

Andrea Walter

Vielen Dank für die Blumen!

Anerkennungs- und Wertschätzungskultur für
Engagierte in Feldern der Daseinsvorsorge neu denken

Kurzfassung

Bürgerschaftlich Engagierte leisten in ländlichen Räumen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung von Angeboten der Daseinsvorsorge. Die Engagementquote in ländlichen Räumen ist recht stabil, doch ist auch hier das Engagement nicht vor gesellschaftlichen Entwicklungen wie dem demographischen Wandel oder veränderten Erwartungen an das Engagement gefeit. Darüber hinaus macht die angespannte Finanzsituation von Bund und Ländern die Realisierung kommunaler Engagementförderung als freiwillige kommunale Aufgabe nicht gerade einfacher. Vor diesem Hintergrund stellt sich für zivilgesellschaftliche Organisationen als Träger von Engagement, genauso wie für Kommunen, die Frage, wie Engagierte gewonnen und gehalten werden können. Aus der Engagementforschung wissen wir, dass Anerkennung und Wertschätzung hierbei große Bedeutung zukommt.

In diesem Beitrag wird argumentiert, dass Anerkennungs- und Wertschätzungskultur für das Feld der Daseinsvorsorge neu gedacht werden sollte: Der Beitrag grenzt die Begriffe Anerkennung und Wertschätzung voneinander ab, gibt empirische Einblicke in Erwartungen Engagierter und entwickelt konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis. Dabei wird herausgestellt, dass ernstgemeinte Wertschätzung bedeutet, gute Rahmenbedingungen für Engagierte in der Daseinsvorsorge zu ermöglichen!

Einleitung

Höhere Aufwandsentschädigungen, Ermäßigungen für Geschäfte vor Ort oder die Auslobung von Ehrenamtspreisen? Welche Formen der Anerkennung schätzen Engagierte? Und wie wichtig ist Engagierten, dass ihre freiwillige Tätigkeit von Politik und Gesellschaft wertgeschätzt wird?

Wertschätzung und Anerkennung bilden einen entscheidenden Faktor bei der Gewinnung und Bindung von Engagierten. Im Zuge des Strukturwandels des Engagements ist anzunehmen, dass sich auch Erwartungen hinsichtlich einer Anerkennungs- und Wertschätzungskultur sukzessive wandeln. Besonders für ländliche Räume, in denen Angebote der Daseinsvorsorge regelmäßig durch Engagierte aufrechterhalten werden, erscheint eine nähere Betrachtung, wie die Anerkennungs- und Wertschätzungskultur sich weiterentwickeln sollte, wertvoll. Ein Beispiel ist der Brandschutz. Seine Sicherstellung ist die einzige kommunale Pflichtaufgabe, die landauf, landab zu weiten Teilen von Engagierten sichergestellt wird. So stehen aktuell eine Million Freiwilliger nur knapp 36.000 Berufsfeuerwehrkräfte gegenüber (Stand 2021, DFV 2024). Das Feuerwehr-Ehrenamt ist sehr zeitaufwendig, wenig planbar für Familien- und Freizeitaktivitäten und kann psychisch belastend sein. Was können Organisationen und Kommunen tun, damit sich Freiwillige persönlich anerkannt und für ihre Leistung gesellschaftlich wertgeschätzt fühlen, um diese wichtige Tätigkeit nicht aufzugeben und anderen nicht abzuraten?

Im Rahmen des Forschungsprojekts SROI haben wir verschiedene Studien durchgeführt, die sich mit Aspekten von Anerkennung und Wertschätzung befassen. Beispielsweise haben wir freiwillige Feuerwehrkräfte in einem ländlichen Landkreis in Nordrhein-Westfalen zu ihren Vorstellungen von guten Rahmenbedingungen für ihr Engagement befragt (Walter et al. 2023). In einer weiteren Studie haben wir untersucht, auf welche Art und Weise kommunale Engagementförder*innen in ländlichen Gemeinden Anerkennung und Wertschätzung gegenüber Engagierten zum Ausdruck bringen (Walter/Hübner 2024).

Ziel des Beitrags ist es, die Begriffe Anerkennung und Wertschätzung zu differenzieren, ihre Bedeutung für Engagierte exemplarisch anhand unserer Forschung zu illustrieren und Praktiker*innen aus Politik und Verwaltung Handlungsempfehlungen zu geben, wie sich Anerkennungs- und Wertschätzungsstruktur neu denken lässt.

Anerkennung und Wertschätzung: zwei Seiten einer Medaille?

Die Begriffe Anerkennung und Wertschätzung werden in der kommunalen Praxis, z.B. bei Ehrenamtsempfängen von Vereinen, genauso wie im Forschungskontext, regelmäßig in einem Atemzug verwendet. Doch meinen die Begriffe auch dasselbe?

Von der Wortbedeutung her, hebt der Begriff „Anerkennung“ auf die würdigende Bestätigung der Leistung des Einzelnen im Kontext seiner Lebensumwelt ab. Hinter dem Wunsch nach Anerkennung steht für Engagierte oft der Wunsch, dass die eigene freiwillige Tätigkeit in Ausmaß (Stundenzeit, Dauer der Tätigkeit) und in Bezug auf die eigene Lebensrealität (im Zusammenspiel von Beruf, Familie, Freizeit) gewürdigt wird; wie etwa im Zuge der Hochwasserkatastrophe Ende 2023: Hier engagierten sich laut Medienberichten zufolge einzelne Feuerwehrkräfte teilweise bis zu 20 Stunden pro Woche – neben ihrer Berufstätigkeit und ihrem Privatleben.

Der Begriff der Wertschätzung zielt darauf, den Wert der Tätigkeit im Sinne seiner Wirkung für die Lebensumwelt zu würdigen. Beispielsweise haben dieselben Feuerwehrkräfte durch ihre freiwillige Tätigkeit dazu beigetragen, dass der Brand- und Katastrophenschutz vor Ort sichergestellt war. Von der Wirkung freiwilliger Tätigkeiten profitieren folglich Dritte. In Befragungen zur Wertschätzung

Das Projekt

„SROI – Social Return on Investment“ ist ein Vorhaben der BMBF-Fördermaßnahme „Kommunen innovativ“.

Das Projekt erforscht, wie das Ehrenamt zur Sicherstellung der Daseinsvorsorge gestärkt werden kann.

Weitere Informationen zum Projekt: www.kommunen-innovativ.de/sroi

wird deshalb oft differenziert nach der Zielgruppe des Engagements sowie nach Gesellschaft und Politik/Verwaltung.

Resümierend unterscheiden sich die Begriffe Anerkennung und Wertschätzung in ihrem Fokus, sie beziehen sich jedoch auf dieselbe Einheit und sind damit wie zwei Seiten einer Medaille zu sehen.

Wie steht es um die Wertschätzung Engagierter? Das Fallbeispiel Freiwillige Feuerwehr.

Unsere Feuerwehrstudie aus dem Herbst 2022 hat gezeigt, dass sich die freiwilligen Feuerwehrkräfte in dem ausgewählten Landkreis (429 befragte Männer und Frauen) von der Gesellschaft stärker wertgeschätzt fühlen, als von der Politik: Ein Drittel der Feuerwehrkräfte fühlt sich von der Kommunalpolitik nicht wertgeschätzt, etwa drei Viertel der 53 befragten Führungskräfte wünschen sich mehr Wertschätzung für ihre Arbeit von der Politik, die Hälfte von ihnen mehr Wertschätzung seitens der Verwaltung. Auch zeigen die Ergebnisse, dass die Engagierten Aufwandschädigungen durchaus schätzen (man möchte nicht „draufzahlen“), aber dass sie Anerkennung in Form von Vergünstigungen mit Bezug zu ihrem Engagement favorisieren, beispielsweise reduzierter Eintritt in Schwimmbädern oder Kultur- und Freizeiteinrichtungen (z.B. um Engagementzeit mit der Familie zu kompensieren). (Walter et al. 2023, S. 9+38).

Anerkennungskultur neu denken!

Öffentliche Engagementförderung verfügt regelmäßig über ein großes Portfolio an materiellen und immateriellen Formen der Anerkennung: Materielle Formen sind etwa Ehrenamtskarten, über die Engagierte ab einem bestimmten geleisteten Engagementumfang Vergünstigungen in ihrer Gemeinde erhalten können. Immaterielle Formen können lobende Worte sein. Unsere Studie zur kommunalen Engagementförderung zeigt, dass gerade in kleineren Kommunen Anerkennung durch Dankesworte und -schreiben ausgedrückt wird. Auch wird der Präsenz von Bürgermeister*innen bei Vereinsaktivitäten große Bedeutung zugeschrieben (Walter/Hübner 2024).

Der Strukturwandel im Engagement führt jedoch dazu, dass sich Erwartungen an das Engagement und seine Ausgestaltung wandeln. Die Vereinbarkeit des Engagements mit Familie und Beruf wird in unserer Feuerwehrstudie als zentrale Herausforderung wahrgenommen und als größtes Hemmnis bei der Übernahme ehrenamtlicher Leitungsfunktion (Walter et al. 2023: 23+26). Und damit steht das Engagementfeld der Freiwilligen Feuerwehr wahrlich nicht allein dar.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

Altbewährtes auf den Prüfstand stellen

Wenn Vereinbarkeit als größte Herausforderung gilt, dann sollten Formen der Anerkennung, die zusätzliche Termine produzieren (z.B. Neujahrsempfänge) auf den Prüfstand gestellt werden. Ähnlich ist es mit Ehrenamtskarten. Die Idee ist prima, dass Engagierte Vergünstigungen für Aktivitäten erhalten, die mit dem Engagement in Verbindung stehen. Doch setzen viele Ehrenamtskarten noch auf einen jährlichen Stundenumfang, den der Großteil der Engagierten durchschnittlich kaum erreicht. Laut Freiwilligensurvey (Simonson et al. 2022) engagiert sich der größte Teil der freiwillig Tätigen zwei Stunden die Woche. Feuerwehrkräfte oder kommunale Ratsmitglieder, die mit ihrem Engagement pro Monat vom Stundenumfang auf eine zusätzliche Arbeitswoche kommen können, sind eher die Ausnahme. Zudem stellt sich die Frage, wie sich das zunehmend informelle Engagement (z.B. Spontanhelfende bei Naturkatastrophen) offiziell dokumentieren lässt? Nahezu jede Gemeinde verleiht heute einen Ehrenamtspreis. Diese Preise sind eine gute Gelegenheit, um Sichtbarkeit für Engagierte und ihre Leistungen herzustellen. Doch sollten auch hier die Auswahlkriterien auf den Prüfstand gestellt werden: Oft werden in Kommunen Engagierte für jahrzehntelange Tätigkeit in einer führenden Funktion geehrt. Aufgrund des Strukturwandels spiegelt eine jahrzehntelange Leitungsfunktion (in derselben Organisation) jedoch in den nächsten Jahren kaum mehr die Engagementrealität wider.

Engagierte befragen und Ideen eine Chance geben

Es ist zu empfehlen, die Engagierten selbst zu fragen, was sie sich an Formen der Anerkennung wünschen. Die freiwilligen Feuerwehrkräfte in unserer Befragung nannten hier u.a. Angebote der Kinderbetreuung. Ein sehr plausibler Wunsch aufgrund der identifizierten Herausforderung der Vereinbarkeit des Engagements mit Familie und Beruf. Die Ehrenamtsstudie Brandenburg hat jüngst aufgezeigt, dass die Nachfrage nach Kinderbetreuung bei Engagierten zehnmal höher liegt als das Angebot (Klewes et al. 2023, S. 79). Freiwillige Feuerwehren könnten hier überlegen, wie sich Kinderbetreuungsangebote realisieren lassen, z.B. auch unter Einbindung der Kommune oder der eigenen Alters- und Ehrenabteilung (Walter/Vieth 2024). Damit könnten sie als *best practice* für andere Organisationen dienen oder sich selbst von anderen Organisationen für ihr eigenes Handeln inspirieren lassen.

Ernstgemeinte Wertschätzung bedeutet gute Rahmenbedingungen ermöglichen

Die Studienergebnisse in unserem Forschungsprojekt weisen darauf hin, dass Engagierten in der Daseinsvorsorge wichtig ist, dass sie über gute Rahmenbedingungen verfügen. Egal ob die Löschgruppe, der Dorfladen- oder der Bürgerbusverein: Eine Besonderheit des Engagements in der Daseinsvorsorge liegt darin, dass Engagierte zur Realisierung ihrer Tätigkeit regelmäßig mit Vertreter*innen aus der Verwaltung zusammenarbeiten (z.B. zur Akquirierung von finanziellen Mitteln, Klärung rechtlicher Fragen). Engagierten ist es deshalb wichtig, dass sie direkte Ansprechpersonen haben, dass Verwaltungsbeschäftigte sie ggf. von Aufgaben entlasten können (Bürokratieabbau, Reduzierung von ehrenamtlichen Führungsaufgaben) und sie im Bedarfsfall zu anderen Verwaltungseinheiten und anderen Akteuren der Engagementförderung vermitteln können.

Fazit und Ausblick

Zurück zum Anfang: Engagierte sind eine wichtige Stütze zur Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge in ländlichen Räumen. Kommunen dürfen Engagierte jedoch nicht als selbstverständliche und unerschöpfliche

Ressource begreifen und schon gar nicht als Lückenbüßer für knapper werdende kommunale Kassen. Ernstgemeinte Wertschätzung bedeutet deshalb für Kommunen und Organisationen, für gute Rahmenbedingungen zu sorgen (Bereitstellung von Ressourcen, Ansprechpersonen, gelebte Beteiligung). Auch gilt es, aktuelle Formen der Anerkennung auf den Prüfstand zu stellen und neue Formate auszuprobieren. Der demographische Wandel und der Strukturwandel werden weiter voranschreiten und das Engagement – auch in ländlichen Räumen – sukzessive verändern. Umso wichtiger ist es, frühzeitig zentrale Rahmenbedingungen zu schaffen und gemeinsam mit den Engagierten weiterzuentwickeln.

Die Autorin

Prof. Dr. Andrea Walter, HSPV NRW, Fachgebiet: Zivilgesellschafts- und Engagementforschung; andrea.walter@hspv.nrw.de

Zum Weiterlesen:

Walter, A., Hübner, T., Schlehmeier, C.-E. & Straub, L. (2023). Potenziale und Herausforderungen im Feuerwehr-Ehrenamt – Eine Studie zur Situation Freiwilliger Feuerwehrkräfte im Kreis Lippe. SROI-Werkstattbericht No. 3. HSPV NRW.

Walter, A. & Hübner, T. (i.E.). Organisation, Selbstverständnis und Vernetzung kommunaler Engagementförderung in ländlichen Räumen – Das Fallbeispiel Kreis Lippe. SROI-Werkstattbericht No.5. HSPV NRW.

Literatur

- » Deutscher Feuerwehrverband (DFV) (2024). <https://www.feuerwehrverband.de/presse/statistik/>
- » Klewes, J., Bchir, S., Klewes, G. & Bieneck, R. (2023). Ehrenamtsstudie Brandenburg. Infrastruktur für das Ehrenamt im Land Brandenburg: Wie passen Strategien und Angebote der Ehrenamt-Infrastruktur zu den Bedarfen und Erwartungen der Engagierten? Ein Multiperspektiven Vergleich. Dahmetal.
- » Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (2022). Freiwilliges Engagement in Deutschland. SpringerVS.
- » Walter, A. & Vieth, T. (2024). Was Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr wichtig ist: Präferierte Rahmenbedingungen und Handlungsempfehlungen für Kommunen im ländlichen Raum. In *Der öffentliche Dienst*, 2024, 77 Jg. (1), 1-16.