungen bewegen sich von mehrtägigen Modulen, allgemeinen und themenspezifischen Gruppenseminaren bis zu persönlich zugeschnittenen oder individuell wählbaren Einzelangeboten. Nahezu zwei Drittel der Qualifizierungsträger bieten Maßnahmen in Form von Seminaren bzw. Workshops an (10 Länder). Eher seltener finden sich Exkursionen und Vorträge als Veranstaltungsformate im Programmangebot wieder (je 2 Länder). Ebenfalls eher seltener wird die Durchführung von Fachtagen als Veranstaltungsmodus zur Qualifizierung genutzt (2 Länder).

#### **5.4. Qualifizierung von Freiwilligen und Fachkräften**

Zuwendungsfähig sind prinzipiell Qualifizierungsmaßnahmen für Freiwillige und anleitende Fachkräfte, soweit sie nicht einem Leuchtturmprojekt zuzurechnen sind. Die Qualifizierungsangebote in den einzelnen Bundesländern sind in der Mehrzahl auf mehrere Zielgruppen zugleich abgestimmt (13 Länder). Bei nahezu allen Qualifizierungsträgern stehen *Freiwillige im Fokus* der angebotenen Maßnahmen. Lediglich in zwei Ländern ist dies nicht der Fall: In Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz richtet sich das Augenmerk der Qualifizierung derzeit vorwiegend auf *die Schulung von Fachkräften* (Koordinator/innen sowie Multiplikator/innen). Zwei Drittel der Länder, die ihr Angebot an Freiwillige richten, bieten zudem auch Weiterbildungsmaßnahmen für Koordinator/innen oder Multiplikator/innen an. In zwei Ländern konzentriert sich das Programmangebot der Qualifizierungsträger jedoch ausschließlich auf Angebote für Freiwillige. Mitgliedern des Mobilien Teams ist es ebenfalls in zwei Ländern möglich, ihre Kenntnisse im Rahmen von Bildungsveranstaltungen zu erweitern.

### **5.5. Qualifizierung als Erfolgsfaktor für die FDaG erhalten**

Die Qualifizierungsmaßnahmen sind ein Schlüsselfaktor für die Zukunftsfähigkeit der Freiwilligendienste aller Generationen. Sie stellen einen zentralen Anreiz für alte und neue Trägerorganisationen dar, den Freiwilligendienst anzubieten. Sie sind ein wichtiges Identitätsmerkmal für die Freiwilligendienste als Bildungsangebote und wirken einer Funktionalisierung der Engagierten durch die Träger entgegen. Schließlich sind sie ein strategisches Instrument zur Erschließung neuer Zielgruppen für die Freiwilligendienste. Insofern wird empfohlen, die Qualifizierung zum Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Zukunftsperspektive zu nehmen.

Unter der Voraussetzung, ein in ganz Deutschland wiedererkennbares Dienstprofil implementieren zu wollen („Marke FDaG“), stellt sich die Frage nach einer bundesweiten Definition grundlegender Standards für die Qualifizierung in den FDaG. Angesichts der großen Heterogenität von Ziel- bzw. Altersgruppen, Trägerorganisationen und Einsatzfelder ist dies keine leichte Aufgabe. Um ein sowohl auf die Bedarfe der Freiwilligen als auch auf die Anforderungen des Einsatzes abgestimmtes Angebot bereitzustellen, bedarf es gleichzeitig eines großen Spielraums für die Ausgestaltung der Qualifizierung. Um dieses Spannungsverhältnis aufzulösen wird empfohlen, die standardisierten Vorgaben für die Qualifizierung auf die Definition von Qualitätszielen zu beschränken, die im Expertenworkshop erarbeitet worden sind. Diese können dann auf unterschiedlichem Wege erreicht werden, d.h. durch dem jeweiligen Einsatzfeld und der jeweiligen Zielgruppe angepasste Inhalte, Methoden und Veranstaltungsformate. Auf diese Weise bestünde für die Träger die Möglichkeit, verschiedene Profile des Dienstes für unterschiedliche Alters- bzw. Zielgruppen zu entwickeln.

Die Verantwortung für die Qualifizierung sollte zukünftig bei den Trägern des Freiwilligendienstes liegen. Sie hätten ggf. im Rahmen einer Anerkennung als Träger der FDaG ein Gesamtkonzept vorzulegen, indem sie beschreiben, wie fest definierte Qualitätsziele erreicht werden sollen. Den Bundesländern könnte in diesem Zusammenhang eine koordinierende und qualitätssichernde Funktion zukommen (s. in diesem Bericht, Kapitel „Perspektiven“).

## 6. Veranstaltungen der Programmkoordinierung

In seiner Koordinatorenrolle hat das zze im Jahr 2010 turnusmäßig Vor-Ort-Besuche bei allen 52 bundes- und landesgeförderten Leuchtturmprojekten sowie Gespräche mit den Mobil Teams, Qualifizierungsträgern und den Ländervertretungen durchgeführt. Daneben hat es eine Vielzahl von Veranstaltungen für eine große Zahl von Teilnehmenden organisiert: von Werkstattgesprächen, in denen im „kleinen Kreis“ programmspezifische Themen intensiv erarbeitet wurden, bis hin zu Großveranstaltungen mit fast 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

### 6.1. Konsultationsgespräch mit Vertreter/innen der kommunalen Ebene

In Zusammenarbeit mit dem zze lud das BMFSFJ am 20. Januar 2010 politische Repräsentantinnen und Repräsentanten von Kommunen mit Leuchtturmprojekten, unter ihnen Bürgermeister, Sozialdezernentinnen, Landräte und andere Amtsträgerinnen und -träger, nach Bonn ein, um die flächendeckende und dauerhafte Verbreitung des Dienstes auf kommunaler Ebene zu diskutieren. Dabei stand bei der Frage nach der Gewinnung weiterer Gemeinden, Kreise und Städte die Effizienzsteigerung durch den Freiwilligendienst im Vordergrund. Demnach kann der Freiwilligendienst zur Weiterentwicklung der lokalen Engagementförderung und zur Bewältigung bestimmter Herausforderungen auf kommunaler Ebene beitragen, z.B. bei der Förderung der



Teilhabe von Menschen in nachberuflichen Phasen. Im Kontext der dauerhaften Verankerung des FDaG wurden zudem die Bereitstellung von Geldmitteln diskutiert sowie die Synergieerzeugung etwa mit anderen Programmen wie den Lokalen Bündnissen für Familie, der Aktion zusammen wachsen, Mehrgenerationenhäusern und Aktiv im Alter.

### 6.2. Bundestreffen der Mobil Teams und Qualifizierungsträger in Erfurt

Das dritte Bundestreffen der Mobil Teams und der Ländervertretungen fand am 09./10.02.2010 im Thüringer Landtag in Erfurt statt. Auf der Veranstaltung wurde das erste Programmjahr 2009 resümiert und Aufgabenfelder für das Jahr 2010 identifiziert. Dabei wurden Erfolge in der kommunalen Verankerung des Freiwilligendienstes aufgeführt und Schwierigkeiten angesprochen, die in drei Workshops vertieft behandelt wurden: In einem ersten Diskussionsblock wurden verschiedene Ebenen des Selbstverständnisses der Mobil Teams deutlich, die von der strategischen Ausrichtung über die Zusammensetzung des



Teams, die Beziehung zu anderen Bausteinen, die Qualifizierung, die Hauptzielgruppen der Beratung sowie die Dynamik in der Programmumsetzung reichen. Daneben wurden ver-



schiedene Rollen der Mobilen Teams in der Beratungsarbeit sowie unterschiedliche Qualitätsmerkmale reflektiert. Im Workshop zur kommunalen Verankerung wurden verschiedene Akteure als potenzielle Vernetzungspartner auf verschiedenen organisatorischen Ebenen (Politik, Verwaltung, kommunale Netzwerke) identifiziert und diverse Herangehensweisen (top-down, bottom-up) reflektiert sowie versucht, modellhafte Vorgehensweisen (Ansprache, Beratungsphase) und Argumentationshilfen zu entwerfen. In einer dritten Arbeitsgruppe wurden mehrere beispielhafte Möglichkeiten erarbeitet, den Informationsaustausch zu stärken.

### 6.3. Stadtstaatentreffen der Mobilen Teams in Hamburg

Potenziale und Herausforderungen für den Freiwilligendienst in den Stadtstaaten wurden in einem Fachgespräch der Mobilen Teams Berlin, Bremen und Hamburg am 12. Mai 2010 erörtert. Dabei ging es zunächst um die Frage, wie es gelingt, die Freiwilligendienste als zusätzliches Angebot in bestehende Engagementstrukturen und -kulturen zu integrieren und mit den speziellen Potenzialen und Hemmnissen wie hohe Bevölkerungsdichte, Milieunterschieden, heterogenen Lebens- und Interessenslagen in einer Großstadt umzugehen. Grundsätzlich wird der Freiwilligendienst als Engagementform angesehen, die sich gut in die Engagementlandschaft in Agglomerationsräumen einfügt und andere Spielarten des Engagements keineswegs verdrängt, sondern ergänzt. Als wichtiges Qualitätsmerkmal der Freiwilligendienste aller Generationen hat sich die Qualifizierung erwiesen, die sowohl von den Freiwilligen als auch von den Koordinatoren in Anspruch genommen werden kann. Eine Konkurrenzsituation zu anderen Engagementformen wird dabei nicht beobachtet.

Zudem wurde diskutiert, wie die Zusammenarbeit zwischen den Verwaltungsebenen der Gesamtstadt und der Bezirke funktioniert und welche Vor- und Nachteile das eng besetzte Feld aus Trägern, Fachverbänden, Lobbygruppen, Infrastruktur- und Beratungseinrichtungen bieten. Etwa gibt es in Hamburg und Berlin Bestrebungen auf der Bezirksebene Anlaufstellen für freiwilliges Engagement zu etablieren. In Hamburg sollen die Freiwilligenagenturen, in Berlin die Stadtteilbüros diese Funktion erfüllen. Durch die Teilung in Bremen und Bremerhaven gibt es aufgrund der sehr unterschiedlichen Einwohnerzahl je nach Stadt andere strukturelle Voraussetzungen. Hier werden über Kontakte zu den Stadtteilmanagern Verbindungen in kleinere räumliche Einheiten sichergestellt. Besprochen wurde weitere Formen der Zusammenarbeit mit und Unterstützung durch Politik und Verwaltung, etwa in Form von

Runden Tischen. Schließlich wurden in dem Fachgespräch auch perspektivische Themen diskutiert, die über die spezifischen Belange der Stadtstaaten hinausreichen, wie etwa die Frage nach der nachhaltigen Etablierung einer Marke FDaG, wobei einerseits die Qualifizierung, andererseits der Fortbestand der Beratungsstrukturen als Themen genannt wurden.

#### **6.4. Treffen der Mobilen Teams aus den Neuen Bundesländern in Berlin**

Zu einem Fachgespräch über den Verlauf des Programms in den Neuen Bundesländern trafen sich die Vertreterinnen und Vertreter der Mobilen Teams aus Ostdeutschland am 5. Mai 2010 in Berlin. In dem Treffen wurden zunächst die Potenziale des Freiwilligendienstes vor dem Hintergrund einer zunehmend älteren Bevölkerungsstruktur bei gleichzeitiger Abwanderung junger Menschen besprochen. Zweitens wurde der Freiwilligendienst in den Kontext einer Diskussion über die Zukunft der Erwerbsarbeit gestellt – bezüglich biographischer Potenziale für Erwerbslose (FDaG als Brückendienst im Sinne einer „Eintaktung ins Leben“), wobei vor allem die Qualifizierungsangebote genannt wurden. In diesem Zusammenhang wurden zudem Monetarisierungstendenzen diskutiert. Drittens wurde die Förderung der Infrastruktur bürgerschaftlichen Engagements diskutiert, die in Ostdeutschland sowohl in Bezug auf die Trägerlandschaft, als auch auf die institutionell verankerte Engagementförderung in den Kommunen noch schwach ausgeprägt ist – besonders im ländlichen Raum. Hier wird in der Beratungsarbeit der Mobilen ein hohes Potenzial gesehen, wobei angesichts teilweise großer Vorbehalten bei Kommunen und Trägern (etwa bei Finanzierungsfragen) intensive Überzeugungsarbeit geleistet werden müsse.

Abschließend wurden mögliche „kulturelle“ Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bezüglich Engagementformen und -bereitschaft diskutiert.

#### **6.5. Bundestreffen der Mobilen Teams und Qualifizierungsträger in Mannheim**



Zur Halbzeit des Programms trafen sich die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesländer, Mobilen Teams und Qualifizierungsträger am 22. und 23. Juni 2010 in Mannheim. Im Fokus stand, neben der Berichterstattung des zze zum Stand der wissenschaftlichen Begleitung, die Perspektive des Freiwilligendienstes über die Programmlaufzeit hinaus. Hierzu wurden

Ansätze in Bundesländern, Kommunen sowie bei Verbänden und Trägern diskutiert. Die Perspektiven verschiedener Akteure in den Freiwilligendiensten wurden in drei Diskussionsblöcken beleuchtet. Dabei gaben Referenten jeweils Einblicke in den Stand des Freiwilligen-

dienstes, so wurden von Bürgermeister- und Sozialdezernatsseiten Einschätzungen zur Nachhaltigkeit des Engagementmodells in den Kommunen vorgetragen. Zudem schilderten Ländervertretungen mögliche Szenarien zur Weiterführung des Freiwilligendienstes auf Länderebenen sowie zu Rollen von Bund, Kommunen, Trägern und Einsatzstellen. Schließlich wurde die Einbindung des Freiwilligendienstes in Verbandsstrukturen beleuchtet: Weiterhin war die Rolle der Qualifizierung im Engagement ein weiteres Thema, zu dem u.a. Vertreterinnen und Vertreter von Volkshochschulen Standpunkte vortrugen. Darüber hinaus wurden unterschiedliche Bildungsformate vorgestellt und webbasierte Qualifizierungsdatenbanken vorgestellt. Einen inhaltlichen Höhepunkt bot das Bundestreffen zum Abschluss: In seiner Rede zur Zukunft des Freiwilligendienstes hob Ministerialdirektor Dieter Hackler (BMFSFJ) die Bedeutung des Freiwilligendienstes im engagementpolitischen Kontext hervor und lobte die Leistungen der Mobilien Teams und Qualifizierungsträger. Möglicherweise könnte der Freiwilligendienst mit anderen laufenden Programmen verknüpft werden, etwa dem Aktionsprogramm „Mehrgenerationenhäuser.“



### 6.6. Bonner Werkstattgespräche und Tagung mit Neuen Standorten in Mainz

Schwerpunkt der Tagung der Programmbeteiligten und der Neuen Standorte am 21. und 22. September 2010 in Mainz war der Austausch zu vier Zielgruppen des Freiwilligendienstes. Vorbereitend waren im September bereits vier Werkstattgespräche im BMFSFJ in Bonn durchgeführt worden, in denen jeweils Expertinnen und Experten aus Leuchtturmprojekten sowie weitere Kompetenzträger aus Praxis und Forschung über zielgruppenspezifische Po-



tenziale und Herausforderungen des Freiwilligendienstes diskutierten und Leitthesen für diese Tagung entwickelten.

Zur Einbindung von älteren Menschen wurde erstens besprochen, wie ältere Personen mit geringem Bildungsgrad – die sich in der Tendenz seltener engagieren – genauso wie Menschen ohne Engagementerfahrung gewonnen werden und wie geeignete Begegnungsmöglichkeiten genutzt oder gefördert werden können. Zweitens wurden Einsatzfelder für Ältere diskutiert sowie die Frage erörtert, wie generationsübergreifende Einsätze von älteren und jüngeren Menschen (etwa in Tandems) einzuschätzen sind. Unter den Stichworten „Klare Aufgabenbereiche“, „Transparenz“ und „Mitsprache“ wurden drittens wichtige Bausteine bei der

Organisation und Begleitung des Engagements von älteren Freiwilligen reflektiert. Viertens war die Existenzsicherung im Alter ein Thema der Foren. Dabei ging es neben der Engagement hemmenden Wirkung von Altersarmut um Wechselwirkungen des Engagements mit Gesundheitsförderung, materieller Absicherung sowie Bildung im Alter.

In den Foren zum Engagement von jungen Menschen im Freiwilligendienst wurden zunächst unterschiedliche Potenziale des Engagements formuliert, die etwa im Kompetenzerwerb, in seiner Orientierungshilfe in biographischen Passagesituationen sowie der Stärkung der Bürgergesellschaft liegen. Darauf aufbauend wurden zweitens verschiedene Wirkungen des Engagements diskutiert, u.a. die Erfahrung von Selbstwirksamkeit oder die mögliche Vorbildwirkung älterer Engagierter, etwa in so genannten „Service Learning Angeboten“ in Schulen. Die inhaltliche und formale Ausgestaltung des Engagements junger Menschen war ein drittes Thema der Foren, wobei u.a. die Relevanz ausgestellter Zertifikate betont wurde. Schließlich wurde der Freiwilligendienst im Zusammenhang der Jugendfreiwilligendienste diskutiert, wobei Abgrenzungsschwierigkeiten einerseits und eine Angebotserweiterung durch die Freiwilligendienste andererseits angesprochen wurden.



In den Diskussionsgruppen zur Integrationsförderung durch das Engagement von Migrant/innen wurden eingangs die Rahmenbedingungen des Freiwilligendienstes behandelt. Dabei wurde sowohl die Attraktivität des Dienstes mit seinen klaren Vorgaben und übersichtlichen Angebotsstrukturen, als auch die Herausforderung des hohen

Verpflichtungsgrades genannt, die mit familiären und beruflichen Hintergründen in Einklang gebracht werden müsse. Kontrovers wurde zweitens über die Frage nach den Wegen der Ansprache von Migrant/innen diskutiert. Während einerseits eine zielgruppenspezifische Ansprache etwa für die Berücksichtigung verschiedener (Engagement-)Kulturen wichtig sei, könne eine gesonderte Ansprache andererseits auch Erwartungen einschränken und gewisse gesellschaftliche Status verfestigen. Drittens wurde das Thema der Organisationsformen des Engagements behandelt. Demnach bestehe Anpassungsbedarf, da Migrant/innen sich teilweise schwer zwischen den unterschiedlichen „Organisationskulturen“ wieder finden. Dennoch sei im Laufe der letzten Jahre eine zunehmende Öffnung und Neugründung von Organisationen zu beobachten. Abschließend wurde das gesellschaftspolitische Potenzial des Engagements von Menschen mit Migrationshintergrund gewürdigt, besonders im Kontext des demographischen Wandels.

Das Engagement von Menschen mit Behinderung war Thema eines weiteren Forums der Mainzer Veranstaltung. Darin wurden zunächst ähnliche Erwartungen und Motive beim Engagement von Menschen mit und ohne Behinderung festgestellt, die als Indiz eines verstärkten Selbstbewusstseins sowie Teilhabegrades gesehen werden können. Daher wurde als ein zweiter Diskussionspunkt eine Vielzahl an möglichen Einsatzfeldern genannt, wobei Tandemmodelle, in denen Menschen mit Behinderung von Menschen ohne Behinderung unterstützt werden, auch kritisch gesehen wurden (Stichwort „Klientenverhältnis“). Dass das Engagement von Menschen mit Behinderung je nach Einzelfall besondere Rahmenbedingungen erfordern kann, wurde drittens bezüglich des Dienstprofils deutlich (mindestens 8 h/ Woche). Kontrovers wurden mögliche Ausnahmeregelungen diskutiert, die einerseits Teilhabe ermöglichen, andererseits selbst aber stigmatisierend wirken könnten. Schließlich wurde bei Trägern und Einsatzstellen, in denen sich Menschen mit Behinderung engagieren (könnten), Aufklärungs- und Handlungsbedarf ausgemacht, da in Bezug auf den Einsatz und die Begleitung Zurückhaltungen und Hemmschwellen bestünden.

Zudem fand eine Gesprächsrunde zwischen Vertreterinnen und Vertretern von Leuchtturmprojekten, Mobilien Teams und Qualifizierungsträgern sowie dem zze statt. Ein Schwerpunkt war dabei, neben der Gewinnung von Neuen Standorten und Einsatzfeldern, die Perspektive der Freiwilligendienste aller Generationen. In diesem Zusammenhang wurde die Weiterförderung unter anderem der Qualifizierungsangebote angesprochen. Ein weiteres Thema war die Profilierung des Freiwilligendienstes als „Marke“, wobei die Einordnung gegenüber anderen Freiwilligenangeboten sowie spezifische Merkmale diskutiert wurden – etwa die zeitliche Flexibilität des Einsatzes.



Eingerahmt wurde die Veranstaltung zunächst von der Eröffnungsrede von Dr. Hermann Kues, Parlamentarischer Staatssekretär des BMFSFJ, der die Bedeutung des Freiwilligendienstes bei der Gestaltung des demographischen Wandels hervorhob und zudem auf perspektivische Fragen des Freiwilligendienstes einging, insbesondere im Zusammenhang mit der Schaffung des neuen Bundesfreiwilligendienstes. In seiner abschließenden Rede äußerte sich Christoph Linzbach, Unterabteilungsleiter im BMFSFJ, schließlich u.a. zum anstehenden „Europäischen Jahr des Freiwilligen Engagements“ und wies auf entsprechende Projektförderungen sowie Veranstaltungen des Bundesfamilienministeriums hin.

### **6.7. Workshop zur Qualifizierung und Qualitätsstandards**

Mit einem Workshop zum Thema Qualifizierung im Freiwilligendienst fand am 10.12.2010 die letzte Veranstaltung im Rahmen der Koordinierungstätigkeit des zze in 2010 statt. Die zehn Teilnehmer/innen aus BMFSFJ, Mobilien Teams, Qualifizierungsträgern, programmexternen Vertreter/innen und zze nahmen dabei vor allem die Perspektiven des FDaG in den Blick und diskutierten mögliche Ansätze, das Qualifizierungsmodul im Freiwilligendienst weiterzuentwickeln und für die Verbreitung des Engagementangebotes zu nutzen.

Dabei wurden zunächst das Verständnis und die Qualitätsziele der Qualifizierung von Freiwilligen in den Blick genommen: Angesichts der Heterogenität von Zielgruppen, Trägerorganisationen und Einsatzfeldern erscheint eine Beschränkung von standardisierten Vorgaben auf die Definition von Qualitätszielen im FDaG sinnvoll. Diese Ziele können etwa in der Kompetenznutzung und dem -erwerb der Freiwilligen liegen, deren Beteiligung an der Auswahl von Qualifizierungsangeboten, der Entwicklung von Angeboten zur Reflexion des eigenen Engagements sowie der Anerkennung der freiwilligen Tätigkeit seitens Träger und Einsatzstelle. Die Verantwortung für die Qualifizierung liegt bei den Trägern des Freiwilligendienstes. Sie haben ein pädagogisches Gesamtkonzept vorzulegen, in dem beschrieben wird, wie die Qualitätsziele erreicht werden sollen. Der Landesebene kommt hierbei eine koordinierende und Qualität sichernde Funktion zu.

Neben formalen Kriterien (etwa Freiwilligkeit der Angebotsnutzung, zeitliche Begrenzung des FDaG als Bildungs- und Orientierungsdienst) wurden die Qualifizierung von Fachkräften und die Anerkennung von Trägerorganisationen als perspektivischer Bestandteil der Qualifizierung im FDaG diskutiert. Ein Vorschlag besteht darin, dass Trägerorganisationen des FDaG neben dem pädagogischen Gesamtkonzept auch ein für die Durchführung des Dienstes notwendiges Kompetenzprofil nachweisen. Dies kann durch die Teilnahme einer oder mehrerer Fachkräfte an einer Qualifizierungsmaßnahme geschehen. Im Fokus stehen dabei die Themen des Freiwilligenmanagement, Freiwilligengewinnung, Finanzierung usw. Die Durchführung dieses Angebotes kann perspektivisch von den Mobilien Teams übernommen werden.

---

## 7. Impressum

Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zZe)

Ansprechpartner: Niklas Alt

Bugginger Str. 38

79114 Freiburg

Tel.: 0761-47812843

E-Mail: [alt@zZe-freiburg.de](mailto:alt@zZe-freiburg.de)