



Ergebnisse der Studie

„Engagementpotentiale in der Freien Wohlfahrtspflege –
Vorstellungen, Potentiale, Rahmenbedingungen
und Strategien“

am Beispiel des Paritätischen

Besonderer Dank gilt:

dem Fördermittelgeber:

Aktion Mensch e.V.

der Projektleitung:

Holger Backhaus-Maul (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

Prof. Dr. Karsten Speck (Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg)

den wissenschaftlichen Mitarbeitern:

Miriam Hörnlein (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

Maud Krohn (Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg)

Carsta Langner (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

Karsten Mühle (Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg)

den paritätischen Landesverbänden: vertreten durch

Katharina Benner und Wilfried Theißen (Paritätischer Landesverband NRW)

Dr. Gabriele Schlimper (Paritätischer Landesverband Berlin)

Stefan Werner (Paritätischer Landesverband Thüringen)

dem Beirat:

Prof. Dr. Sebastian Braun (Humboldt-Universität zu Berlin)

Prof. Dr. Rolf G. Heinze (Ruhr-Universität Bochum)

Prof. Dr. Barbara John (Vorstand des Paritätischen Landesverbandes Berlin)

Prof. Dr. Thomas Klatetzki (Universität Siegen)

Angela Siebold (Vorstand des Paritätischen Landesverbandes Nordrhein-Westfalen)

Prof. Dr. Michael Stricker (Fachhochschule Bielefeld)

Prof. Dr. Stephan Wagner (Paritätische Akademie)

Prof. Dr. Annette Zimmer (Westfälische Wilhelms-Universität Münster)

Impressum

Herausgeber:

Der Paritätische Gesamtverband

Oranienburger Str. 13-14 | D-10178 Berlin

Telefon +49 (0) 30 – 24636-0 | Telefax +49 (0) 30 – 24636-110

E-Mail: info@paritaet.org | Internet: www.paritaet.org

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Dr. Ulrich Schneider

Redaktion:

Peter Friedrich, Martin-Luther-Universität Halle – Wittenberg

Juliane Meinhold, Der Paritätische Gesamtverband

Gestaltung:

Christine Maier, Der Paritätische Gesamtverband

Titelbild:

© DOC RABE Media – Fotolia.com

April 2014

Inhalt

Vorwort	2
Zielsetzung und Vorgehen der Untersuchung	3
Forschungsdesign und -methoden	3
Beteiligte Organisationen und ihre strukturellen Merkmale	4
Ergebnisse	
– Die Bedeutung des Engagements in Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Wohlfahrtsverbands ist sehr hoch.	6
– Die Engagementsituation wird von den Organisationen als gut eingeschätzt.	8
– Die Mehrheit der befragten Organisationen bindet sowohl Engagierte in Gremien als auch im operativen Bereich.	8
– Die Organisationen binden typischerweise Engagierte im Alter zwischen 31 und 65 Jahren, stärker Frauen und eher Engagierte, die kontinuierlich in den Organisationen mitarbeiten.	10
– Klassisches Engagement ist weiterhin wichtig, aber ein Teil der Organisationen bietet bereits „neue“ Engagementformen an.	11
– Engagementverantwortliche sollten Teil einer gezielten Steuerung, Gestaltung und Entwicklung von Engagement sein.	12
– Die Engagementförderung stellt eine aktuelle Aufgabe dar. Besondere Bedeutung kommt dabei der Gewinnung von Engagierten zu	14
– Für die Gewinnung von Engagierten greifen die Organisationen selten auf strategisch-kooperative Ansätze zurück.	16
– Die Gewinnung neuer Engagierter aus der eigenen Mitgliedschaft stellt möglicherweise ein Potential für die Engagementakquise dar.	16
– Die Anerkennung und Mitbestimmung von Engagierten kann in vielen Organisationen noch verbessert werden.	18
– Die Unterstützung durch den Paritätischen Wohlfahrtsverband bietet weitere Entwicklungspotentiale.	20
– Die Landschaft der Organisationen ist im Hinblick auf ihre Engagementförderung stark ausdifferenziert. Das Selbstverständnis der Organisationen prägt entscheidend die aktuelle Engagementförderung.	22

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Freie Wohlfahrtspflege proklamiert einhellig: „Bürgerschaftliches Engagement spielt seit Gründung der Wohlfahrtsverbände eine zentrale Rolle für deren Selbstverständnis und Aufgabenwahrnehmung. Ohne den Einsatz der vielen Menschen, die sich auf allen Ebenen einmischen, beteiligen und mitmachen, ist das breite Angebot der gemeinnützigen Verbände nicht vorstellbar.“ (Bürgerschaftliches Engagement als Aufgabe der Freien Wohlfahrtspflege, BAG FW, 2013, S.1) Gleichzeitig ist die empirische Erkenntnislage zum aktuellen Stand des Engagements in den wohlfahrtsverbandlichen Strukturen und den potentiellen Anforderungen angesichts akuter und perspektivischer wohlfahrtspflegerischer Herausforderungen gering. Dieser Lücke will sich der Paritätische Wohlfahrtsverband stellen. Im Jahr 2012 startete im Auftrag des Paritätischen Gesamtverbandes das Forschungsvorhaben „Engagementpotentiale in der Freien Wohlfahrtspflege – Vorstellungen, Potentiale, Rahmenbedingungen und Strategien“. Untersucht wurden förderliche und hemmende Rahmenbedingungen für die Engagementförderung in der Freien Wohlfahrtspflege am Beispiel des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes. Ziel ist es, den Führungskräften im Paritätischen Wohlfahrtsverband sowohl Erkenntnisse als auch Handlungsempfehlungen zur Lage und zukünftigen Gestaltung des Engagements in ihren Strukturen zur Verfügung zu stellen.

Die vorliegende Publikation präsentiert die wichtigsten übergeordneten Ergebnisse zum aktuellen Stand und den Potentialen des Engagements im Paritätischen Wohlfahrtsverband, die sich aus den umfangreichen qualitativen und quantitativen Organisationsbefragungen in drei paritätischen Landesverbänden (Berlin, NRW und Thüringen) ableiten lassen. Die Publikation der gesamten Studie erfolgt im Sommer 2014 im Verlag Springer VS (Wiesbaden) (Backhaus-Maul/Speck et al. 2014: Engagementpotentiale in der Freien Wohlfahrtspflege). Die Untersuchung war nur möglich mit dem Engagement von Förderern, Experten und Mitarbeitenden auf Seiten des Paritätischen Gesamtverbandes und dessen Landesverbänden Berlin, Nordrhein-Westfalen und Thüringen sowie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in bewährter Zusammenarbeit mit der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg. Die Finanzierung dieser wissenschaftlichen Untersuchung erfolgt durch Förderung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes aus Mitteln der Aktion Mensch e.V.

Zielsetzung und Vorgehen der Untersuchung

Das Forschungsprojekt hatte zum Ziel, förderliche und hemmende Rahmenbedingungen für die Engagementförderung in der Freien Wohlfahrtspflege am Beispiel des Paritätischen Wohlfahrtsverbands zu identifizieren. Den Führungskräften im Paritätischen Wohlfahrtsverband soll eine grundlegende Wissensbasis zur Verfügung gestellt werden, die sie in die Lage versetzt, die Vielfalt und den Umfang des Engagements, die organisatorischen Rahmenbedingungen und die unausgeschöpften Potentiale des Engagements in ihren Einrichtungen und Diensten professionell zu gestalten sowie weiter zu entwickeln. Zur Bearbeitung dieser Aufgabe wurden drei Forschungsfragen entwickelt:

⇒ Welche Vorstellungen und Deutungen von Engagement und welche Ideen und Perspektiven zur Entwicklung von Engagement existieren in den Mitgliedsorganisationen der Freien Wohlfahrtspflege?

⇒ Welche Bedeutung, welchen Umfang und welche Ausprägungen hat Engagement in den Mitgliedsorganisationen der Freien Wohlfahrtspflege?

⇒ Wie wird Engagementförderung in den Mitgliedsorganisationen der Freien Wohlfahrtspflege gesteuert und koordiniert und welche Rahmenbedingungen zur Engagementförderung werden bereitgestellt?

Die anhand dieser Fragestellungen erarbeiteten Befunde stellen eine grundlegende Bestandserhebung des Engagements in drei Landesverbänden des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes dar und ermöglichen darüber hinaus allgemein gültige Aussagen zum Stand des Engagements im Paritätischen. Sie bieten damit eine differenzierte Entscheidungsgrundlage für die Entwicklung und Förderung des Engagements im Paritätischen Wohlfahrtsverband und seinen Mitgliedsorganisationen.

Forschungsdesign und -methoden

Die Entscheidungen über die Gestaltung der Rahmenbedingung sozialer Arbeit und auch für freiwilliges Engagement obliegen – entsprechend dem föderalen Aufbau der Freien Wohlfahrtspflege – in der Regel den Bundes- und Landesverbänden. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt in den Mitgliedsorganisationen vor Ort. Um den Paritätischen Wohlfahrtsverband angesichts seiner Größe und Vielfalt untersuchen zu können, wurden drei Landesverbände – Berlin, Nordrhein-Westfalen und Thüringen – exemplarisch ausgewählt. Diese Landesverbände mit ihren Mitgliedsorganisationen erwiesen sich im Vergleich miteinander und in ihrer Gesamtheit als repräsentativ für den Paritätischen Wohlfahrtsverband. Sie bilden zugleich ländliche, klein-, mittel- und großstädtische Verdichtungsräume bei einer insgesamt relativ günstigen räumlich-geographischen Verteilung im Bundesgebiet ab.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf der Kombination von quantitativen und qualitativen For-

schungsmethoden. Es wurde eine grundlegende Bestandserhebung des Engagements in den drei Landesverbänden des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes mittels einer Online-Befragung durchgeführt. Im Rahmen qualitativer Experteninterviews und Gruppendiskussionen konnten weitergehende Aussagen zu Strategien, Ideen und Vorstellungen im Engagementbereich gewonnen werden.

Die Online-Befragung umfasste in den drei Landesverbänden Berlin, Nordrhein-Westfalen und Thüringen insgesamt 3.957 Organisationen. Davon haben 2.276 Organisationen (58%) an der Befragung teilgenommen. Die Auswertung basiert damit auf einer sehr guten Datenbasis. Die hohe Rücklaufquote spiegelt auch die große Resonanz der Online-Befragung wider. Im Mittelpunkt der Online-Befragung standen die Bedeutung, der Umfang und die spezifischen Ausprägungen sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen des Engagements in den Verbänden und ihren Mitgliedsorganisationen.

Die parallel durchgeführten Experteninterviews und Gruppendiskussionen mit 66 Führungs- und Leitungskräften aus Mitgliedsorganisationen unterschiedlicher Arbeitsbereiche sowie mit 17 verbandsinternen und 5 verbandsexternen Experten wurden in die Untersuchung einbezogen. Im Mittelpunkt der Experteninterviews und Gruppendiskussionen standen u.a. die Erfahrungen und Vorstellungen sowie Erwartungen, Vorhaben und

Strategien der Befragten in Engagementangelegenheiten. Um die Vielfalt der Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes abbilden zu können, wurden vorab Auswahlkriterien für die zu untersuchenden Organisationen festgelegt: (a) Arbeitsbereiche der Freien Wohlfahrtspflege, (b) Rechtsformen, (c) Wirkungsumfeld, (d) Personalstruktur, (e) Anzahl der hauptamtlichen Mitarbeiter und (f) Alter der Organisationen.

Beteiligte Organisationen und ihre strukturellen Merkmale

Trägerschaft und Bestandsdauer

An der Erhebung haben zu 86% Organisationen teilgenommen, die als eigenständiger Verein agieren. Insgesamt 12% Organisationen sind in Form einer gemeinnützigen GmbH tätig. Andere Organisationsformen, wie zum Beispiel Stiftungen oder Genossenschaften stellen eher Ausnahmen dar (2%). Bezugnehmend auf die Grundgesamtheit der „organisierten Bürgergesellschaft in Deutschland“ stellt sich die befragte Organisationslandschaft mit einem höheren Anteil an gemeinnützigen GmbHs dar, wie sie im Bereich der sozialen Dienste charakteristisch ist.¹ Die Bestandsdauer sowie die Trägerschaft der Organisationen haben Einfluss auf ihre Größe: Je älter Organisationen sind, desto eher beschäftigen sie mehr hauptamtliche Mitarbeiter. Erwartungsgemäß haben gemeinnützige GmbHs im Durchschnitt mehr Personal als Vereine.

Wirkungsbereich

Insgesamt 23% der befragten Organisationen arbeiten im ländlich-kleinstädtischen und 25% im mittelstädtischen Bereich. Weitere 45% der befragten Organisationen befinden sich in Groß-

städten. Diese hohe Zahl der Organisationen im Großstadtbereich ist auch auf den Erhebungsraum Berlin zurückzuführen. Aber auch ohne die Berliner Organisationen zeigt sich, dass über ein Drittel der Organisationen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, im großstädtischen Umfeld arbeitet. Des Weiteren geben 7% der befragten Organisationen an, dass sie landesweit agieren.²

Mitarbeiterstruktur

Die Mitarbeiterstruktur der Organisationen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, ist heterogen: 12% der Organisationen arbeiten ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis und weitere 4% nur mit geringfügig beschäftigtem Personal. Etwa die Hälfte der Organisationen beschäftigt bis zu neun hauptamtliche Mitarbeiter (Kleinstorganisationen) und ein weiteres Viertel 10 - 49 hauptamtliche Mitarbeiter (kleine Organisationen). Etwa ein Zehntel der befragten Organisationen kann mehr als 50 hauptamtliche Mitarbeiter vorweisen (mittlere bis große Organisationen).

¹ Krimmer, Holger/Priemer, Jana (2013): ZiviZ-Survey 2012. Zivilgesellschaft verstehen (Abschlussbericht). Berlin: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. S. 4.

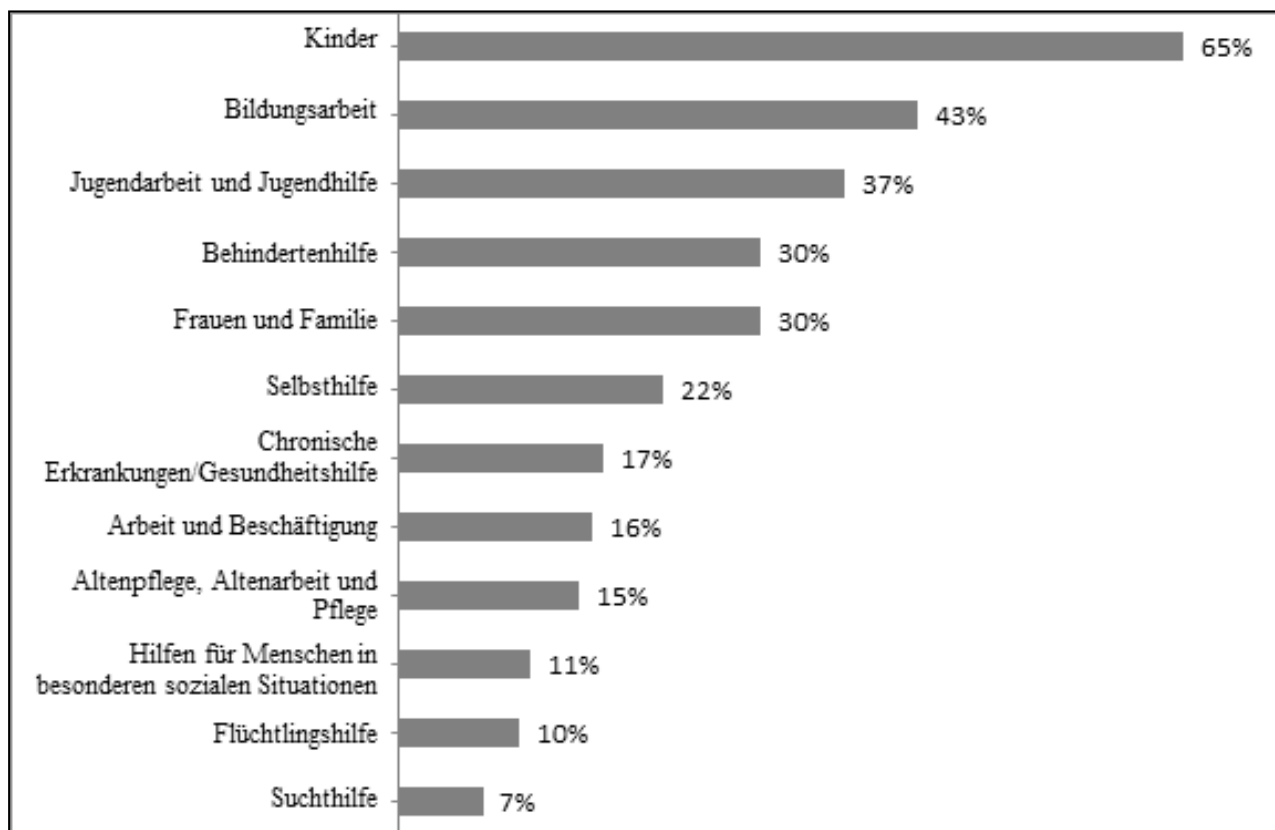
² Dieses betrifft Organisationen aus Nordrhein-Westfalen und Thüringen.

Arbeitsschwerpunkte der Organisationen

Die Untersuchung umfasst schwerpunktmäßig die Arbeitsbereiche der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behindertenhilfe. So verstehen sich – danach befragt – 61% der Organisationen explizit als Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe und 28% als Organisationen der Behindertenhilfe. Dabei existieren zum Teil Überschneidungen, das heißt Organisationen, die nach eigenen Angaben sowohl

der Kinder- und Jugendhilfe als auch der Behindertenhilfe zuzuordnen sind. Dabei decken über zwei Drittel der Organisationen mehr als einen Arbeitsbereich stark ab. Etwa 15% der Organisationen geben sogar an, in vier und mehr Arbeitsbereichen stark tätig zu sein.

Abbildung 1: Arbeitsschwerpunkte der Organisationen



n = 1.251 - 1.445, Skala 1 - 5 (1 = „überhaupt nicht“, 2 = „eher wenig“, 3 = „mittel“, 4 = „eher stark“, 5 = „sehr stark“): hier Pos. 4 + 5 dargestellt (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

Ergebnisse

⇒ *Die Bedeutung des Engagements in Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Wohlfahrtsverbands ist sehr hoch.*

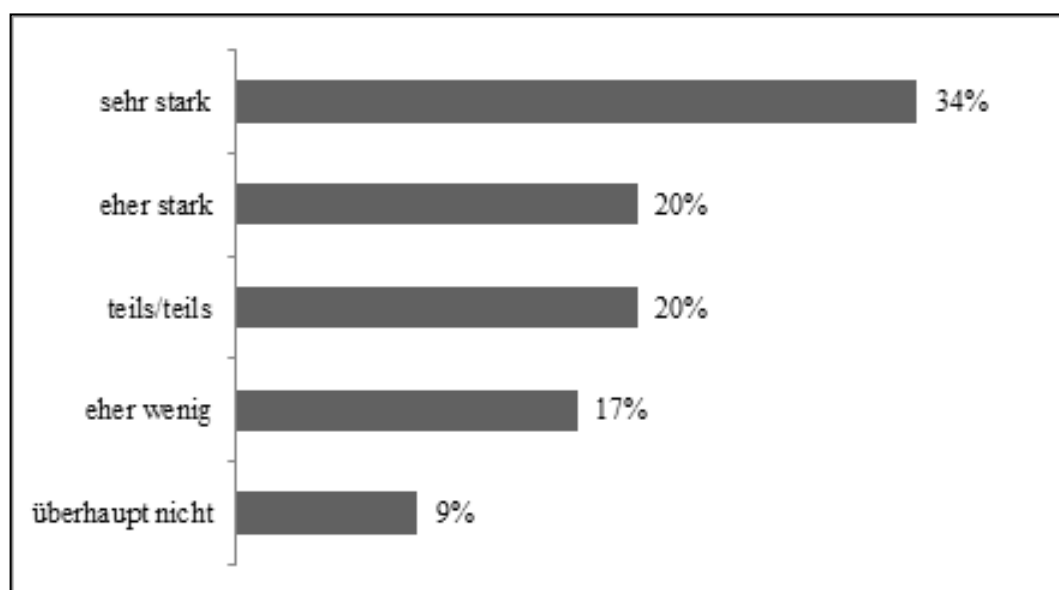
In den Organisationen der drei untersuchten Landesverbände sind Engagierte eine wichtige und kaum zu überschätzende Größe. Ohne sie könnte ein Großteil der Organisationen seine Aufgaben nicht wahrnehmen oder als Organisation gar nicht bestehen. Die Mitgliedsorganisationen in den drei Landesverbänden haben insgesamt über 89.000 Engagierte. Für drei Viertel dieser Engagierten führen die Organisationen insgesamt Leistungen im Umfang von über 560.000 Stunden im Monat an.³ Darüber hinaus können über die Hälfte der befragten Organisationen ihre Aufgaben nur mit Hilfe von Engagierten realisieren. Immerhin ein Fünftel der befragten Organisationen ist zumindest in Teilen von den Leistungen Engagierter abhängig. Lediglich ein Viertel der Organisationen sieht seine Existenz nur wenig bis überhaupt nicht von Leistungen Engagierter abhängig.

Des Weiteren wird deutlich, dass die Leistungen der Engagierten für die Organisationen vor allem eine inhaltliche und zum Teil auch finanzielle Bedeutung haben.

Ein Großteil der Organisationen schätzt besonders die hohe Motivation und die Kenntnisse der Engagierten und will zugleich durch die Einbindung von Engagierten das „soziale Miteinander vor Ort“ stärken. Insofern kommt den Engagierten in den Organisationen eine hohe soziale und fachliche Bedeutung zu. Aber auch die finanzielle Relevanz von Engagierten ist nicht zu unterschätzen. Ein Drittel der Organisationen integriert Engagierte in ihre Strukturen mit dem Ziel der Kosteneinsparung oder zumindest als eine Voraussetzung zur Erlangung von Fördermitteln.

Insofern wird Engagierten in Mitgliedsorganisationen der drei Landesverbände des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes inhaltlich, strukturell und finanziell hohe Bedeutung beigemessen.

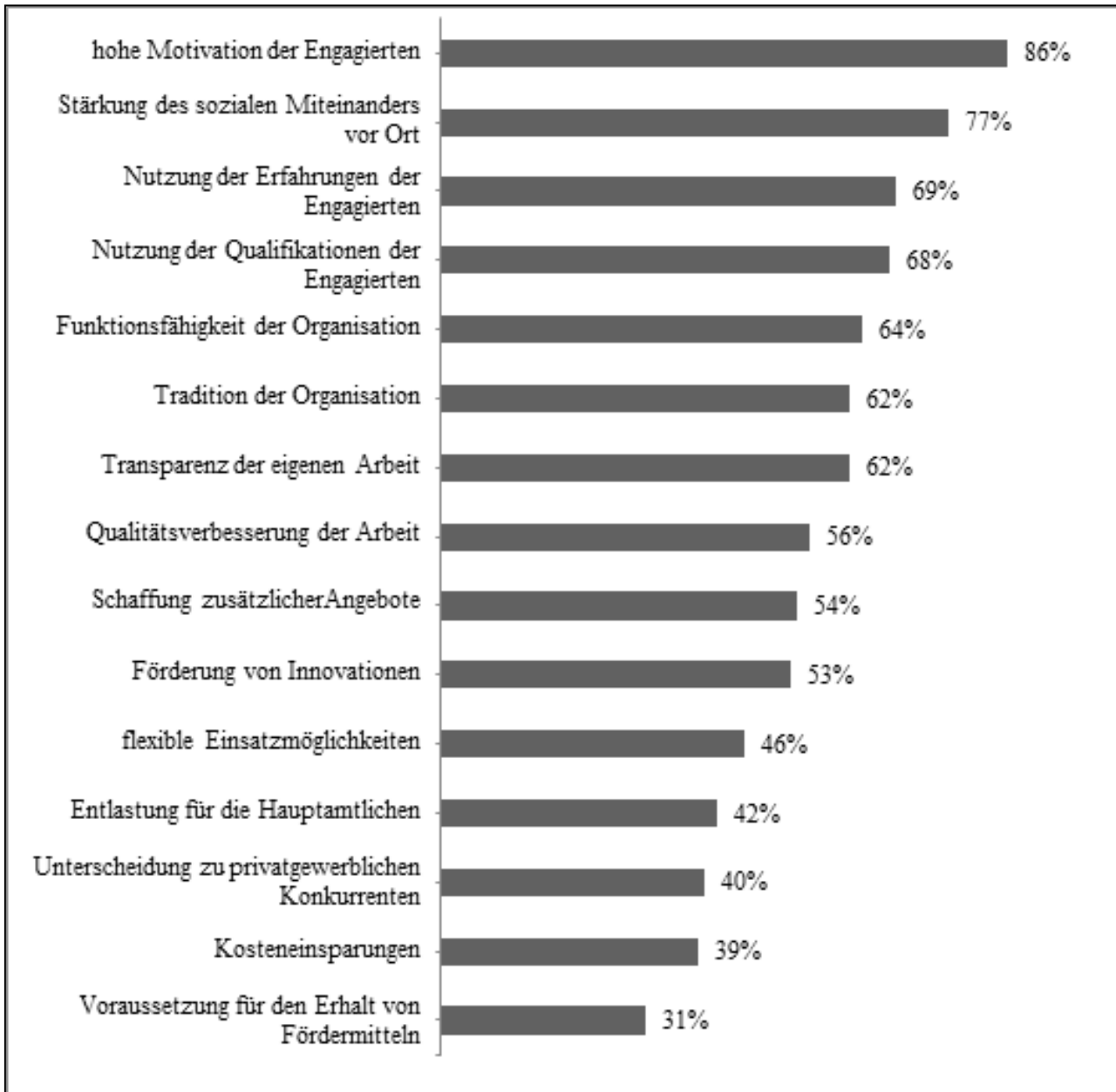
Abbildung 2: Abhängigkeit der Organisation von Leistungen der Engagierten



³ Diese Feststellung basiert auf den Angaben derjenigen befragten Organisationen, die Angaben über die Zahl der Engagierten gemacht haben.

n = 1.713 (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

Abbildung 3: Gründe für den Einsatz Engagierter



n = 1.375 - 1.659, Skala 1 - 5 (1 = „überhaupt nicht wichtig“, 2 = „eher nicht wichtig“, 3 = „teils/teils“, 4 = „eher wichtig“, 5 = „sehr wichtig“): hier Pos. 4 + 5 dargestellt (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

⇒ *Die Engagementsituation wird von den Organisationen als gut eingeschätzt.*

Die befragten Organisationen sind grundsätzlich mit der aktuellen Engagementsituation zufrieden. So gibt **über ein Viertel** von ihnen an, dass die Anzahl der Engagierten in den vergangenen fünf Jahren gestiegen ist. Bei über der Hälfte der Organisationen ist die Anzahl der Engagierten zumindest gleich geblieben. Lediglich ein Viertel der Organisationen beschreibt einen **Rückgang des Engagements**. Somit kann die Engagementsituation in den Mitgliedsorganisationen der drei Landesverbände als durchaus stabil beschrieben werden.

Ähnlich positiv wird die zukünftige Entwicklung des Engagements eingeschätzt. Lediglich Organisationen, die vom Engagement stark abhängig sind, signalisieren etwas häufiger einen Rückgang des Engagements und geben auch größere Probleme bei der Gewinnung von Engagierten an. Dieses gilt sowohl für die Gewinnung operativ tätiger Engagierter als auch bei der Besetzung ehrenamtlicher Leitungspositionen.

⇒ *Die Mehrheit der befragten Organisationen bindet sowohl Engagierte in Gremien als auch im operativen Bereich.*

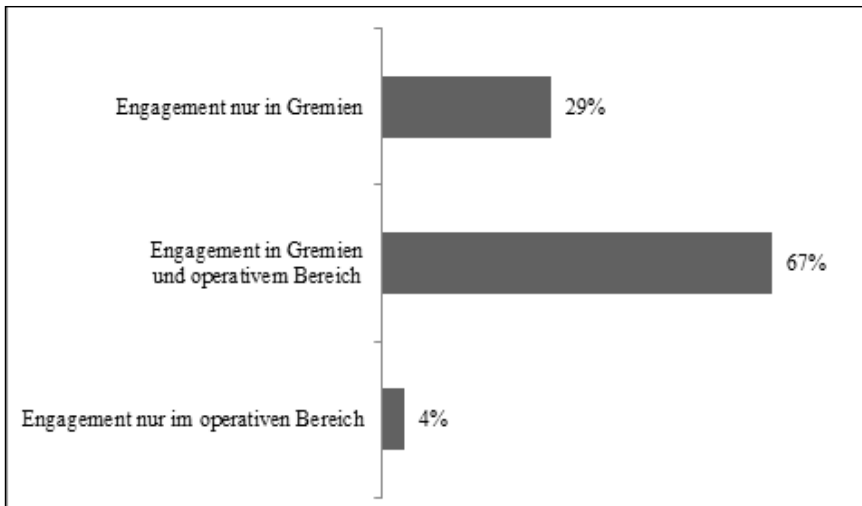
Die Mehrheit aller Organisationen bindet Engagierte sowohl in Gremien als auch im operativen Bereich ein. Auffällig ist, dass in etwa einem Drittel der Organisationen Engagierte ausschließlich in Gremien tätig sind. Nur 4 % der befragten Organisationen arbeiten ausschließlich mit operativ tätigen Engagierten.

Dieses spiegelt sich auch in den Tätigkeitsfeldern der Engagierten wieder. So befassen sich die Engagierten vor allem mit der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen sowie praktischen Arbeiten gefolgt von Gremien- und Leitungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Verwaltungstätigkeiten.

Vergleicht man die Ergebnisse mit den Befunden des Freiwilligensurveys⁴, so fällt auf, dass übereinstimmend mit den Ergebnissen des Surveys die Tätigkeitsfelder „Durchführung und Organisation von Veranstaltungen“ sowie „praktische Arbeiten“ an erster Stelle rangieren.

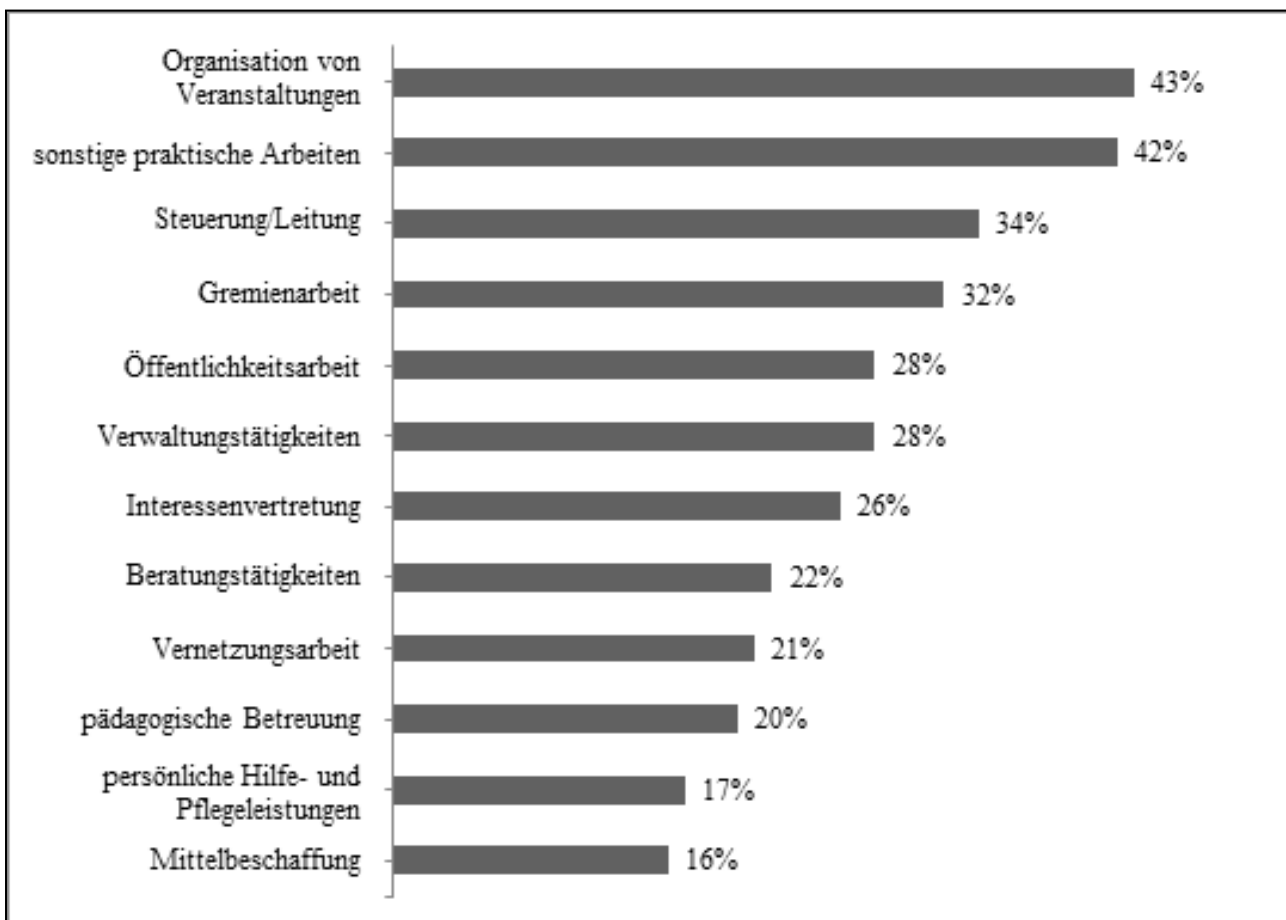
⁴ Gensicke, Thomas/Geiss, Sabine (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland. 1999 – 2004 - 2009. München.

Abbildung 4: Einsatzebenen für Engagierte in den Organisationen



n = 2.219 (Quelle: Backhaus-Maul/Specck et al. 2014)

Abbildung 5: Tätigkeitsschwerpunkte der Engagierten in den Organisationen



n = 1.676 - 1.719, Skala 1 - 5 (1 = „überhaupt nicht“, 2 = „eher wenig“, 3 = „teils/teils“, 4 = „eher stark“, 5 = „sehr stark“): hier Pos. 4 + 5 dargestellt (Quelle: Backhaus-Maul/Specck et al. 2014)

⇒ *Die Organisationen binden typischerweise Engagierte im Alter zwischen 31 und 65 Jahren, stärker Frauen und eher Engagierte, die kontinuierlich in den Organisationen mitarbeiten.*

Hinsichtlich der Altersstruktur wird deutlich, dass über die Hälfte der Engagierten zwischen 31 und 65 Jahre alt ist. Ein Viertel aller angegebenen Engagierten ist älter als 65 Jahre. 15% der Engagierten sind 30 Jahre alt oder jünger. Damit sind die Engagierten in den drei untersuchten Landesverbänden des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes – im Vergleich mit anderen Untersuchungen in der verbandlichen Wohlfahrtspflege – relativ jung.⁵

In der geschlechtsspezifischen Verteilung der Engagierten wird deutlich, dass Frauen mit zwei Dritteln die Mehrheit der Engagierten darstellen. Sie engagieren sich hauptsächlich im operativen Bereich. Im Vergleich mit Caritas und Diakonie, wo Frauen etwa drei Viertel der Engagierten ausmachen, sind im Paritätischen Wohlfahrtsverband mehr Männer engagiert.⁶

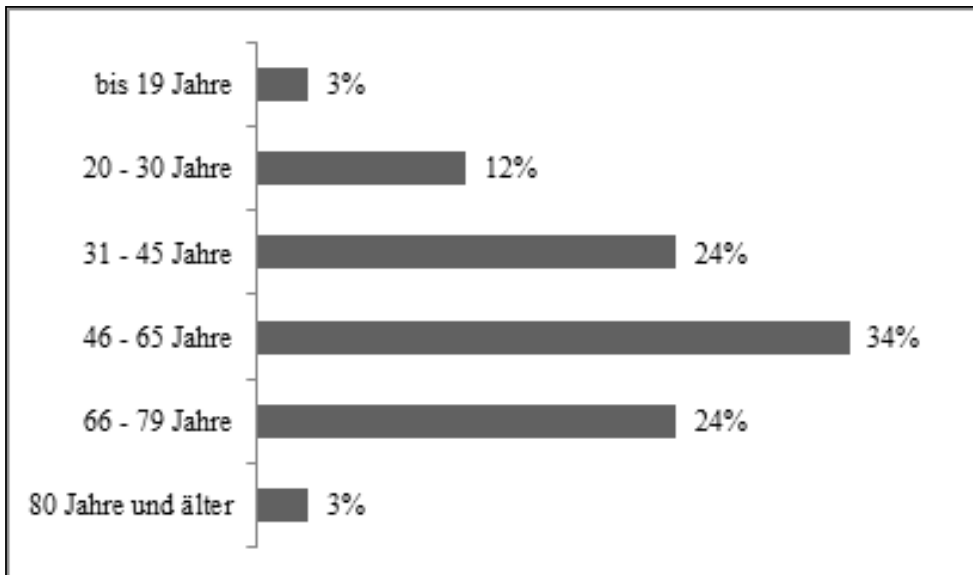
Darüber hinaus können für spezielle Altersgruppen von Engagierten relevante Faktoren identifiziert werden. Zu nennen sind hier a) das Vorhandensein einer hauptamtlichen Mitarbeiterstruktur, b) die altersspezifische Passung zwischen hauptamtlichen Mitarbeitern und Engagierten und c) altersspezifische Themenfelder.

- a) So zeigt sich, dass jüngere Engagierte (bis 30 Jahre) mehrheitlich in Organisationen aktiv sind, in denen eine hauptamtliche Mitarbeiterstruktur besteht.
- b) Auch die altersspezifische Passung zwischen hauptamtlichen Mitarbeitern und Engagierten ist besonders bei jungen und älteren Engagierten ein relevanter Faktor. Hinweise hierfür sind zum einen, dass vor allem Organisationen mit „jüngeren“ hauptamtlichen Mitarbeitern (bis 30 Jahre) häufig auch jüngere Engagierte binden. Auch „ältere“ Engagierte (ab 66 Jahre) werden nur von einem geringen Anteil der Organisationen erreicht. So verfügen mehrheitlich Organisationen mit älteren hauptamtlichen Mitarbeitern auch über „ältere“ Engagierte.
- c) Nicht überraschend lassen sich Themenfelder und Engagementformen identifizieren, die eine gewisse Altersspezifik der Engagierten aufweisen. So gibt es Themenfelder und Engagementformen, in denen „jüngere“ Engagierte überdurchschnittlich häufig vertreten sind. Zu nennen sind hier Jugendarbeit und Jugendhilfe sowie Freiwilligendienste. Und genauso sind Themenfelder erkennbar, die einen hohen Anteil an „älteren“ Engagierten aufweisen. Zu nennen sind hier die Bereiche der Alten- und Selbsthilfe, besonders in Organisationen, die bereits 30 Jahre oder länger bestehen.

⁵ vgl. Baldas, Eugen/Bangert, Christopher (2008): Ehrenamt und freiwilliges Engagement in der Caritas. Allensbacher Repräsentativbefragung, qualitative Befragung, Ergebnisse-Perspektiven. Freiburg im Breisgau; Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. (2012): Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten der Diakonie. Eine repräsentative Studie. Stuttgart.

⁶ Vgl. ebd..

Abbildung 6: Altersstruktur der Engagierten



n = 1.728 (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

⇒ *Klassisches Engagement ist weiterhin wichtig, aber ein Teil der Organisationen bietet bereits „neue“ Engagementformen an.*

Den Angaben der befragten Organisationen zufolge erbringen rund 66.600 Engagierte⁷ insgesamt Leistungen im Umfang von über 560.000 Stunden im Monat, wobei die Zahl der Stunden, die die Engagierten in den Organisationen leisten, stark variieren. Knapp zwei Drittel der Engagierten sind kontinuierlich tätig. Lediglich ein reichliches Drittel arbeitet gelegentlich beziehungsweise punktuell in den befragten Organisationen mit. Somit wird deutlich, dass das klassische Engagement, das sich durch Kontinuität auszeichnet weiterhin die vorherrschende Engagementform darstellt. Zugleich kann das befristet, häufig projektbezogene „neue“ Engagement in einigen Organisationstypen durchaus als ausgeprägt angesehen werden.

⁷ Diese Feststellung basiert auf den Angaben der befragten Organisationen, die Angaben über die Zahl der Engagierten gemacht haben.

Die differenzierte Analyse zeigt: Es existiert ein schwacher positiver Zusammenhang zwischen dem Organisationsanteil der Engagierten im Alter ab 46 Jahren und dem Organisationsanteil an kontinuierlichem Engagement. Je mehr Engagierte in der Altersgruppe ab 46 Jahre die Organisationen aufweisen, desto ausgeprägter ist das kontinuierliche Engagement in der Organisation.

Je mehr Engagierte im Alter zwischen 20 und 45 Jahren die Organisationen einbinden, desto mehr gelegentliches beziehungsweise befristetes Engagement findet sich in den Organisationen. Der Befund eines Zusammenhangs zwischen dem Alter der Engagierten und einem punktuellen Einsatz in den Organisationen scheint den proklamierten sozialen Wandel des Engagements und der Engagementformen widerzugeben. Zugleich ist zu betonen, dass dieser Zusammenhang schwach ausgeprägt ist und somit tiefere qualitative

Untersuchungen notwendig wären, um die Annahme eines befristeten „neuen“ Engagements bei „jüngeren“ Engagierten ausreichend zu belegen.

Insgesamt aber kann eine Präferenz der „älteren“ Engagierten für ein kontinuierliches Engagement bestätigt werden.

⇒ *Engagementverantwortliche sollten Teil einer gezielten Steuerung, Gestaltung und Entwicklung von Engagement sein.*

Eine funktionierende Steuerung des Engagements, also die gezielte Gestaltung und Entwicklung von Engagement in den Organisationen, stellt eine gute Voraussetzung für eine gelingende Engagementförderung dar. Die Steuerung umfasst die Entwicklung von Leitlinien und Zielen zum Engagement, die Planung und Organisation von Abläufen und Tätigkeiten zur Gewährleistung der Umsetzung von engagementbezogenen Maßnahmen und der Qualitätsentwicklung in diesem Bereich.

Die Zufriedenheit der befragten Organisationen mit ihrer eigenen Engagementförderung hängt maßgeblich von einer vorhandenen Steuerung in den Organisationen ab. Die gezielte Gestaltung und Entwicklung von Engagement ist aber in den befragten Organisationen in der Regel eher wenig ausgeprägt. Am ehesten findet sich eine Engagementsteuerung in den Organisationen, die ihre fachlichen Ressourcen durch die Kompetenzen der Engagierten erweitern und die Qualität ihrer Arbeit mit der Schaffung zusätzlicher Angebote verbessern wollen. Dabei gehen Steuerungsaktivitäten mit den Bemühungen der Organisationen einher, neue Engagierte zu gewinnen.

In etwa zwei Dritteln aller Organisationen werden bereits spezielle Engagementverantwortliche eingesetzt. Somit besteht in diesen Organisationen eine formale Struktur für die Engagementförderung. Es zeigt sich aber, dass viele Organisationen, die einen Engagementverantwortlichen (mit wenig Arbeitszeit) einsetzen, über keine besonders ausgeprägte Steuerung des Engagements verfügen. Insofern ist es nicht ausreichend, Engagementverantwortliche zu benennen. Es bedarf einer hinreichenden Ausstattung dieser Beauftragten mit Zeitressourcen, Entscheidungsbefugnissen und entsprechenden Qualifikationen sowie einer von der Organisation verantworteten Steuerung des Engagements, die durch Engagementverantwortliche umgesetzt wird.

Für die Engagementförderung ist aber entscheidend, wie sich das Verhältnis zwischen dem Vorhandensein von Engagementverantwortlichen und einer gezielten Steuerung von Engagement in den Organisationen darstellt. Je ausgeprägter die Gestaltung und Entwicklung von Engagement, desto eher werden auch Verantwortliche für Engagement eingesetzt und für hauptamtlich Verantwortliche entsprechende Arbeitsstunden bereitgestellt.

Abbildung 7: Steuerung und Koordination von Engagement



n = 1.609 - 1.635, Skala 1 - 5 (1 = „trifft überhaupt nicht zu“, 2 = „trifft eher nicht zu“, 3 = „teils/teils“, 4 = „trifft eher zu“, 5 = „trifft völlig zu“): hier Pos. 4 + 5 dargestellt (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

⇒ *Die Engagementförderung stellt eine aktuelle Aufgabe dar. Besondere Bedeutung kommt dabei der Gewinnung von Engagierten zu.*

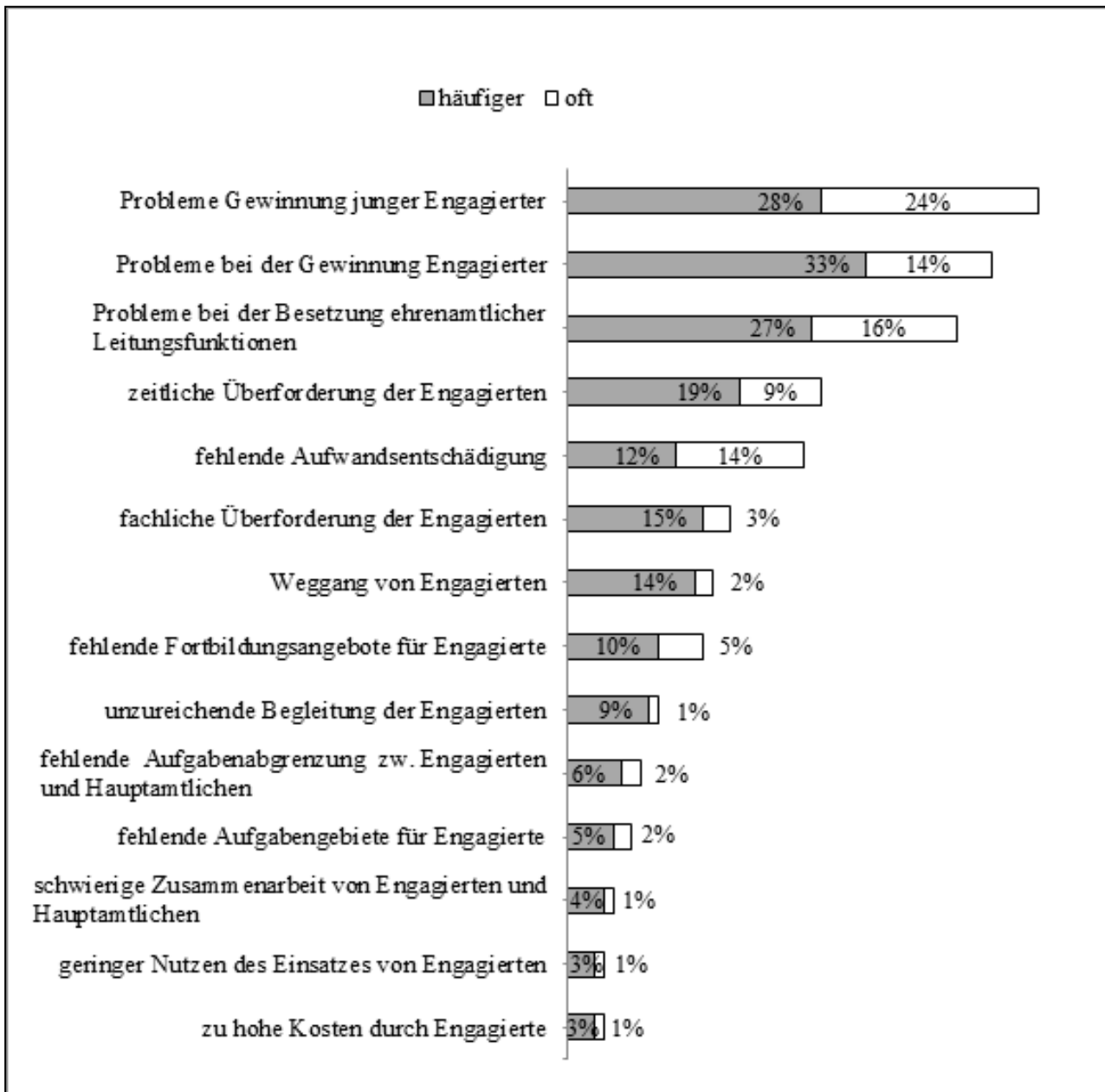
Mit ihrer eigenen Engagementförderung ist etwa die Hälfte der Organisationen zufrieden. Somit kann die Engagementförderung bei über der Hälfte der Organisationen als aktuelle Aufgaben angesehen werden. Die Unzufriedenheit der Organisationen scheint dabei eher mit Prozessen, zum Beispiel einer fehlenden strategischen Steuerung mit entsprechenden Leitlinien und Zielen zum Engagement sowie der Planung und Organisation von Abläufen und Tätigkeiten zusammenzuhängen als mit fehlenden Aufgabengebieten für Engagierte, geringem Organisationsinteresse oder unzureichenden finanziellen Ressourcen.

Dabei fällt auf, dass das Engagement in operativen Tätigkeiten und in Gremien von den befragten Experten unterschiedlich wahrgenommen wird. Organisationen, die Engagement ausschließlich auf Gremienebene binden, verfügen über eine gering ausgeprägte Engagementförderung. Es wird deutlich, dass Gremienarbeit bisher kein Thema der Engagementförderung ist, so dass zu fragen ist, inwieweit diese organisationsinternen Potentiale bei der Engagementförderung noch zu aktivieren sind.

Eine besondere Aufgabe stellt bei der Mehrheit der befragten Organisationen die Gewinnung von Engagierten, besonders von jungen Engagierten sowie von Engagierten für Leitungsfunktionen, dar.

Insgesamt verweisen Organisationen im ländlich-kleinstädtischen Umfeld auf stärkere Probleme bei der Gewinnung von Engagierten, während hingegen großstädtische Organisationen eher seltener die Gewinnung von neuen Engagierten problematisieren.

Abbildung 8: Herausforderungen bei der Einbindung Engagierter



n (gesamt) = 1.375 – 1.681, n (mit Hauptamtlichen) = 1.375 – 1.382, Skala 1 - 5 (1 = „überhaupt nicht“, 2 = „selten“, 3 = „manchmal“, 4 = „häufiger“, 5 = „oft“): hier Pos. 4 + 5 dargestellt (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

⇒ *Für die Gewinnung von Engagierten greifen die Organisationen selten auf strategisch-kooperative Ansätze zurück.*

Für die Gewinnung von Engagierten gibt es verschiedene Möglichkeiten – von einem eher passiven „Warten auf Engagierte“ über persönliche Ansprache bis hin zu Kooperationen mit Vermittlungs- und Kontaktstellen für Engagement. Die Mehrheit der befragten Organisationen greift am ehesten auf Möglichkeiten der persönlichen Ansprache zurück. Lediglich 10% der befragten Organisationen nutzen strategisch-kooperative Ansätze wie die Kooperation mit Vermittlungs- und Kontaktstellen für Engagement, eigene Beratungsangebote für Interessenten oder eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Diese kleine Gruppe zeichnet sich darüber hinaus durch eine hohe Einbindung in lokale Engagement-Netzwerke aus. Zusätzlich wird deutlich, dass die Kooperationsbereitschaft umso höher zu sein scheint, je stärker Organisationen dem Bereich der Selbsthilfe zuzuordnen sind. Die Bereitschaft zur Teilnahme an lokalen Engagement-Netzwerken könnte zudem ein Bestandteil der gezielten Gestaltung und Entwicklung von Engagement sein. So weisen kooperationsbereite Organisationen einen höheren Grad an Engagementsteuerung auf und verfügen über einen strategisch-konzeptionellen Ansatz bei der Gewinnung von Engagierten.

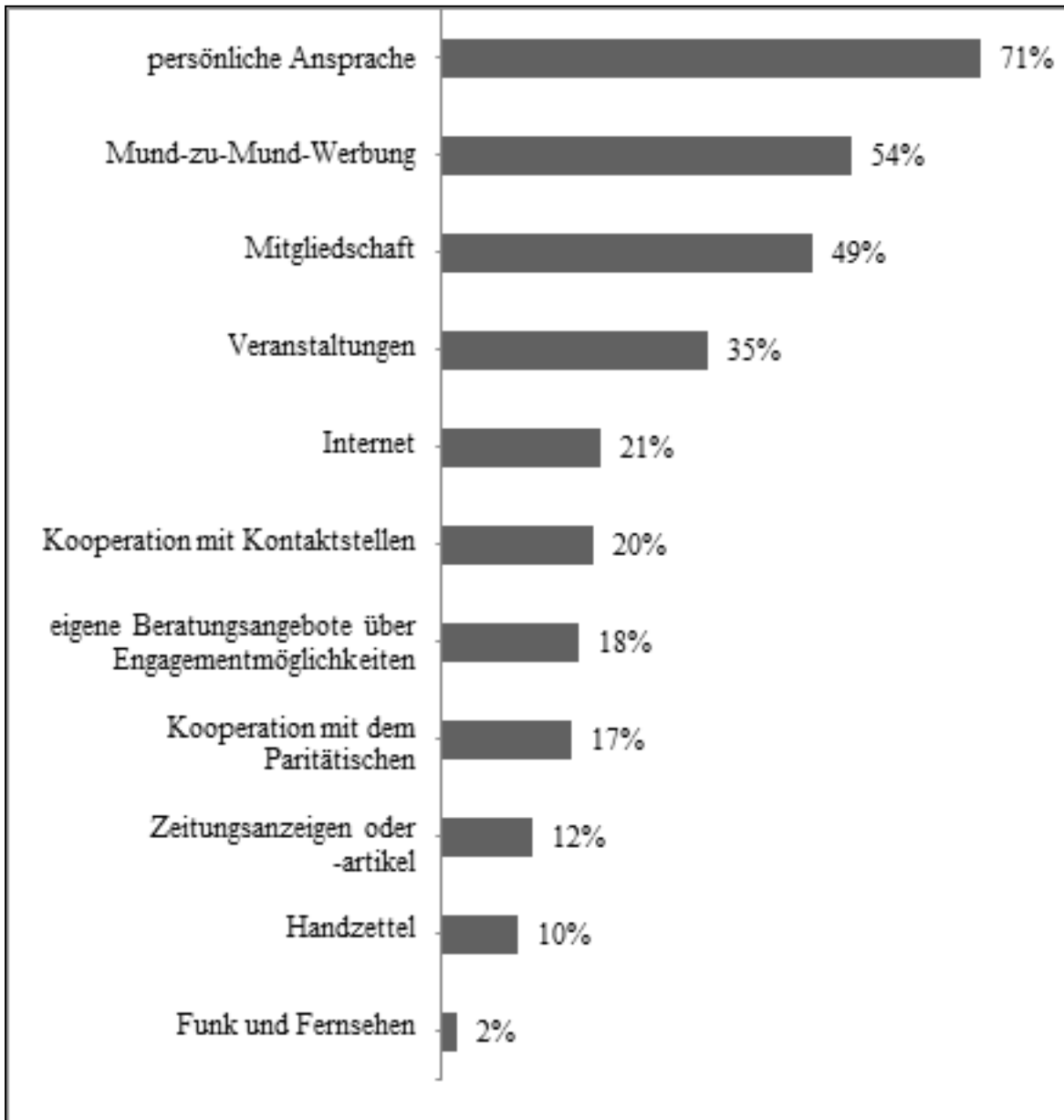
Insgesamt lassen die empirischen Befunde den vorsichtigen Schluss zu, dass die Kooperationsressourcen und die Kooperationsbereitschaft bei der Mehrheit der befragten Organisationen eher begrenzt sind. Über die Hälfte der Organisationen gibt an, eher nicht in ein lokales Engagement-Netzwerk eingebunden zu sein. Die Organisationen kooperieren am ehesten mit anderen Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, mit Vermittlungs- und Kontaktstellen für Engagement, wie etwa Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen, sowie mit Schulen. Kooperationsbereite Organisationen weisen einen höheren Grad an Gestaltung und Entwicklung von Engagement auf und verfügen über einen strategisch-konzeptionellen Ansatz bei der Gewinnung von Engagierten. Gleichwohl zeigt sich auch, dass der gezielte Einsatz von verschiedenen Kooperationsformen und Werbeaktivitäten nachweislich mit der Anzahl der neu gebundenen Engagierten in einem positiven Zusammenhang steht.

⇒ *Die Gewinnung neuer Engagierter aus der eigenen Mitgliedschaft stellt möglicherweise ein Potential für die Engagementakquise dar.*

Die meisten befragten Organisationen verfügen neben der Möglichkeit, Engagierte aktiv in ihre Organisation einzubinden, auch über eine Mitgliederstruktur. Die Untersuchung erfasst, ob die Engagierten gleichzeitig auch Mitglied in der jeweiligen Organisation sind. Die Ergebnisse zeigen, dass sich dieses Verhältnis für die einzelnen Organisationen sehr unterschiedlich darstellt. In einem Drittel der Organisationen sind alle Engagierten gleichzeitig auch Mitglied der Organisation, in an-

deren Organisationen sind neben Mitgliedern auch Nichtmitglieder engagiert tätig. Interessant ist der Vergleich zwischen der Anzahl der engagiert tätigen Mitglieder und der Gesamtzahl der Mitglieder insgesamt in den Organisationen. Demnach binden die befragten Organisationen zusammen neben 44.946 engagiert tätigen Mitgliedern weitere 902.168 beitragszahlende Mitglieder. Hier deutet sich möglicherweise ein hohes Potential für die Akquise von Engagierten an.

Abbildung 9: Akquise von Engagierten



n = 1.586 - 1.631, Skala 1 - 5 (1 = „überhaupt nicht“, 2 = „eher wenig“, 3 = „teils/teils“, 4 = „eher stark“, 5 = „sehr stark“): hier Pos. 4 + 5 dargestellt (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

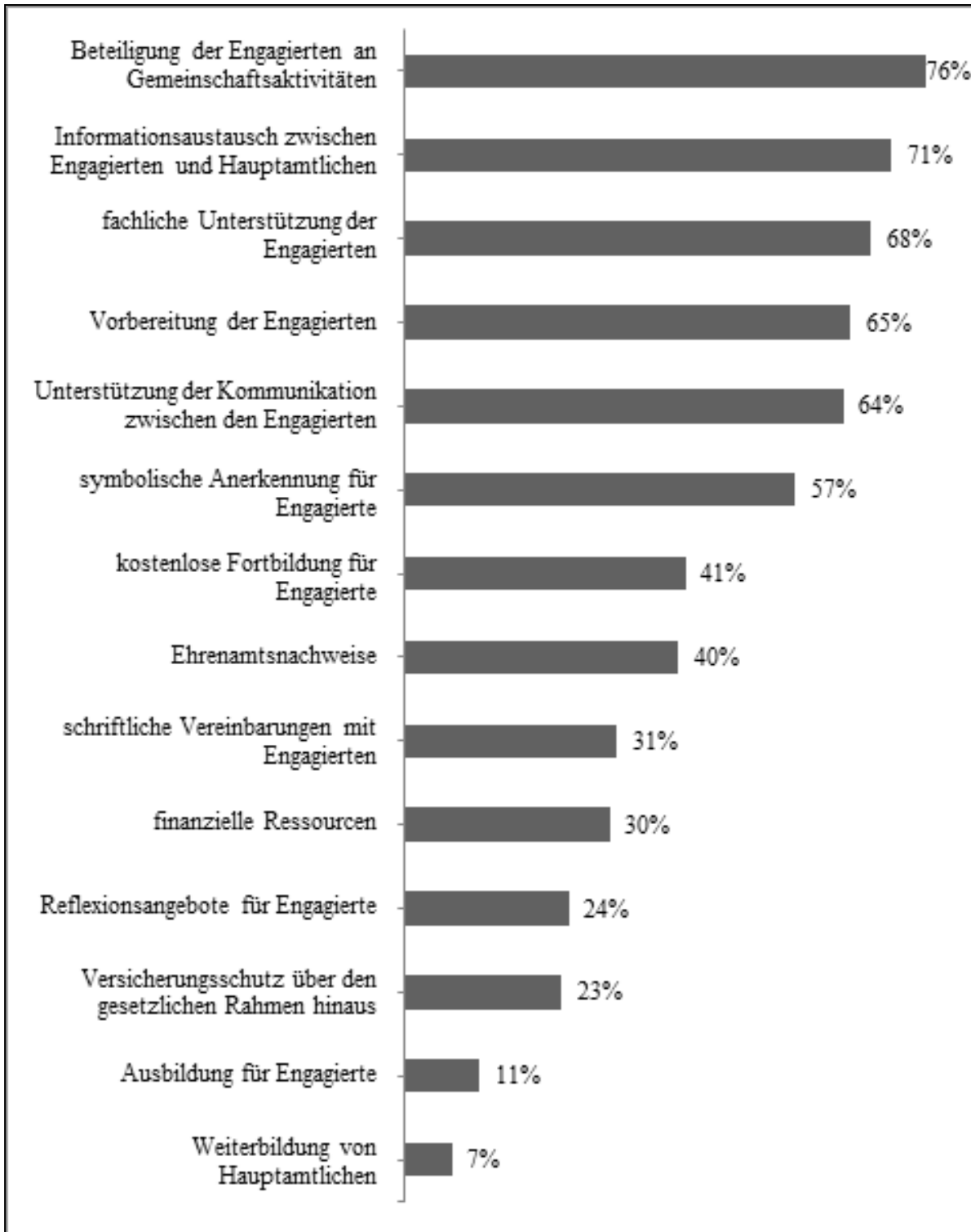
⇒ *Die Anerkennung und Mitbestimmung von Engagierten kann in vielen Organisationen noch verbessert werden.*

Die Anerkennung von Engagierten kann viele Formen annehmen. Anerkennung ist beispielsweise über eine qualifizierte Vorbereitung und Unterstützung von Engagierten möglich. Sie spiegelt sich auch in den Mitbestimmungsmöglichkeiten wider, die Engagierten in Organisationen erhalten.

Nach eigener Aussage bieten die Organisationen den Engagierten mehrheitlich eine Vorbereitung auf ihre Tätigkeit und fachliche Begleitung an. Außerdem unterstützen sie den Informationsaustausch zwischen den Engagierten und hauptamtlichen Mitarbeitern. Als Anerkennung wird vor allem die Teilhabe an gemeinschaftlichen Organisationsaktivitäten ermöglicht und werden Formen der symbolischen Anerkennung praktiziert. Weitere Anerkennungsformen sind aber offensichtlich bei der Mehrheit der Organisationen nicht vorhanden. So werden den Engagierten nur von weniger als der Hälfte der Organisationen kostenlose Fort- und Ausbildungen, Möglichkeiten zur Reflexion der eigenen Tätigkeit, Ehrenamtsnachweise oder Versicherungsschutz über den gesetzlichen Rahmen hinaus angeboten.

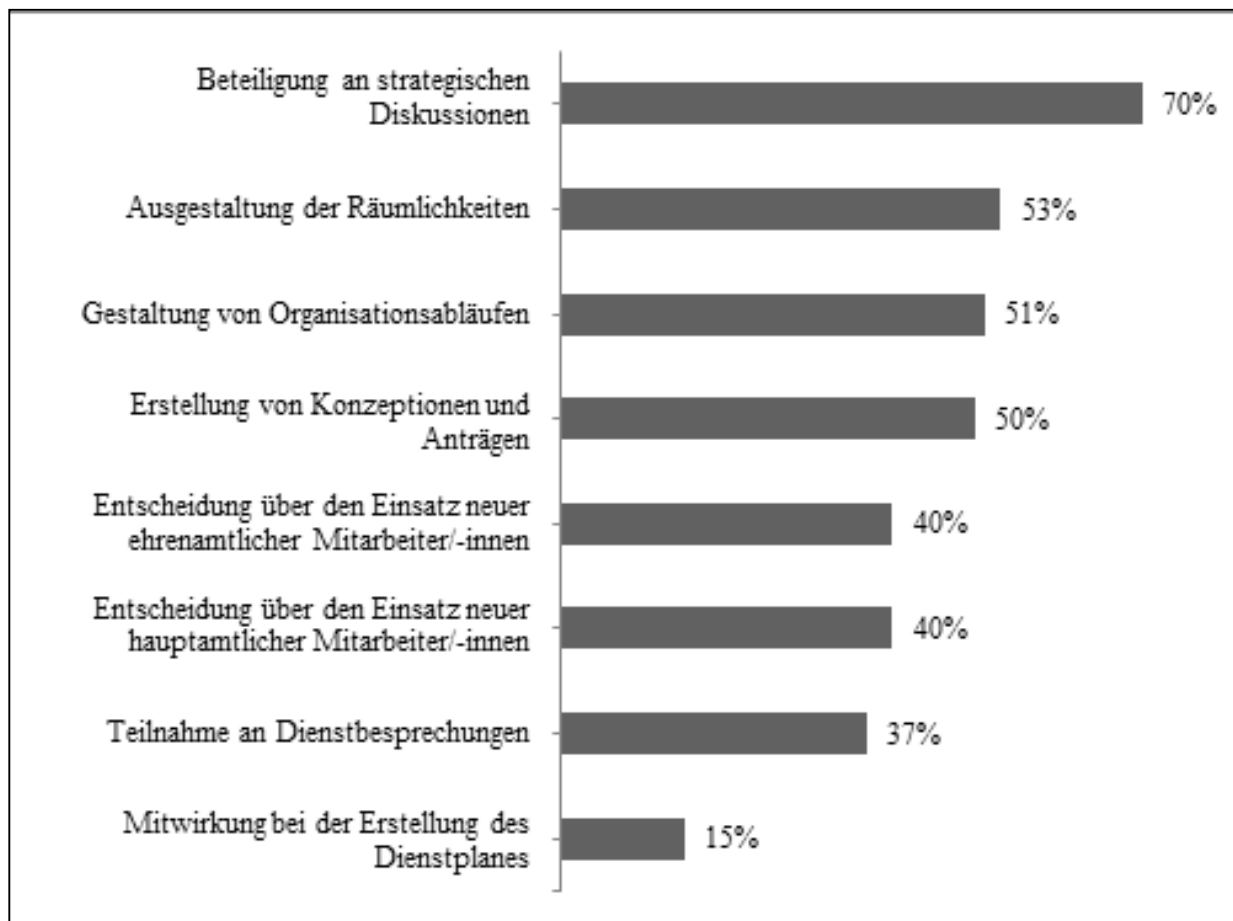
Nicht nur aus demokratischen Erwägungen, sondern auch aus fachlichen, motivationalen und partizipatorischen Gesichtspunkten heraus empfiehlt sich, den Engagierten Mitbestimmungsmöglichkeiten in den Organisationen zu eröffnen. Etwas mehr als die Hälfte der Organisationen beteiligt ihre Engagierten in der Art und Weise, dass sie sie an Diskussionen zu organisationsstrategischen Fragen, in Fragen der Ausgestaltung von Räumlichkeiten und bei der Gestaltung von Organisationsabläufen teilhaben lässt. Andere Mitbestimmungsmöglichkeiten wie die Mitarbeit an Konzepten und Anträgen, die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder die Beteiligung an Entscheidungen über den Einsatz neuer Engagierter sind in der Mehrheit der Organisationen nicht üblich. Insgesamt wird deutlich, dass Aspekte der Anerkennung und Mitbestimmung von Engagierten in vielen Organisationen zwar bereits in Ansätzen vorhanden sind, aber noch ausgebaut werden können.

Abbildung 10: Vorbereitung und Unterstützung von Engagierten



n (gesamt) = 1.383 - 1.646, n (Organisation mit Hauptamtlichen) = 1.295 - 1.297
 (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

Abbildung 11: Mitbestimmungsmöglichkeiten der Engagierten



n = 1.747, Mehrfachantworten (nein/ja) (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

⇒ *Die Unterstützung durch den Paritätischen Wohlfahrtsverband bietet weitere Entwicklungspotentiale.*

Der Paritätische Wohlfahrtsverband bietet seinen Mitgliedsorganisationen unterschiedliche Formen der Unterstützung in der Engagemententwicklung und -förderung an. Diese Unterstützung umfasst die Information und Beratung seiner Mitgliedsorganisationen, finanzielle Fördermöglichkeiten und die engagementbezogene Lobbyarbeit auf Landes- und Bundesebene.

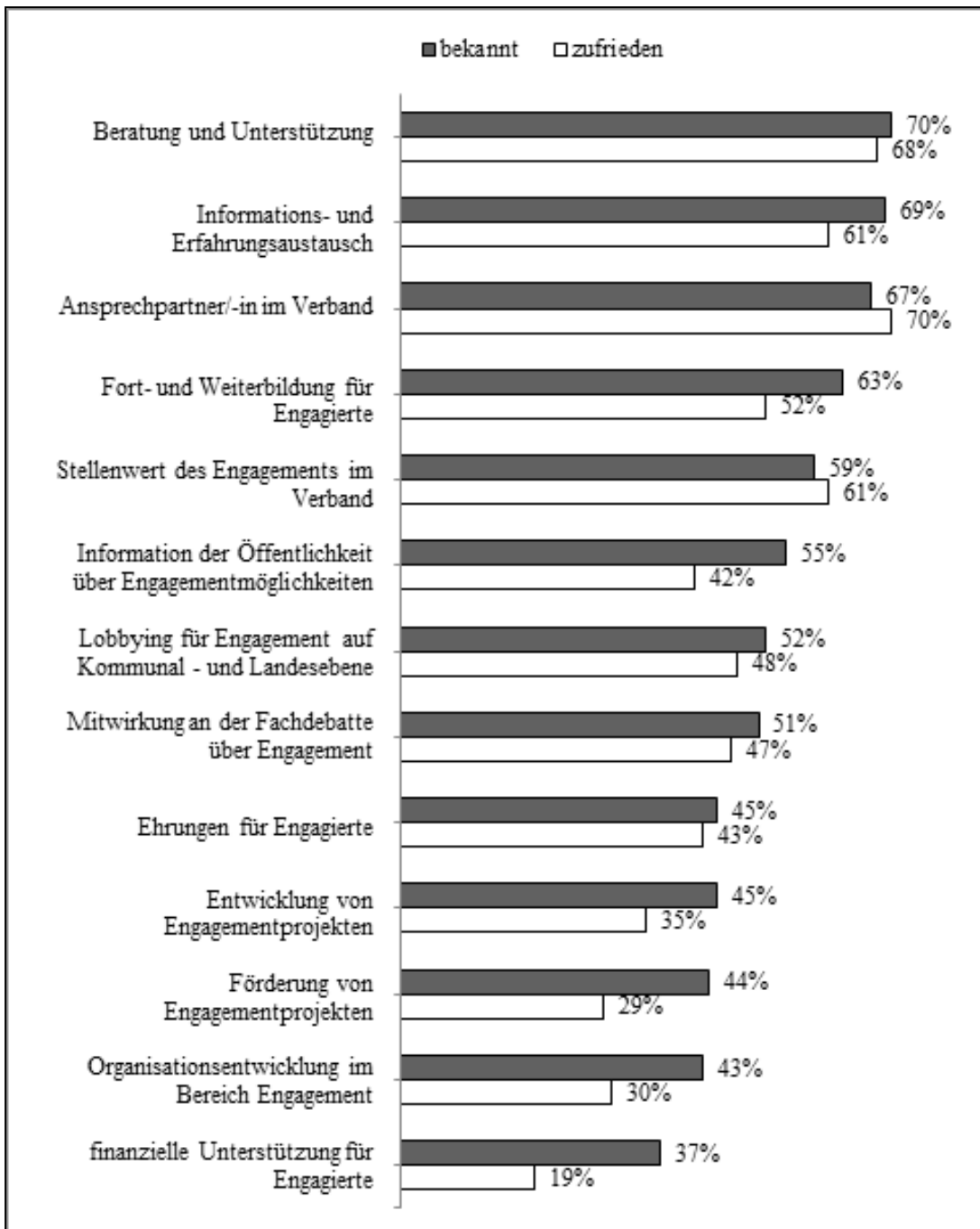
Die Ergebnisse zeigen, dass die Angebote der Landesverbände nicht all ihren Mitgliedsorganisationen be-

kannt sind. Etwa die Hälfte der Organisationen nimmt die Arbeit des Gesamtverbandes zum Thema Engagement eher wenig bis überhaupt nicht wahr. Organisationen, die die Leistungen der Landesverbände des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes im Bereich Engagement kennen, sind vor allem mit deren Informationen und Beratung zufrieden. Auch der Stellenwert, den Engagement im Verband hat, wird mehrheitlich begrüßt. Unzufrieden sind die Organisationen mit der finanziellen Unterstützung, aber auch mit der fehlenden Unterstützung im Bereich Projekt- und Or-

ganisationsentwicklung. Insgesamt scheint aus Sicht der Mitgliedsorganisationen sowohl die Präsenz und Unterstützung des jeweiligen Landesverbandes als auch des Gesamtverbandes des Paritätischen Wohl-

fahrtsverbandes beim Thema Engagement „ausbaufähig“ zu sein. Dieses gilt insbesondere auch angesichts des proklamierten Engagementanspruches des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.

Abbildung 12: Unterstützung durch den Paritätischen Wohlfahrtsverband



n (bekannt) = 1478 - 1538, n (zufrieden) = 551 - 1063, Skala 1 – 6 (1 = „sehr unzufrieden“, 2 = „eher unzufrieden“, 3 = „teils/teils“, 4 = „eher zufrieden“, 5 = „sehr zufrieden“, 6 = „nicht bekannt“): hier geordnet nach Bekanntheit, Pos. 4 + 5 als Zufriedenheit dargestellt (Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

- ⇒ *Die Landschaft der Organisationen ist im Hinblick auf ihre Engagementförderung stark ausdifferenziert. Das Selbstverständnis der Organisationen prägt entscheidend die aktuelle Engagementförderung.*

Das Spektrum der Mitgliedsorganisationen weist unterschiedliche Ausprägungen im Hinblick auf die Steuerung und Koordination von Engagement auf. Eine ausgeprägte Steuerung von Engagement beinhaltet eine gezielt und breit eingesetzte Werbung unter Einbezug von Kooperationspartnern, gute Strukturen zur Vorbereitung und Unterstützung von Engagierten sowie die Einbindung in ein lokales Engagement-Netzwerk. Verstärkte Mitbestimmungsmöglichkeiten für Engagierte gehen mit einem starken Angebot an „neuen“ Engagementformen in den Organisationen einher und können als Anspruch der Organisationen verstanden werden, sich den Wünschen und Interessen von Engagierten gegenüber „zu öffnen“. Insgesamt lässt sich nachweisen, dass eine ausgeprägte Steuerung und Koordination mit verstärkten Bemühungen der Organisationen einhergeht, neue Engagierte zu gewinnen. Zugleich macht die Untersuchung deutlich, dass die befragten Organisationen in Bezug auf ihr Engagementverständnis, ihre Handlungspraktiken sowie die Art und Weise der Engagementförderung in spezifische Typen unterschieden werden können. Im Folgenden werden die markantesten Typen für den Bereich des operativen Engagements skizziert und gegenübergestellt (für eine ausführliche Darstellung aller Organisationstypen siehe Backhaus-Maul/Speck et al. 2014).

Resümee

Verallgemeinernd lassen sich für die organisationale Engagementförderung drei zentrale Befunde herausarbeiten:

- ⇒ Zum Ersten hat das Selbstverständnis der Organisationen einen Einfluss auf ihre Haltung zum Engagement.
- ⇒ Zum Zweiten begründen die jeweiligen Vorstellungen und Auseinandersetzungen der Organisationen die engagementbezogenen Handlungspraktiken der Organisationen.
- ⇒ Zum Dritten ergibt sich daraus, dass die organisationale Handlungspraxis nicht primär von den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt, sondern vielmehr und in erster Linie von organisationalen Faktoren.

1. Typ (bürgergesellschaftlich)

Diese Organisationen vertreten eine differenzierte Vorstellung von Engagement, die dessen Eigensinn hervorhebt. So wird das Engagement primär als ein Ort der gesellschaftlichen Mitgestaltung durch Bürger angesehen. Die Motive der Engagierten werden als sehr unterschiedlich – von altruistisch bis selbstbezüglich – beschrieben. Organisationen dieses Typus fördern nach eigener Aussage kontinuierlich das Engagement von Bürgern vor Ort. Sie weisen dabei der Teilhabe und der Mitgestaltung durch Engagierte einen besonderen Stellenwert zu. Die Engagementförderung berücksichtigt die Interessen und Auffassungen der Engagierten und versucht diese mit den Interessen der Organisation in Einklang zu bringen. Innerhalb dieser Organisationen gibt es vielfältige Mitbestimmungs- und Betätigungsmöglichkeiten für die Engagierten.

Diese Organisationen „warnen“ davor, „Engagement zu instrumentalisieren“. Stattdessen fordern sie, dem Eigensinn von Engagement Rechnung zu tragen. Vor diesem Hintergrund erwarten die Organisationen von Seiten des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes fachliche Diskussionen, die Engagement jenseits einer schlichten und einseitigen „Verwertungslogik“ thematisieren.

Zitate:

„[...] ich würde mir wünschen, dass diese Debatte, auch die fachliche Debatte um das Engagement, mehr mit der Entwicklung von Bürgergesellschaft und einer demokratischeren Verfasstheit in Verbindung gebracht wird und weniger mit monetären Aspekten. Sagen wir mal, dass die fachliche Debatte um Engagement sich deutlicher bindet an eine Frage nach: ‚Im ganz demokratischen Sinne, in welcher Gesellschaft wollen wir leben.‘“ (Experteninterview, Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

„Die Bürger werden sich auf Dauer nicht vorschreiben lassen, wie es auszusehen hat. Die werden sich es dann selbst schaffen. Und wenn ich da nicht offen genug dafür bin, dann bin ich irgendwann eben auch eine Hürde als Einrichtung.“ (Experteninterview, Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

2. Typ (funktionalistisch)

Diese Organisationen haben eine differenzierte Vorstellung von Engagement, deren Schwerpunkt eine ressourcenorientierte Einbindung von Engagierten in die bestehenden fachlichen Angebote der Organisationen bildet. Das Engagement stellt vorrangig eine zusätzliche ökonomische Ressource zur Qualitätssteigerung dar. Auch hier werden die Motive der Engagierten als vielfältig – von altruistisch bis selbstbezüglich – beschrieben. Sie fördern nach eigener Aussage kontinuierlich das Engagement der Bürger vor Ort und schreiben dem Engagement vor allem einen professionellen Wert zu. Engagement stellt unter anderem ein Mittel dar, um die zielgruppenorientierten Angebote der Organisationen dauerhaft und in Abgrenzung zum privatwirtschaftlichen Sektor gewährleisten und erweitern zu können. Sie wollen mit Engagement zusätzliche Angebote im Rahmen ihres fachlichen Organisationsprofils schaffen und das „Miteinander vor Ort“ im Sinne ihrer jeweiligen Zielgruppe stärken. Die Engagementförderung ist professionalisiert und hebt den Aspekt der Nutzenorientierung für die Organisation hervor. Dieses zeigt sich einerseits in einer ausgeprägten Steuerung von Engagement und andererseits in eingeschränkten Mitbestimmungsmöglichkeiten für Engagierte.

Zitate:

„[...] wir sehen eben auch die Notwendigkeit, diese Engagementpotentiale stärker zu nutzen, weil wir in die Zukunft gucken und glauben, dass es notwendig sein wird, weil wir sonst die Arbeit gar nicht bewältigen können, mit den wenigen Mitarbeitern, die wir in ein paar Jahrzehnten noch haben werden.“ (Experteninterview, Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

3. Typ (pragmatisch)

Diese Organisationen befinden sich in einem internen Wandlungsprozess. Sie zeigen eine beginnende Auseinandersetzung mit ihren stark idealisierten Vorstellungen von Engagement. Ihre Vorstellung von Engagement ist vor allem von altruistischen Motiven geprägt. Grund für die beginnende Reflektion sind negative Erfahrungen mit Engagement, etwa der Rückgang der Zahl der Engagierten, große Probleme bei der Gewinnung Engagierter und Veränderungen der Motive von Engagierten. Organisationen dieses Typus verbinden mit dem Einsatz Engagierter eine „Stärkung des sozialen Zusammenhalts“ sowie die Erwartung, ihre eigene Funktionsfähigkeit sichern zu können. Sie fühlen sich vom Engagement existenziell abhängig. Engagement gehört für sie „einfach dazu“. Die Engagementförderung lässt sich als spontan reaktiv beschreiben und ist nur in geringem Ausmaß strukturell verankert. Diese Organisationen sehen für sich wenige Einflussmöglichkeiten auf die eigene Engagementsituation. Sie verweisen die Verantwortlichkeit letztlich an den Sozialstaat und „übergeordnete Verbandsstrukturen“.

Zitate:

„Da sind wir gerade. In diesem Prozess stecken wir gerade: Wie kann man das sinnvoll angehen? Also wie kann man einfach auch Anreize schaffen, wo sich Leute längerfristig engagieren? Und da stecken wir tatsächlich gerade. Das ist ein Entwicklungsprozess, der gerade angefangen hat. Und also der angefangen hat durch Brüche, die im letzten Vierteljahr passiert sind, wo uns einfach auch bewusst wurde, dass wir uns eigentlich auf unserer bequemen Situation eingerichtet haben. Das haben wir dann gemerkt. Das ist immer schlecht, wenn man sich nicht bewegt, weil man feststellt, wenn ein Großteil wegbricht: ‚Huch! Eine große Lücke.‘ Und da arbeiten wir gerade daran.“ (Experteninterview, Quelle: Backhaus-Maul/Speck et al. 2014)

4. Typ (gelassen-inaktiv)

Es lassen sich außerdem Organisationen identifizieren, die Engagement schlicht als Gegebenheit („So wie es ist, ist es!“) und als nicht existenziell für ihr Bestehen ansehen. Sie bemühen sich wenig um eine spezielle Engagementförderung und sehen die allgemeine Förderung von Engagement nicht als eine ihrer originären Aufgaben an. Diese Organisationen erleben bezogen auf das Engagement keinen Handlungsdruck und sind mit den engagementbezogenen Gegebenheiten „voll auf zufrieden“.

	1. Typ (bürgergesellschaftlich)	2. Typ (funktionalistisch)	3. Typ (pragmatisch)	4. Typ (gelassen-inaktiv)
Vorstellungen zum Engagement				
<i>Funktion des Engagements</i>	Ort der gesellschaftlichen Mitgestaltung durch Bürger	primär zusätzliche (ökonomische) Ressource zur Qualitätssteigerung	Notwendigkeit zur Existenzsicherung der Organisation	keine Funktion beschreiben
<i>Motive der Engagierten</i>	altruistisch bis selbstbezüglich	altruistisch bis selbstbezüglich	primär altruistisch	unbekannt/ nicht relevant
<i>Reflexion des Engagements</i>	intensiv (innerhalb der gesamten Organisation)	intensiv (primär Geschäftsführung)	beginnend	keine Reflexion erkennbar
Förderung und Rahmenbedingungen (Förderprogramme, Vermittlungsorganisationen, Weiterbildungsangebote) von Engagement				
<i>Steuerung</i>	teilweise ausgeprägt	stark ausgeprägt	gering ausgeprägt	gering ausgeprägt
<i>Mitsprache der Engagierten</i>	stark ausgeprägt	teilweise ausgeprägt	teilweise ausgeprägt	unterschiedlich
<i>Gewinnung von Engagierten/ Kooperationsbereitschaft</i>	ausgeprägt	ausgeprägt	gering ausgeprägt	gering ausgeprägt
<i>Engagementformen</i>	klassisches und neues Engagement	primär klassisches Engagement	klassisches Engagement	unterschiedlich
<i>Zufriedenheit mit eigener Engagementförderung</i>	zufrieden	sehr zufrieden	eher unzufrieden	zufrieden
<i>Zufriedenheit mit externen Rahmenbedingungen</i>	zufrieden	eher zufrieden	unzufrieden	zufrieden
<i>Nutzung der externen Rahmenbedingungen</i>	Nutzung nach Bedarf	intensive Nutzung	geringe Nutzung	geringe Nutzung
<i>Problemdruck/ Handlungsdruck der Organisationen</i>	eher gering	gering	sehr hoch	keiner
<i>Bedarf der Organisationen</i>	Fachdebatte um Nutzen und Risiken von Engagement in Organisationen des Paritätischen	materielle Unterstützung der Engagementförderung	hoher Unterstützungsbedarf (Ressourcen, Schaffung von Austausch- und Auseinandersetzungsmöglichkeiten)	keine formuliert



Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Tel. 030-2 46 36-0
Fax 030-2 46 36-110

www.paritaet.org
info@paritaet.org