

# Rahmenbedingungen für die Qualifizierung von bürgerschaftlich Engagierten und Fachkräften des bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg

 Studie im Auftrag des  
Ministeriums für Soziales und Integration  
Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

**Rahmenbedingungen für die Qualifizierung  
von bürgerschaftlich Engagierten und  
Fachkräften des bürgerschaftlichen Engagements  
in Baden-Württemberg**

**Studie im Auftrag des  
Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg**

Endfassung

**Autorinnen:**

Andrea Helmer-Denzel / Ursula Weber

24. Oktober 2016

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINLEITUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>2. WEITERBILDUNG</b> .....	<b>7</b>
2.1 Forschungsergebnisse zur Weiterbildung.....	7
2.2 Bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung .....	8
<b>3. METHODIK</b> .....	<b>10</b>
3.1 Forschungsleitende Interessen .....	10
3.2 Methodologische Zugänge .....	10
3.2.1 Experteninterviews mit BE-Fachkräften.....	10
3.2.2 Befragung von Engagierten.....	12
<b>4. ENGAGEMENTFÖRDERUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERG</b> .....	<b>13</b>
4.1 Struktur der Engagementförderung durch das Land Baden Württemberg.....	13
4.1.1 ARBES.....	14
4.1.2 FaLBE .....	16
4.1.3 Fachberatungen für Gemeinden, Städte und Landkreise .....	16
4.1.3.1 Gemeindeberatung .....	17
4.1.3.2 Städteberatung .....	18
4.1.3.3 Landkreisberatung.....	19
4.2 Vorhandene Instrumente der Weiterbildung .....	21
4.2.1 Trainer – und Bürger/innenmentorenkurs .....	21
4.2.1.1 Trainerkurs .....	22
4.2.1.2 Bürgerinnenmentorenkurse und Bürgermentorenkurse in den Kommunen.....	23
4.2.1.3 Diskussion zu Trainer- und Bürger/innenmentorenkurse.....	25
4.2.2 Lift-Kurs .....	27
4.2.3 Werkstattgespräche, Tagungen.....	29
4.2.4 Weitere Qualifizierungsformate.....	31
4.2.5 Kommunale Entwicklungsbausteine für die Weiterbildung .....	31
4.3 Engagementstrategie 2014 - Qualifizierungsanforderungen .....	32
4.4 „Flüchtlingshilfe“ – Neue Herausforderung für das Bürgerengagement und dafür entwickelte Weiterbildungsinstrumente .....	35
<b>5. AUSWERTUNG DER BEFRAGUNGEN</b> .....	<b>37</b>
5.1. Blick in die Kommunen - Befragungen von BE-Fachkräften.....	37
5.1.1 Altersgruppen und Arbeitsfelder von Engagierten .....	38
5.1.3 Organisation der Weiterbildung für Engagierte .....	40

5.1.4 Weiterbildung als Anerkennung und Stabilisierung des Engagements .....	43
5.1.5 Weiterbildung für Hauptamtliche - Status quo .....	45
<b>5.2. Qualifizierung aus Sicht von Engagierten .....</b>	<b>50</b>
<b>6. DIE ROLLE DER FREIEN TRÄGER IN BADEN-WÜRTTEMBERG .....</b>	<b>54</b>
6.1 Gewinnung und Weiterbildung von Engagierten.....	55
6.2 Hauptamtliche bei Caritas und Diakonie .....	56
6.3 Anerkennung durch Weiterbildung .....	57
<b>7. NEUE UND TRADITIONELLE FELDER DER QUALIFIZIERUNG - LÄNDERVERGLEICH .....</b>	<b>59</b>
7.1 Best Practice Rheinland-Pfalz.....	60
7.1.1 Programm „Ich bin dabei“ .....	61
7.1.2 Freiwilligenagenturen .....	61
7.1.4 Dialogbotschafterinnen und Dialogbotschafter.....	62
7.1.5 Vereinsförderung.....	62
7.1.6 Engagementförderung und Schulen .....	62
7.2 Best Practice Bayern .....	64
7.2.1 Hochschulweiterbildung: „Professionelles Management von Ehrenamtlichen“ .....	65
7.2.2 Qualifizierung von bürgerschaftlich Engagierten.....	67
<b>8. ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN .....</b>	<b>68</b>
8.1 Weiterbildungsdimensionen in Baden-Württemberg.....	68
8.2 Qualifizierung von Engagierten auf lokaler Ebene .....	69
8.3 Bewährte Instrumente der Weiterbildung .....	70
8.5 Neues Weiterbildungsinstrument: Modulares Fortbildungsprogramm .....	72
<b>9. SCHLUSS .....</b>	<b>77</b>

## 1. Einleitung

Seit den 1990ern nimmt das öffentliche Interesse am Thema des bürgerschaftlichen Engagements zu. Die Sorge, dass das Engagement für Andere auf dem Rückzug sei, wurde von Robert D. Putnam mit dem Schlagwort „Bowling Alone“ für die us-amerikanische Gesellschaft beschrieben. Die Befürchtung, dass auch die deutsche Gesellschaft zunehmend aus „Ichlingen“ besteht, die sich nicht mehr für die Allgemeinheit engagieren, war der Grund für den Start der ersten Enquete-Kommission zum Bürgerschaftlichen Engagement im Jahr 1999. Ausgehend von den ermutigenden Ergebnissen dieser Enquete-Kommission zum Engagement der Deutschen und dem vermuteten „versteckten Engagementpotenzial“ (vgl. Deutscher Bundestag 2002), wurden in den letzten 15 Jahren in Baden-Württemberg Strukturen für die Vermittlung, Begleitung und Weiterbildung von bürgerschaftlich Engagierten ausgebildet.

Unter dem Dach des **Begriffes „Bürgerschaftliches Engagement“ (BE)** werden vielfältige Engagementformen zusammengefasst. Im Folgenden sollen unter dem Oberbegriff des bürgerschaftlichen Engagements sowohl ehrenamtliche Tätigkeiten als auch Freiwilligenarbeit erfasst werden. Von bürgerschaftlichem Engagement wird immer dann gesprochen, wenn Personen Tätigkeiten ausüben, die freiwillig, gemeinwohlorientiert im öffentlichen Raum stattfinden und nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet sind (vgl. u. a. Engagementstrategie Baden-Württemberg 2014: 10).

In **Baden-Württemberg** engagieren sich derzeit über 48 Prozent der Bevölkerung freiwillig und unentgeltlich für Andere. Mit diesem hohen Engagementanteil in der Gesamtbevölkerung, findet sich das Land - zusammen mit Rheinland-Pfalz - weiterhin in der Spitzengruppe des freiwilligen Engagements in Deutschland. Die Quote des bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg ist in den Jahren zwischen 1999 und 2014 weiter um 8,4 Prozentpunkte gestiegen (vgl. DZA 2016). Allerdings sind Engagementquoten dynamisch. Zwar können sich 34 Prozent der bisher nicht engagierten Bürgerinnen und Bürger Baden-Württembergs gut vorstellen, sich künftig zu engagieren (vgl. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung 2014: 6) und auch das Engagement älterer Menschen expandiert. Auf der anderen Seite lässt die Attraktivität bestimmter ehrenamtlicher Positionen (z. B. Vorstandsposten in Vereinen) nach und ganz allgemein lässt sich konstatieren, dass insbesondere in ländlichen Gebieten ein Rückgang der Engagementquote festzustellen ist (vgl. ZZE 2011: 20 ff.).

Das bürgerschaftliche Engagement in Baden-Württemberg bezieht sich auf vielfältige **Einsatzfelder** im sportlichen, musikalischen, religiösen und sozialen Bereich und die Menschen aller Generationen beteiligen sich in unterschiedlicher Intensität. Die einzelnen Engagierten tragen dazu bei, dass viele Leistungen freiwillig und ohne Bezahlung erbracht werden. Dabei variieren sowohl die Tätigkeitsbereiche als auch die Bildungsvoraussetzungen der Engagierten stark. Mit steigendem Bildungsabschluss nimmt tendenziell auch der Anteil an Engagierten zu. Menschen mit niedriger Bildung engagieren sich in geringerem Maße. In Baden-Württemberg liegt der Anteil der Engagierten mit hoher Bildung bei 58 Prozent, während der Anteil freiwillig Engagierter mit niedriger Bildung bei 36 Prozent der Engagierten liegt (vgl. DZA 2016).

Auch die **Motivlage der Engagierten** differiert und lässt sich auf die kurze Formel bringen: „für mich, für uns, für andere“. Hauptmotive, die von jeweils fast zwei Drittel der Befragten in

Baden-Württemberg angegeben werden, sind: „Gemeinschaft erleben“ und „die Gesellschaft im Kleinen verändern“. Fast ein Drittel (30 %) der Baden-Württembergerinnen und Baden-Württemberger geben jedoch auch an, dass ein sehr wichtiges Motiv für ihr Engagement darin liegt, **Qualifikationen im Ehrenamt zu erwerben**. Auch die Erwartung der Engagierten im Land, eigene Kenntnisse und Erfahrungen im Engagement zu erweitern, ist hoch und liegt auf einer Skala von 1 bis 5 immerhin bei 3,7. Befragt man die engagierten Baden-Württembergerinnen und Baden-Württemberger nach ihren Wünschen an Organisationen, so äußern 38 % der Aktiven den Wunsch nach Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrer Organisation (vgl. ZZE 2011: 20).

Das Politikfeld der Engagementförderung wird u. a. vom Referat für Bürgerschaftliches Engagement, das im Ministerium für Soziales und Integration angesiedelt ist, bearbeitet und umfasst auch die Weiterbildungsmöglichkeiten in diesem Feld. Vom Ministerium finanzierte **Fachberatungen** auf Gemeinde-, Städte- und Landkreise-Ebene beraten Kommunen bezogen auf die Implementierung und Stabilisierung von bürgerschaftlichem Engagement.

Die Strukturen in der Engagementförderung Baden-Württembergs sind netzförmig organisiert. Bereits seit 1994 haben sich bürgerschaftlich engagierte **Initiativen und Vereine** zu einem Netzwerk in der Arbeitsgemeinschaft des bürgerschaftlichen Engagements (**ARBES e. V.**) zusammengeschlossen. Dieser landesweite Zusammenschluss besteht aus ca. 100 Mitgliedsorganisationen und wird durch das Sozialministerium, explizit auch im Bereich von Tagungen und Weiterbildungen, finanziell und organisatorisch unterstützt. Weitere Akteure in der Engagementförderung und Weiterbildung sind die **hauptamtlichen Fachkräfte**, die sich im Netzwerk der Fachkräfte im Landesnetzwerk BE (**FaLBE**) organisiert haben und ebenfalls organisatorisch und finanziell vom Sozialministerium unterstützt werden. Seit 2002 hat dieses Netzwerk durch eine Geschäftsordnung und - mit einem gewählten Sprecherteam - einen festen organisatorischen Rahmen.

Ein „Netzwerk der Netze“ bildet das Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (LBE), das die Basisstruktur für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg bildet und in dem, neben ARBES und FaLBE, alle beteiligten Akteure der Engagementförderung involviert sind (vgl. die ausführliche Beschreibung dazu in Kapitel 4.2).

Im Laufe der letzten beiden Dekaden haben sich die **Strukturen für die Gewinnung und Begleitung bürgerschaftlichen Engagements** in vielen Kommunen Baden-Württembergs grundständig entwickelt: Neben den traditionellen Anlaufstellen der Wohlfahrtsverbände, etablierten sich in kommunaler Trägerschaft, und/oder aus bürgerschaftlicher Initiative<sup>1</sup> heraus, vielerorts Koordinierungsstellen bzw. Freiwilligenagenturen zur Vermittlung und Bildung von bürgerschaftlichem Engagement.

Schon früh wurden in **Baden-Württemberg Weiterbildungsformate** für bürgerschaftlich Engagierte und hauptamtlich Beschäftigte im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements etabliert.<sup>2</sup> Weiterbildung als unterstützendes Instrument war seit dem Beginn der Förderung

---

1 z. B. Freiwilligenagentur Filderstadt, Bürgerbüro Reutlingen und auch initiativ in Freiburg.

2 Bei der Ausgestaltung der drei interkommunalen Netzwerke (1999 – 2001) bis hin zum Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (2001) wurde im Jahr 1999 der sogenannte „Qualifizierungsverbund Bürgerschaftliches Engagement“ als neues Gremium initiiert. Das Paritätische Bildungswerk wurde, neben dem Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung, zum Partner des Sozialministeriums, bezogen auf das Aufgabenfeld der Qualifizierung (vgl. Roß/Wolf 2010: 5; Roß 2012: 62f.). Damit rückte neben der finanziellen

von Bürgerschaftlichem Engagement im Blickfeld des Sozialministeriums und seinen Partnern. Das zeigt bereits die frühe Initiierung eines „Qualifizierungsverbundes Bürgerschaftliches Engagement“, der 1999 gegründet wurde. In der jüngeren Vergangenheit findet sich in der 2014 veröffentlichten „Landesengagementstrategie Baden-Württemberg“<sup>3</sup> die nach wie vor wichtige Rolle von Qualifikation wieder. In allen sechs themenorientierten Arbeitsfeldern des Engagements bildet die Forderung nach Qualifizierung und Weiterbildung eine gemeinsame Schnittmenge.

Vor dem Hintergrund der ausdifferenzierten Engagementlandschaft in Baden-Württemberg ergeben sich für die vorliegende Untersuchung die **Forschungsfragen**, welche Weiterbildungsformate im Land etabliert sind, welche Formate aktuell von den beiden Akteursgruppen (Engagierte und Fachkräfte im Arbeitsfeld „bürgerschaftliches Engagement“) nachgefragt werden und an welcher Stelle Modifizierungsbedarf in der Weiterbildung für das bürgerschaftliche Engagement besteht?

Die **Studie gliedert sich in folgende Schwerpunkte**: Nach einer kurzen Einführung werden im zweiten Kapitel bereits vorliegende Forschungsergebnisse zum Themenkomplex „bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung“ vorgestellt. Im dritten Kapitel werden dann die forschungsleitenden Interessen und methodologischen Zugänge beschrieben, die zum einen durch Experteninterviews zum anderen durch eine schriftliche Befragung von Engagierten abgebildet werden. Das vierte Kapitel konzentriert sich auf die Darstellung der bereits bestehenden Engagementstruktur in Baden-Württemberg; dabei werden bewährte Instrumente der Weiterbildung vorgestellt und erste Weiterentwicklungsvorschläge, die sich aus den Interviews ergeben, eingearbeitet. Des Weiteren werden im vierten Kapitel die Qualifikationsanforderungen, die sich aus der Engagementstrategie ableiten lassen, benannt, so dass diese, zusammen mit weiteren Schulungsvorschlägen, die sich aus dem Bürgerengagement in der Flüchtlingshilfe ergeben, zusammengefasst werden können.

In das fünfte Kapitel fließen die Ergebnisse der Fachkräfte-Befragung und der Befragung ausgesuchter Engagierter ein. Das sechste Kapitel fokussiert die Qualifikationsstrukturen, die in den beiden exemplarisch ausgewählten Wohlfahrtsverbänden Caritas und Diakonie für das bürgerschaftliche Engagement in Baden-Württemberg zugrunde gelegt werden. Dies ermöglicht einen Vergleich mit den Qualifikationsstrukturen der kommunalen Engagementstruktur. Im siebten Kapitel wird ein Vergleich mit den engagementstarken, benachbarten Bundesländern Rheinland-Pfalz und Bayern gezogen, um best-practice-Beispiele in der Engagementweiterbildung benennen zu können. Die Ergebnisse aus den durchgeführten Befragungen, dem Verbände-Vergleich und den best-practice-Ermittlungen aus dem Ländervergleich, werden im achten Kapitel zusammengeführt. Daraus ergeben sich Handlungsempfehlungen für die zukünftige Modellierung der Qualifizierungsinstrumente für das bürgerschaftliche Engagement in Baden-Württemberg.

---

Unterstützung der Netzwerke durch das Land, die Qualifizierung in den Fokus und wurde über das Sozialministerium durch das Land gefördert. In allen drei Netzwerken spielt die Qualifizierung und Weiterbildung eine wichtige Rolle, die jedoch unterschiedlich ausgestaltet wird.

<sup>3</sup> In der „Engagementstrategie Baden-Württemberg“ wurde mit Hilfe eines umfassenden Beteiligungsprozesses Entwicklungsstrategien für das Bürgerschaftliche Engagement im Land aufgezeigt.

## 2. Weiterbildung

### 2.1 Forschungsergebnisse zur Weiterbildung

Neben frühkindlicher Bildung, Schulbildung und Ausbildung, ist der Bereich der Weiterbildung die vierte Säule des deutschen Bildungssystems. „Unter Weiterbildung werden organisierte Lernprozesse verstanden, die der Vertiefung, Erweiterung oder Erneuerung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten dienen.“ (Gnahs/Reichart 2014: 11). „Weiterbildung ist in Deutschland derjenige Bildungsbereich, der die größte Personenzahl erreicht: Praktisch die Hälfte der Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren hat im Berichtsjahr 2011/2012 an organisierten Formen der Weiterbildung teilgenommen.“ (Gnahs/Reichart 2014: 11).

Holzschnittartig wird im Allgemeinen die Weiterbildung in **berufliche und allgemeine Weiterbildung** unterschieden. Etwas detaillierter werden Weiterbildungsprozesse mit der Begriffstrias beschrieben, der auf europäischer Ebene eingeführt wurde. Hier wird unter dem Oberbegriff des lebenslangen Lernens spezifiziert, in formale Bildung, non-formale Bildung und informelles Lernen. Während die formale Bildung auf Lernen im institutionellen Rahmen abzielt (Schule, Hochschule) und Aufstiegsfortbildungen im Fokus hat, vermittelt die non-formale Bildung Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Berufs- und Privatleben verwertet werden können und die **zielgerichtete Lernvorgänge in Organisationen** umfassen (z. B. Führerschein, Tanzkurs oder auch Sprachkurse an der Volkshochschule). In diese Kategorie fällt auch die Mehrzahl der Weiterbildungen für bürgerschaftlich Engagierte. Die beiden Formen des formalen und nicht-formalen Lernens werden durch den Bereich des **informellen Lernens** ergänzt; damit sind Lernprozesse gemeint, die nicht im fremdorganisierten Kontext stattfinden, also z. B. Lesen eines Fachbuchs, Lernen von Kolleginnen und Kollegen (vgl. Gnahs/Reichart 2014: 11ff).

Der **Weiterbildungsatlas**<sup>4</sup> der Bertelsmann-Stiftung (2015) zeigt für **Baden-Württemberg** einen positiven Trend, was die Weiterbildungsbereitschaft der Bevölkerung in Bezug auf formale und non-formale Weiterbildung angeht. Während im bundesdeutschen Durchschnitt die Weiterbildungsbereitschaft bei 13,5 % liegt, ist sie in Baden-Württemberg (ebenso wie im Bundesland Hessen) Spitzenreiter mit 15,7 % der Bevölkerung, die mindestens einmal jährlich an einer beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung teilnimmt. Die Wirtschaftskraft vor Ort und das Qualifikationsniveau der Bevölkerung wirkt sich positiv auf die Weiterbildungsaktivität aus (vgl. [www.deutscher-weiterbildungsatlas.de](http://www.deutscher-weiterbildungsatlas.de)). In Deutschland werden unter Weiterbildung statistisch nur Lernaktivitäten gefasst, die nach der ersten Bildungsphase erfolgen, damit sind die Personen nach Schulbildung und Berufsausbildung in der Regel Erwachsene.

Im Kontext der Weiterbildung werden in jüngster Zeit aber auch lebensbegleitende Bildungsprozesse von der Jugend bis ins Alter in den Blick genommen. Vor dem **Hintergrund von gesellschaftlichen Individualisierungsprozessen**, die stärker als früher, mehrfach biographische Umorientierungen vom Individuum erwarten und dies vor dem Hintergrund schnell wachsender Wissensbestände, ist Weiterbildung in Deutschland eine

---

<sup>4</sup> Der Weiterbildungsatlas hat das Weiterbildungsangebot der Volkshochschulen, privatwirtschaftliche und betriebliche Angebote im Fokus und erfasst das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen über 25 Jahren.

gesellschaftliche Norm geworden. Die Rede ist vom lebenslangen Lernen, das sich auf alle Lebensbereiche erstreckt.

Betrachtet man die Weiterbildungsaktivität der Geringqualifizierten im Land, also denjenigen, die ohne formalen Bildungsabschluss sind, dann liegt Baden-Württemberg im bundesdeutschen Durchschnitt. Die Teilnahmequoten der Geringqualifizierten (im Alter zwischen 25 und 54 Jahren) liegt in Baden-Württemberg bei 6,7 %. Die Weiterbildungsbeteiligung ist also – stabil im Zeitverlauf – durch **große soziale Disparitäten** gekennzeichnet (vgl. Reich-Claassen 2015). Eine bildungsabhängige Schere von Weiterbildungsaktivitäten kann für ganz Deutschland auch im internationalen Vergleich konstatiert werden. „Trotz Konzepten wie Zielgruppenorientierung, Milieumarketing usw. scheint sich Erwachsenenbildung vorrangig auf eine Inklusion der bereits Inkludierten zu konzentrieren und letztlich die traditionellen Muster von Inklusion/Exklusion zur reproduzieren.“ (Schreiber-Barsch 2015: 196). Diese Entwicklung kann auch für das Weiterbildungsangebot des Landes zum/zur Bürgermentor/in nachgezeichnet werden (vgl. Roß 2014).

## 2.2 Bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung

Im Kontext von Weiterbildung und bürgerschaftlichem Engagement wurden bereits im Enquetebericht 2002 (vgl. Deutscher Bundestag 2002) unterschiedliche Diskurse benannt, die sich **im Themenfeld Weiterbildung im Kontext des bürgerschaftlichen Engagements für Engagierte** entspannen können:

- Es geht zum einen um die **Qualifizierung durch das Tätigsein**. Hierunter wird Qualifizierung verstanden, die keine formale Rahmenbedingungen in der Form von organisierter Weiterbildung benötigen. In diesem Kontext ist Qualifikation nicht als organisierte Fort- bzw. Weiterbildung gemeint, sondern ist vielmehr eine Auswirkung von bürgerschaftlichem Engagement. „Durch das Tätigsein in verschiedenen Feldern werden – „learning by doing“ – (Schlüssel-) Qualifikationen wie soziale und kommunikative Kompetenzen, Teamarbeit etc. und konkretes fachliches Wissen und spezifische Fähigkeiten erworben.“ (Deutscher Bundestag 2002: 133). Die Möglichkeit neue Themenfelder durch informelles Lernen zu nutzen, kann beispielsweise dann eingesetzt werden, wenn Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als „Volunteers“ in verschiedene Tätigkeitsfelder des bürgerschaftlichen Engagements entsenden, um die Personen, bezogen auf andere Lebenswelten zu schulen. Diese Art des informellen Lernens als Effekt des bürgerschaftlichen Engagements kann sich möglicherweise auch in den ausgewiesenen Feldern der baden-württembergischen Engagementstrategie entwickeln (z. B. als beiläufiges interkulturelles Training für Zuwanderinnen und Zuwanderer, die bürgerschaftlich engagiert sind, oder für das Erlernen von Schlüsselkompetenzen durch das Engagement in Jugend- und Freiwilligendiensten). In Bezug auf das informelle Lernen im Feld des bürgerschaftlichen Engagements konstatiert Brödel (2006), dass über die Hälfte der bürgerschaftlich Engagierten angeben, durch die Ausübung eines Ehrenamtes oder durch Freiwilligenarbeit informell Lernerfahrungen gewonnen zu haben.

- Ein weiterer Diskurs erfasst das **Bürgerschaftliches Engagement als Bildungsfaktor**: „Bürgerschaftliches Engagement und zivilgesellschaftliche Kompetenzen werden in zunehmendem Maße in ihrer Bedeutung als Sozialisations- und Bildungsfaktoren erkannt. Qualifizierung ermöglicht dabei die Aneignung neuen Wissens, die Auseinandersetzung mit fremden Lebenswelten, die Erweiterung der eigenen Perspektiven und leitet Reflexionsprozesse über die eigenen Engagementerfahrungen ein.“ (Deutscher Bundestag 2002: 133). In dieser Studie sollen hierunter die organisierten Weiterbildungen für bürgerschaftlich Engagierte in den Blick genommen werden. Die organisierten Weiterbildungen beinhalten zum einen inhaltliche Fachschulungen für Ehrenamtliche als auch Weiterbildungen, die begleitend zum Engagement z. B. in Form von Coaching oder Supervision erfolgen. In diesem Diskurs werden auch Weiterbildungen erfasst, die als Voraussetzung für ein bürgerschaftliches Engagement gelten (z. B. im Hospiz oder in der organisierten Familienhilfe).
- Eine Diskussion wird in Bezug auf Weiterbildung auch dazu geführt, ob **Qualifizierungsmöglichkeiten auch ein Anreiz** für den Einstieg in ein bürgerschaftliches Engagement sein können (vgl. ebd.)
- Außerdem wird die Dimension in den Blick genommen, dass Weiterbildung auch als **Teil der Anerkennungskultur** betrachtet werden kann. „Qualifizierung ist eine wichtige Form der Anerkennung und Aufwertung bürgerschaftlichen Engagements, die direkt an das Bedürfnis nach Selbstentfaltung, Persönlichkeitsentwicklung und Mitgestaltung im Engagement anknüpft. Qualifizierung bietet die Möglichkeit, die Interessenlagen der Engagierten stärker in den Mittelpunkt der Anerkennung bürgerschaftlichen Engagements zu rücken, und ist insofern eine Chance, auf den Strukturwandel des Ehrenamts in angemessener Weise zu reagieren (...)“. (Deutscher Bundestag 2002: 134).

## Ziele der Studie

**Die vorliegende Studie** will erfassen, inwiefern sich die grundlegenden Diskurse des ersten Enqueteberichts aktuell in den Rahmenbedingungen für das Engagement in Baden-Württemberg widerspiegeln und inwiefern sie in den Expertengesprächen und schriftlichen Befragungen von Engagierten, als wichtige Dimensionen der Weiterbildung wahrgenommen werden.

**Das Ziel der Studie** ist es, die Rahmenbedingungen für die Qualifizierung von bürgerschaftlich Engagierten und hauptamtlichen Fachkräften abzubilden und Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln. Dabei ist zu untersuchen, inwiefern eingeführte Instrumente der Qualifikation möglicherweise einer Anpassung bedürfen.

In Anlehnung an die **Qualifizierungsdefinition** der ersten Enquete-Kommission soll in dieser Untersuchung unter Weiterbildung im Kontext des bürgerschaftlichen Engagements Folgendes verstanden werden: „Qualifizierung [meint] sowohl Maßnahmen der Einführung, Einarbeitung, Beratung und Begleitung von Freiwilligen als auch konkrete inhaltliche Angebote der Fort- und Weiterbildung. Andererseits richtet sich Qualifizierung auch auf die Organisationen sowie die in ihnen tätigen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ (Deutscher Bundestag 2002: 132).

### 3. Methodik

#### 3.1 Forschungsleitende Interessen

Weiterbildungsstrukturen, die das bürgerschaftliche Engagement begleiten, sind in Baden-Württemberg bereits etabliert. Ausgehend von den oben formulierten Zielen der Studie stellen sich die folgenden Fragen:

- **Welche Weiterbildungsformate** für bürgerschaftlich Engagierte und Hauptamtliche sind in Baden-Württemberg vorhanden, die vom Land und in dessen Kooperationsnetzwerken initiiert wurden?
- Welche Weiterbildungsformate für bürgerschaftlich Engagierte und Hauptamtliche in diesem Arbeitsfeld haben sich etabliert, an welcher Stelle ist im Laufe der Zeit ggf. **Veränderungsbedarf** entstanden?
- Welche **Wünsche**, bezogen auf Inhalt und Rahmenbedingungen, haben Engagierte und hauptamtlich Tätige an Weiterbildungsangebote?
- Ist Weiterbildung ein **Instrument**, um bürgerschaftliches Engagement **zu animieren** und/oder **zu stabilisieren**?
- Ist Weiterbildung ein **Instrument**, um bürgerschaftliches Engagement **anzuerkennen und wertzuschätzen**?
- Wie werden bei **Freien Trägern** im Land Weiterbildungsprozesse für das bürgerschaftliche Engagement organisiert?
- Gibt es **Best-Practice-Beispiele** anderer Bundesländer bezogen auf die Verankerung von Weiterbildung im bürgerschaftlichen Engagement?
- Machen gesellschaftspolitische Entwicklungen **neue Qualifizierungsangebote** für **bürgerschaftlich Engagierte** und **fachfremde Hauptamtliche** notwendig?

#### 3.2 Methodologische Zugänge

Für die Beantwortung der forschungsleitenden Fragen werden verschiedene methodische Zugänge gewählt. Der methodische Kern der Untersuchung wird durch Experteninterviews abgebildet, die mit Fachleuten geführt wurden, die hauptberuflich in der Implementierung von bürgerschaftlichem Engagement (BE) bzw. in der Weiterbildung beschäftigt sind. Die schriftliche Befragung von freiwillig Engagierten erfolgt ergänzend, um zu eruieren, ob die „fachliche“ Sicht zum Thema bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung, von Engagierten verschiedenen Alters und aus verschiedenen Arbeitsfeldern geteilt wird.

##### 3.2.1 Experteninterviews mit BE-Fachkräften

Leitfadengestützte Experteninterviews bilden die methodische Grundlage der Untersuchung; dabei sind die befragten Expertinnen und Experten zugleich die Zielgruppe der Untersuchung. Das Fachwissen zum Thema der Weiterbildung steht im Zentrum des Forschungsinteresses und erfolgt hier nicht nur als Kontextwissen (vgl. Meuser/Nagel 2005: 71). Das Experteninterview gehört zu den zentralen sozialwissenschaftlichen Erhebungsinstrumenten und die Auswahl der Expertinnen und Experten erfolgt aufgrund von Sachkompetenz, über die die Befragten im Bereich der Weiterbildung im bürgerschaftlichen

Engagement verfügen. Die leitfadengestützten Interviews wurden, im Rahmen der Leitfragen offen (aber nicht narrativ) geführt, um den Fachleuten die Möglichkeit zu geben, den Gegenstand zu strukturieren und zu bewerten. Um Fehlinterpretationen der Interviewaussagen zu minimieren, wurden die Gespräche in der Regel von beiden Autorinnen im Team durchgeführt, die Gesprächsnotizen nach dem Gespräch zeitnah einzeln transkribiert und dann erst zusammengeführt und interpretiert.

Bei der Auswahl der **BE-Fachkräfte** in Baden-Württemberg wurde berücksichtigt, dass diese über Weiterbildungsexpertise in Bezug auf unterschiedlich große Kommunen in verschiedenen Regionen Baden-Württembergs verfügen. Insbesondere BE-Verantwortliche, die bereits einige Jahre Erfahrung in der Weiterbildung von bürgerschaftlich Engagierten haben, wurden in die Befragung involviert, um die Veränderung von Weiterbildungs-Rahmenbedingungen für das Bürgerschaftliche Engagement nachzeichnen zu können. Neben den acht Einzelinterviews mit den Fachkräften vor Ort, wurde mit den fünf Mitgliedern des Sprecherrates des Netzwerkes FaLBE ein Gruppeninterview geführt, so dass die Sicht der BE-Fachkräfte insgesamt von zwölf Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern abgebildet werden kann. Ergänzend dazu wurden vier Experteninterviews mit BE-Verantwortlichen aus drei Landkreisen durchgeführt. Ein weiteres Gruppeninterview wurde mit den Vorstandsmitgliedern von ARBES geführt, um die Perspektive der organisierten Engagierten in Vereinen und Initiativen darstellen zu können.

Die Einschätzungen der **drei Fachberatungen** des Landkreis-, Städte- und Gemeindefachnetzwerkes werden zentral in die Auswertung einbezogen, da diese durch ihre Beratungs- und Weiterbildungstätigkeit vor Ort, mit unterschiedlichen kommunalen Rahmenbedingungen und Weiterbildungsanforderungen der Kommunen konfrontiert werden. Ebenso wurde ein Vertreter des Paritätischen Bildungswerkes zu seinen Erfahrungen und Einschätzungen befragt, da dieser seit über zehn Jahren Weiterbildungskurse im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements im Auftrag des Ministeriums anbietet.

Um Best-Practice-Beispiele der Weiterbildung in den Blick nehmen zu können, wurde je eine Engagementverantwortliche des Wohlfahrtsverbandes Caritas und ein Engagementverantwortlicher der Diakonie in Baden-Württemberg interviewt. Darüber hinaus wurden insgesamt drei Interviews mit Weiterbildungsexpertinnen und Weiterbildungsexperten in Rheinland-Pfalz und Bayern geführt.

**Tabelle 1: Durchgeführte Interviews mit Expertinnen und Experten**

Profession	Zahl der durchgeführten Interviews	Perspektive
Kommunale BE- Fachkräfte	8 Einzelinterviews, teilweise mit mehreren Fachkräften einer Kommune (insgesamt 10 Befragte)	Kommunale BE-Fachkräfte
Sprecherrat FaLBE	1 Gruppeninterview (insgesamt 5 Befragte)	Kommunale BE- Fachkräfte
Fachberater/innen Gemeinde/Städte/Landkreis	4 Einzelinterviews	Fachberatungen
Landkreis BE-Fachkräfte	4 Einzelinterviews	Landkreis BE-Fachkräfte
Freie Träger	2 Einzelinterviews	Best-Practice-Beispiel
Bundesländer-Vergleich	3 Einzelinterviews	Best-Practice-Beispiele aus

		Bayern und Rheinland-Pfalz
Weiterbildungsexperte	1 Einzelinterview	Anbieter von BE-Weiterbildung in Baden-Württemberg
Vorstand ARBES	1 Gruppeninterview (insgesamt 10 Befragte)	Vorstände, Vertreter/innen von Vereinen und Initiativen
<b>Gesamt</b>	<b>24 Experteninterviews</b> mit insgesamt 36 Teilnehmer/innen	

Quelle: Eigene Darstellung

Neben der qualitativ angelegten Befragung von Expertinnen und Experten, soll auch die Perspektive von bürgerschaftlich Engagierten zum Themengebiet der Qualifizierung erfasst werden. Diese Erfassung erfolgt methodisch quantitativ im Rahmen einer Befragung mit Hilfe von Fragebogen, die im Folgenden dargestellt wird.

### 3.2.2 Befragung von Engagierten

Das Ziel einer quantitativen Befragung von bürgerschaftlich Engagierten in diesem Forschungskontext besteht darin, **Engagierte aus unterschiedlichen Engagementfeldern** zu deren Einstellung und Vorstellungen zur Weiterbildung im bürgerschaftlichen Engagement zu **befragen**. Des Weiteren sollen die Ergebnisse der **Expertenbefragungen**, die in dieser Studie vorgenommen werden, an den Ergebnissen dieser Engagiertenbefragung **gespiegelt** werden: Decken sich die Grundaussagen zur Weiterbildung im Engagementbereich, die von den Expertinnen und Experten getroffen werden, mit den Ansichten und Einstellungen zur Weiterbildung von langjährig bürgerschaftlich Engagierten aus verschiedenen Engagementfeldern?

Anlässlich der Veranstaltungsreihe zum freiwilligen Engagement der Volkshochschule Biberach, stellten 27 Vereine und Initiativen auf einer Ehrenamtsmesse („Markt der Möglichkeiten“) Varianten des bürgerschaftlichen Engagements vor und boten so potenziell Engagierten die Chance, Informationen an Ausstellungsständen einzuholen und die Akteure der einzelnen Vereine und Initiativen kennenzulernen. Diese eintägige Veranstaltung bot die Möglichkeit, eine schriftliche Befragung von Engagierten in die vorliegende Studie miteinzubeziehen und die Einstellungen verschiedener Engagierter zum Thema „Weiterbildung“ abzubilden.

Die Fragebogen wurden überwiegend an Engagierte ausgegeben, die als Standbesetzungen agierten. Im Foyer der Ehrenamtsmesse wurde ein Infostand zur Befragung eingerichtet und von dort aus wurden Fragebogen ausgegeben und im Laufe des Tages dort auch wieder abgegeben bzw. eingesammelt. Insgesamt konnte im Laufe des Veranstaltungstages ein Rücklauf von 50 ausgefüllten Fragebogen erzielt werden. Es handelt sich bei der Erhebung nicht um eine repräsentative Befragung von bürgerschaftlich Engagierten, sondern um ein Stimmungsbild zum Thema Weiterbildung bei einer Schnittmenge der bürgerschaftlich Engagierten Biberachs, die überwiegend älter als 40 Jahre alt ist und sich bereits langjährig in Vereinen und Initiativen engagiert, die darüber hinaus bereit ist, an einem Informationsstand potenzielle Engagierte zu beraten. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die überwiegend erfahrenen Engagierten mit dem Thema der Weiterbildung in der ein oder anderen Form bereits auseinandergesetzt haben und Erfahrungen dazu formulieren

können. Der Fragebogen (siehe Anlage 3) umfasst elf Fragen, die offen gestaltet sind, um den Engagierten aus verschiedenen Bereichen, individuelle Äußerungen zur Notwendigkeit und/oder zur Motivation zur Weiterbildung zu ermöglichen. Die Ergebnisse der Befragung werden im fünften Kapitel (Punkt 5.2) dargestellt und interpretiert.

## 4. Engagementförderung in Baden-Württemberg

In diesem Kapitel wird der Status-Quo der Engagementförderung in Baden-Württemberg nachgezeichnet. Vorgestellt werden die Netzwerke der Engagementförderung und die bislang entwickelten Instrumente der Weiterbildung. In diese Darstellung fließen Ergebnisse aus den geführten Interviews ein, in denen Erläuterungen und Kommentierungen zu den derzeit bestehenden Strukturen und Instrumenten geäußert werden sowie Veränderungsbedarfe benannt werden.

### 4.1 Struktur der Engagementförderung durch das Land Baden Württemberg

Vom Sozialministerium des Landes Baden-Württemberg wurde seit den 1990er Jahren eine innovative Struktur zur Implementierung und Pflege von bürgerschaftlichem Engagement aufgebaut. Um das Thema des bürgerschaftlichen Engagements zu transportieren, das keine Pflichtaufgabe der Kommunen und Landkreise ist, wurden neue Wege eingeschlagen. Fachberatungen, die vom Ministerium finanziert werden, beraten auf Gemeinde-, Städte-, und Landkreisebene zum bürgerschaftlichen Engagement. Die Beratung bezieht sich auf praktische Aspekte der Implementierung von bürgerschaftlichem Engagement, beinhaltet aber auch strategisch-theoretische Komponenten. Durch dieses Vorgehen bleibt die Unabhängigkeit der kommunalen Spitzenverbände gewahrt, es können jedoch thematische Impulse, in Bezug auf das bürgerschaftliche Engagement, durch das Ministerium gesetzt und von interessierten Kommunen und Landkreisen abgerufen werden.

Die Förderung von bürgerschaftlichem Engagement gründet in Baden-Württemberg auf einer besonderen Netzwerkstruktur, die im Kern durch das Landkreisnetzwerk, das Städtenetzwerk und das Gemeinденetzwerk abgebildet wird.<sup>5</sup> Neben diesen drei interkommunalen Netzwerken haben sich weitere themen- und zielgruppenspezifische Netzwerke etabliert. Dies ist zum einen die ARBES als landesweiter Zusammenschluss bürgerschaftlich engagierter Gruppen. Zum anderen ist es das Netzwerk der Fachkräfte im Landesnetzwerk BE (FaLBE). Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Personen, die beruflich im Bereich der Engagementförderung tätig sind.

Diese fünf Netzwerke organisieren sich wiederum im **Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement**, in einem „Netz von Netzwerken“, das 1999 aus dem Sozialministerium, dem Landkreisnetzwerk, dem Städtenetzwerk und dem Gemeinденetzwerk hervorging. Ausgangspunkt ist die Übereinkunft der kommunalen Spitzenverbände und dem Ministerium, die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements im Lande gemeinsam auf den

---

<sup>5</sup> Als erster Netzwerkpartner gründete sich das Landkreisnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement im Herbst 1999 mit 13 Landkreisen. – derzeit wirken 32 Kreise mit. Das Städtenetzwerk folgte im selben Jahr im November mit 33 beteiligten Kommunen – derzeit sind es 73. Im September 2001 erfolgte die Gründung des Gemeinденetzwerks mit 21 Kommunen – derzeit sind es 175 Kommunen.

unterschiedlichen politischen Ebenen voranzubringen. Das Landesnetzwerk unterstützt Städte, Gemeinden, Landkreise und Verbände dabei, die Rahmenbedingungen für engagierte Bürgerinnen und Bürger zu schaffen und zu fördern. Die Konstruktion der Netzwerke ermöglicht nicht nur eine horizontale – zwischen Städten, Gemeinden und Landkreisen - Vernetzung, sondern auch eine vertikale Vernetzung in Abstimmung von Aktivitäten der Engagementförderung in Kommunen und Landkreisen mit der Landespolitik (vgl. Hoch et al. 2010: 182).

Die Grundlage der Vernetzung ist die mittlerweile 5. Kooperationsvereinbarung vom Juli 2015 zum Ausbau des Landesnetzwerkes „Bürgerschaftliches Engagement“, das von der damaligen Ministerin des Sozialministeriums sowie den Präsidentinnen und Präsidenten der kommunalen Spitzenverbände unterzeichnet wurde und eine Laufzeit bis 2020 hat (vgl. Sozialministerium 2015). Seit dem Jahr 2009 gehören auch die Wohlfahrtsverbände als Mitglieder zum Landesnetzwerk, ebenso die Vertretungen der Selbsthilfeorganisationen, die Vertretungen der Migrantenselbstorganisationen, die Vertretungen der Mehrgenerationenhäuser, der Bürgerbüros, der Mütterzentren und Familientreffs sowie die landesweite Vertreterin der Bürger-Mentoren.

Im Folgenden werden nun sowohl die Rahmenbedingungen der einzelnen Netzwerke nachgezeichnet als auch deren Weiterbildungsaktivitäten sichtbar gemacht, die durch die Expertengespräche ermittelt werden konnten.

#### **4.1.1 ARBES**

Bereits seit 1994 haben sich bürgerschaftlich engagierte **Initiativen und Vereine** zu einem Netzwerk in der Arbeitsgemeinschaft des Bürgerschaftlichen Engagements (ARBES e. V.) zusammengeschlossen. Dieser landesweite Zusammenschluss besteht aus ca. 100 Mitgliedsorganisationen. Die Vereinsspitze von ARBES hat sich folgenden Auftrag gegeben: *„Die Vorstandsmitglieder der ARBES sind die Ansprechpartner für die Initiativen des bürgerschaftlichen Engagements in ihrer Region. Sie geben ihre Erfahrungen weiter, helfen bei Problemen und vertiefen das Verständnis für bürgerschaftliches Engagement in der Gesellschaft. Auf der politischen Bühne vertritt ARBES die Interessen der bürgerschaftlich Engagierten und ihrer Initiativen“* (<http://www.arbes-bw.de/>).

Die ARBES ist also eine Initiative, die von bürgerschaftlich Engagierten für bürgerschaftlich Engagierte organisiert wird. Das Angebot, das die ARBES bereitstellen möchte, ist die Vernetzung, Betreuung und Weiterbildung der Initiativen im Land. Sie sieht sich selbst als Initiative, die praktische Weiterbildung für die *„grassroots organizations“* im Land zur Verfügung stellt (vgl. Interview E21).

Aus diesem Angebotsspektrum konzentriert sich der derzeitige Vorstand in seiner Tätigkeit vor allen Dingen auf den Schwerpunkt „Weiterbildung“. Der Vorstand der ARBES betrachtet die Weiterbildung seiner Mitglieder als *„Kerngeschäft“* (vgl. Interview E21). Über die Themensetzung in der Weiterbildung des Bürgerschaftlichen Engagements und die finanzielle Förderung, ist die ARBES eng mit dem Ministerium für Soziales und Integration verbunden.

In den vergangenen Jahren wurden von der ARBES jährlich **drei bis vier** - jeweils eintägige - **Weiterbildungsveranstaltungen** angeboten. Bei Besuch aller angebotenen Veranstaltungen erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Zertifikat. Zusätzlich zu diesen Tagungen wurde bislang, einmal jährlich, ein **Fachtag** durchgeführt, der sich inhaltlich aus theoretischem Input und best-practice-Beispielen zusammensetzt. Im Jahr 2015 war das Thema „Bürgerschaftliches Engagement und Pflege“, für das Jahr 2016 ist das Thema „Wohnen und Alter“ für den Fachtag vorgesehen. Darüber hinaus werden **einzelne Regionalveranstaltungen** konzipiert. **Auf der lokalen Ebene** werden Weiterbildungen von einzelnen Initiativen gemeinsam mit externen Bildungsträgern vor Ort (z. B. VHS, konfessionelle Bildungswerke, Freie Träger) entwickelt und durchgeführt.

Die Themenwünsche für zukünftige Tagungen auf der **Landesebene** werden auf Weiterbildungsveranstaltungen gesammelt; Teilnehmerinnen und Teilnehmer können Wünsche zu Zukunftsthemen äußern. In den letzten Jahren wurden Oberthemen gesetzt wie z. B. „Alt und Jung“ oder auch „BE und Verwaltung“ ebenso wie „Gewinnung und Begleitung von Engagierten“. Die im Jahr 2015 initiierten Weiterbildungen haben sich thematisch aus der Engagementstrategie des Landes entwickelt. Davon mussten allerdings zwei der Veranstaltungen (zu den Themen Jugend und Inklusion) aufgrund des geringen Interesses abgesagt werden. Möglicherweise decken die dezentral agierenden Initiativen ihre Weiterbildungsbedarfe bereits in der eigenen Region und sind für die Teilnahme von Veranstaltungen auf Landesebene nur dann zu gewinnen, wenn auf dort Themen angeboten werden, die zur thematischen Ausrichtung der eigenen Initiativen passen.

Generell verfügt die ARBES bislang über ein Budget, aus dem sie Fachtage finanzieren und darüber hinaus Initiativen in deren Projektarbeit und Weiterbildungsaktivitäten durch finanzielle Zuschüsse unterstützen kann. Bezogen auf die Fachtage kommt es in Zukunft zu finanziellen Einschränkungen. Aus diesem Grund steht die ARBES vor der Aufgabe mit geringerem Etat ihre bisherigen Weiterbildungsaktivitäten - die bislang die Organisation von vier Fachtagen im Jahr umfasste - zu gestalten.

Die Überlegung der ARBES ist nun, die Veranstaltungen für andere Interessierte (außerhalb der organisierten Mitgliedsinitiativen) zu öffnen, weitere Kanäle für die Bewerbung der Veranstaltungen zu nutzen und Eintrittsgelder für Nicht-Mitglieder zu verlangen. Eine weitreichende Überlegung des Vorstandes besteht darin, dass ARBES die Anerkennung als anerkannter BE-Träger erwerben könnte, um dann Weiterbildungen im Rahmen des Bildungszeitgesetzes anzubieten. Hier würde sich aus Sicht der Vorstandsmitglieder die Gründung einer Weiterbildungsakademie anbieten (vgl. Interview E21).

Aus der Sicht des ARBES-Vorstandes sind *„Weiterbildungen als ‚Impulse‘ für das Engagement zu sehen, ohne Weiterbildung bewegt sich der Engagierte in einem diffusen Feld der Bildung, in dem er eben das einsetzt, was er aus seinem Alltag mitbringt.“* (Interview E21). Über Weiterbildung wird neben zielgerichteter Information auch Anerkennung und Wertschätzung für bisher geleistete Arbeit transportiert. Insbesondere bei neuen Themen des Engagements wie z. B. der Flüchtlingshilfe, dient Weiterbildung aus Sicht der Vorstandsmitglieder auch als „sozialer Kitt“, der es vermag, ein gutes Klima zwischen den Engagierten zu schaffen und den Austausch und den Informationsfluss zwischen den Engagierten zu fördern (vgl. Interview E21).

#### **4.1.2 FaLBE**

Die FaLBE zählt rund 130 registrierte Mitglieder, die als hauptamtliche Fachkräfte des Bürgerschaftlichen Engagements arbeiten. Vor Ort in den Kommunen und Landkreisen übernehmen die Fachkräfte die Funktion eines Bindegliedes zwischen Bürgerschaft, Politik, Verwaltung und Wirtschaft und haben damit einen festen Platz im Gefüge der Engagementförderung. Bezogen auf die Weiterbildung kommt der FaLBE ebenfalls Bedeutung zu. Zum einen dadurch, dass die FaLBE als Netzwerk selbst als Akteur im Feld der Qualifizierung aktiv ist. Dies zeigt sich in den Fachtagen und Konferenzen, die durch die FaLBE – in Kooperation mit dem Städtenetzwerk und mit finanzieller Unterstützung des Sozialministeriums - angeboten werden. Zum anderen entwickeln und bieten die BE-Fachkräfte für die Engagierten vor Ort in den Kommunen und Regionen Qualifizierungsangebote an, die beispielsweise unter Begriffen wie „Ehrenamtsakademie“, „Fortbildungsreihe 2016“ oder „engagiert & kompetent“ „firmieren“ und häufig in Kooperation mit Bildungsträgern (z. B. VHS, Familienbildungsstätten oder kirchlichen Bildungsträgern) umgesetzt werden. Diese Angebote werden für die bürgerschaftlich Engagierten vor Ort und deren Weiterbildungsbedarf konzipiert.

Für die BE-Fachkräfte sind alle drei Fachberatungen (siehe Kapitel 4.1.3) von großer Bedeutung. Insbesondere in der aktuellen Situation, in der viele neue Fachkräfte in der Flüchtlingshilfe eingestellt werden, die (erstmalig) mit dem Management von Freiwilligen konfrontiert sind. Aus diesem Grund benötigen die Fachberatungen - aus Sicht von FaLBE - weiterhin (auch finanzielle) „Rückendeckung“ so dass die neuen BE-Fachkräfte gestärkt werden und in die bestehenden Netzwerke der Engagementförderung eingebunden werden können. Es sollten, aus Sicht von FaLBE, in dieser Hinsicht keine Parallelstrukturen im Land entstehen.

#### **4.1.3 Fachberatungen für Gemeinden, Städte und Landkreise**

Die Fachberatungen des Gemeinde-, Städte und Landkreisnetzwerkes haben, gefördert durch die Finanzmittel des Landes, die Aufgabe, BE-förderliche Strukturen in Kommunen und Landkreisen zu entwickeln sowie BE-Fachkräfte zu begleiten und zu qualifizieren. Bereits im Landesprogramm „Bürgerschaftliches Engagement“, das von 1996 bis ins Jahr 2000 angelegt war, wurde dieser Auftrag formuliert (vgl. Roß 2012: 62). Grundsätzlich gehört zum Aufgabenspektrum der Fachberaterinnen und Fachberater auch die Beratung in Bezug auf Weiterbildung. Generell ist der Fokus der Gemeinde- und Städteberatung auf die Unterstützung des Implementierungsprozesses von BE-Strukturen auf kommunaler Ebene gerichtet und bezieht sich so überwiegend auf hauptamtliches BE-Personal.

### 4.1.3.1 Gemeindeberatung

„Insbesondere in **kleineren Gemeinden** ist bei der **Beratung** zunächst häufig noch keine BE-Fachkraft vorhanden, so dass die grundsätzliche Implementierung der BE-Thematik zunächst im Vordergrund steht“ (Interview E8).

In der Regel sind in den Erstberatungen vor Ort also noch keine BE-Fachkräfte involviert, da die Fachberatung meist zur Beratung hinzugezogen wird, wenn der Planungsprozess für die BE-Strukturen in der Kommune beginnt. Sind bereits Fachkräfte mit der Planung von BE-Strukturen betraut, sind dies häufig Teilzeitkräfte mit Verwaltungshintergrund. In kleineren Kommunen ist die Ausgangslage häufig dergestalt, dass der Stellenwert von BE (noch) nicht hoch ist. „Das macht man so mit“ (Interview E8). In der Hauptsache wird durch die Fachberatung auch hier Weiterbildung für hauptamtliches Personal geleistet. Weiterbildung für Engagierte vor Ort ist ein Thema „unter vielen“, steht aber nicht im Vordergrund der Gemeindeberatung. Die Fachberaterin tritt hier in der Funktion als Bildungsvermittlerin für die Gemeinden auf. Sie sieht ihren Auftrag darin, „Wissende“ und „Nicht-Wissende“ zum Thema BE vor Ort zusammenzubringen. Die Bildungsaufgaben, die im Rahmen der Gemeindeberatung geleistet werden, unterscheiden sich in Inhalt und Format:

- Zum einen erfolgt **Aufklärung** zum Thema BE von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, Fachkräften und Gemeinderätinnen und Gemeinderäten vor Ort in einer Gemeinde<sup>6</sup>. Es werden Beispiele und Möglichkeiten der BE-Gestaltung aufgezeigt. Dabei ist es ausschlaggebend, ob Bürgermeisterinnen und Bürgermeister eher „Verwalterinnen und Verwalter“ oder „Visionäre und Visionärinnen“ sind und welche Unterstützung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kommune hier leisten wollen und können. Der Brückenschlag zwischen den Kenntnissen zu BE und zur Verwaltung kommt nicht selbstverständlich zustande, die Aufgabe der Beratung besteht u. a. darin, ein gegenseitiges Verständnis zu schaffen.
- Es werden **Veranstaltungen vor Ort** durchgeführt, in denen Verwaltungsfachleute, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie Fachkräfte aus verschiedenen bereits BE-aktiven Gemeinden, der „lernenden“ Gemeinde, erfolgreiche Beispiele, aber auch Herausforderungen aus ihrer BE-Praxis vorstellen. Auf diesem Weg wird gleichzeitig niedrigschwellig die Öffentlichkeit der „lernenden Gemeinde“ an das Thema BE herangeführt und Bürgerbeteiligung kann auf diesem Wege angestoßen werden<sup>7</sup>.
- Für die Mitglieder des Gemeinденetzwerkes finden **weitere Qualifizierungsveranstaltungen** statt. Die Fachberatung koordiniert (Jahres)Tagungen (2010 und 2014) zu aktuellen und politischen Fragen und organisiert darüber hinaus Fachveranstaltungen und Informationsgespräche in den Formaten BE-AKTUELL, BE-KONKRET und BE-THEMA. Themen, die hier behandelt werden, sind z. B. der demografische Wandel, Bürgerbeteiligung, Bürgerstiftung, Gemeindeentwicklungsprozess oder Jugendbeteiligung.

---

<sup>6</sup> Im Jahr 2009 wurden 21 Beratungen, im Jahr 2014 bereits 51 Beratungen von Gemeinden durchgeführt.

<sup>7</sup> Seit 2008 wurden bislang vier Veranstaltungen in diesem Format durchgeführt.

Eine Weiterbildungsinnovation wäre aus Sicht der Fachberaterin eine hochwertige Weiterbildungsmöglichkeit, die von den kommunalen Spitzenverbänden ausgeht, und zu der die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister ihre BE-Fachkräfte und Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter gleichermaßen entsenden. Hier könnte auf Landesebene „Gemeinsamkeit“ gestiftet werden, wenn z. B. Hauptamtsleiter/innen und (zukünftige) BE-Fachkräfte sich über Arbeitsfelder austauschen, Projektideen präsentieren und Probleme im Arbeitsfeld diskutieren<sup>8</sup>.

#### 4.1.3.2 Städteberatung

In der **Städteberatung** wird für den Berater sichtbar, dass die BE-Fachkräfte im Land in zwei „Generationen“ kategorisiert werden können. Neben den etablierten Koordinierungsstellen mit erfahrenem Personal, das seit Jahren „*eingespielt ist*“, benötigen die neu hinzukommenden BE-Fachkräfte, aus seiner Sicht, vor allen Dingen eine Beratung vor Ort. Von den neuen Fachkräften sind offensichtlich viele sogenannte „Quereinsteiger/innen“, die bisher wenig Berührungspunkte im Zusammenspiel von BE und kommunaler Verwaltung haben. Hier entsteht Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarf für die neuen Fachkräfte, der derzeit eher **in einem persönlichen Coaching** durch den Städteberater umgesetzt wird. Das Coaching umfasst Inhalte wie z. B. Auftragsklärung, die Analyse von Arbeitsprozessen, Personalentwicklung, Analyse des spezifischen Arbeitsauftrages sowie der Personalressourcen und die Delegationsmöglichkeiten der Fachkraft. Das Ziel des Coachings besteht darin, die Ausgangsbedingungen und die Perspektiven, die sich für das BE in der Kommune ergeben, zu analysieren und die Fachkraft zu beraten. Im Gegensatz zum Format des Workshops, der überwiegend über die Vermittlung von Inhalten definiert wird, besteht aus Sicht des Fachberaters in diesem individuellen Vorgehen vor Ort, die Möglichkeit, speziell auf die Fachkraft und die BE-Herausforderungen, die sich für die jeweilige Kommune ergeben, einzugehen (vgl. Interview E5).

Neben des Coachings der Fachkräfte wird als weiteres Weiterbildungsinstrument vom Städtetag ein **Wissensportal zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement“** eingerichtet, das stark davon lebt, dass die BE-Fachkräfte aus den verschiedenen Städten auf dieser Plattformen ihre Kenntnisse und Fragen einstellen und den Wunsch haben, sich auf diese Weise zu vernetzen. Derzeit umfasst die Informationsplattform 150 registrierte Benutzerinnen und Benutzer, es sind 30 Beiträge eingestellt und drei Kommentare aufgeführt<sup>9</sup> was bislang noch von einer eher zögerlichen Nutzung spricht. Des Weiteren wurde im April 2016 ein erstes **Webinar zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement in der Flüchtlingshilfe“** durchgeführt. Fragestellungen wurden mit Gisela Eler, Staatsrätin für Zivilgesellschaft und Bürgerbeteiligung, Gudrun Heute-Bluhm, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Städtetags, mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Staatsministeriums, des Städtetags und weiteren 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert.

---

<sup>8</sup> In diese Weiterbildung müssten die Verwaltungshochschulen eingebunden werden, da diese auch unter der Hoheit des Gemeindetages arbeiten.

<sup>9</sup> Stand vom 22.03.2016

Zur Fachberatung des Städtenetzwerkes zählt auch die **Vermittlung der sogenannten „kommunalen Entwicklungsbausteine“** (siehe ausführliche Erklärung weiter unten), die Durchführung von Workshops sowie die **Durchführung von Fachtagungen und Werkstattgesprächen**. Beispiele hierfür sind die Fachtagungen bzw. Werkstattgespräche in Göppingen zum „Umgang mit sozialen Netzwerken“, in Lörrach zum Thema „Würdigung und Weiterentwicklung der Leistungen der Sportvereine“ und in Waiblingen zur „Weiterentwicklung des Netzwerks“ (vgl. Städtetag 2012).

Seit dem personellen Wechsel im Jahr 2012 werden durch die Fachberatung des Städtetags neue Veranstaltungsformate der Beratung und Begleitung vor Ort initiiert z. B. zu Themen wie „Sehnsucht“ und „Aufbruch“ (vgl. ebd.). In den durchgeführten Experteninterviews wird diese Veränderung wiederholt erwähnt. Die Befragten aus dem Kreis der hauptamtlichen BE-Koordinatorinnen und BE-Koordinatoren bedauern in diesem Zusammenhang, dass die bis zum Jahr 2012 stattgefundenen „Werkstattgespräche für Fachkräfte“ nicht mehr durchgeführt werden. *„Es kommt derzeit über das Städtenetzwerk zu wenig an Fort- und Weiterbildung im Tagungsformat an.“* (Interviews E11; inhaltlich auch E14).

#### 4.1.3.3 Landkreisberatung

1999 wurde der Grundstein für die Förderung und Begleitung von Engagement auf Landkreisebene gelegt, in dem sich 13 Landkreise zu einem Landkreisnetzwerk zusammenschlossen. Beratung und Weiterbildung der Landkreise in Fragen der BE-Implementierung ist für die **Fachberatung der Landkreise** eine der Hauptaufgaben. Die Förderung von BE kann insbesondere dann gut umgesetzt werden, wenn in den einzelnen Landratsämtern Koordinierungsstellen für Bürgerschaftliches Engagement eingerichtet sind, oder wenn zumindest Stellenanteile für diese Förderaufgabe ausgewiesen werden und dem Thema Bürgerengagement Zeit und Ressourcen eingeräumt werden. In etwa 30 der 35 Landkreise Baden-Württembergs ist das Thema Bürgerengagement mittlerweile in der einen oder anderen Form präsent (vgl. Interview E12).

Die BE-Fachkräfte der Landkreise haben - in der Regel - das Thema **Weiterbildung zunächst für die freiwillig Engagierten** des Landkreises im Blick. Sie initiieren im jeweiligen Landkreis Weiterbildungsprogramme in Kooperation mit den regionalen Bildungsträgern (vgl. Interview E12). Die BE-Fachkräfte sind in der Lage, auf formulierte Bedarfe, Nachfragen oder Wünsche von bürgerschaftlich Engagierten im Landkreis zu reagieren. Sie führen entweder selbst Weiterbildungsangebote durch, oder verweisen auf entsprechende regionale Anbieterinnen und Anbieter. Das bedeutet, in einem Landkreis, in dem eine Anlaufstelle für bürgerschaftliches Engagement eingerichtet ist, ist für ein regionales Qualifizierungs-Angebot - zumindest theoretisch - gesorgt. Allerdings gibt es vor Ort in der Regel geringe Stellenanteile für die BE-Fachkräfte und die Weiterbildung für Engagierte erreicht deshalb nicht alle Kommunen des ländlichen Raums.<sup>10</sup>

Eine **offene Flanke der Weiterbildung** ergibt sich für die Landkreise, die keine Koordinierungsstelle für Bürgerengagement eingerichtet haben und in denen kein oder kaum Etat für die Weiterbildung zur Verfügung steht (vgl. Interview E12). Hier müssten direkte

---

<sup>10</sup> Zumindest war dies solange der Fall bis die Förderung des Landkreistages im Kontext der Flüchtlingshilfe und BE einsetzte.

landkreisunabhängige Angebote für Engagierte gemacht werden; bislang gibt es hier die Bürgermentorenkurse, die von den Engagierten ggf. in Kreisgemeinden besucht werden können. Insbesondere in strukturschwachen Regionen sollte es aus Sicht der Fachberatung finanzielle Anreize geben, so dass sich Engagierte - auch jenseits der Aktivitäten von Kirchen und freien Trägern – für Aktivitäten zusammenschließen können und über den Landkreis Qualifizierungsmittel abrufen können. Neu eingeführt wurde diese Qualifizierungsmöglichkeit zumindest für das Arbeitsfeld der Flüchtlingshilfe, durch das Programm „qualifiziert.engagiert“.

Eine große Rolle als gut eingeführtes Weiterbildungsformat des Landkreisnetzwerkes spielt die, bereits vor elf Jahren eingeführte, Jahrestagung **„Reichenauer Tage zur Bürgergesellschaft“**. Diese Weiterbildung ist mittlerweile zu einer Plattform für Gesellschafts- und Zukunftsfragen für Führungs- und Fachkräfte aus Landkreisen, Kommunen, Verbänden sowie für Interessierte und Engagierte aus dem Land avanciert (vgl. Fuchs 2012: S. 99ff). Zentral ist hier für die Fachberatung des Landkreisnetzwerkes, dass dieses Format einerseits die Förderung der Zusammenarbeit von Fachkräften und Engagierten in den Aufgabenfeldern eines Landratsamtes im Blick hat (z. B. gemeinsame Projekte und Kooperationen anzustoßen, Fachdienste und Engagementstrukturen zu koppeln). Andererseits geht es aber auch darum, die Weiterentwicklung des jeweiligen Sozialraumes zu unterstützen und dies unter der Berücksichtigung der vorhandenen spezifischen Strukturen im jeweiligen Landkreis zu diskutieren. Die Tagung hat den Anspruch, sich abzugrenzen von Informationsveranstaltungen, Arbeitstagen und Dienstbesprechungen, sowohl in Bezug auf die inhaltliche Gestaltung als auch in Bezug auf den Veranstaltungsort. Das wird durch die Praxis bestätigt: *„gute Organisation, gute Themen, gutes Ambiente“* (Interview E5).

### **Zwischenfazit: Engagementförderung Baden-Württemberg**

Die Förderung von bürgerschaftlichem Engagement gründet in Baden-Württemberg auf einem etablierten „Netz von Netzwerken“ indem u. a. die ARBES und die FaLBE, zusammen mit den Fachberatungen, feste Größen sind. Die Fachberatungen auf Gemeinde-, Städte und Kreistageebene unterstützen die Implementierung von bürgerschaftlichen Prozessen im lokalen Kontext und bilden ein Alleinstellungsmerkmal in der Engagementlandschaft Deutschlands.

## 4.2 Vorhandene Instrumente der Weiterbildung

Die Arbeit der Fachberatungen wird flankiert von drei bewährten Instrumenten der Weiterbildung. Dies sind „Trainerkurse für Bürgermentor/innen“, „Lift-Kurse“ sowie „Tagungen und Werkstattgespräche“, die vom Ministerium für Soziales und Integration finanziell unterstützt werden.

**Trainerkurse für Bürgermentorinnen und Bürgermentoren** wurden konzipiert, um potenziell engagierte Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger (im Tandem mit Hauptamtlichen) als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren des bürgerschaftlichen Engagements zu schulen. Dieses Weiterbildungsformat läuft bereits seit dem Jahr 2000 und wird seitdem vom Paritätischen Bildungswerk in Stuttgart durchgeführt. In der Regel veranstaltet das Paritätische Bildungswerk bislang einen Trainer/innen-Kurs pro Jahr. Insgesamt wurden mittlerweile 17 Kurse durchgeführt und dadurch im weiteren Verlauf knapp 2.000 Bürgerinnenmentoren und Bürgermentoren in den Kommunen durch Trainertandems vor Ort ausgebildet.

Ein weiteres Weiterbildungsformat besteht aus dem sogenannten **Lift-Kurs**, der ausschließlich für hauptamtlich Beschäftigte konzipiert ist, die sich neu auf das Arbeitsfeld „Bürgerschaftliches Engagement“ einlassen. Dieses Angebot gehört ebenfalls seit über zehn Jahren zum Standardrepertoire der Weiterbildungsmöglichkeiten in der Engagementlandschaft Baden-Württembergs. Auch dieses Weiterbildungsformat wird vom Paritätischen Bildungswerk zentral in Stuttgart durchgeführt.

Des Weiteren organisieren die Mitglieder des Landesnetzwerkes **Tagungen und Werkstattgespräche** für ihre jeweiligen Fachkräfte. Die Werkstattgespräche wurden in der Vergangenheit von der Fachberatung des Städtenetzwerks initiiert. In diesem Weiterbildungsformat, mit einer geringeren Teilnehmer/innenzahl (ca. 30 Personen), können kurzfristig Themen aufgegriffen werden, die von Referentinnen und Referenten inhaltlich eingeführt, mit Praxisbeispielen vertieft werden und dann offen diskutiert werden können.

Sowohl seitens der Fachberatung der Gemeinden, Städte und Landkreise, als auch aus Sicht der BE-Fachkräfte werden im Rahmen der geführten Experteninterviews Vorschläge zur Weiterentwicklung der drei Fortbildungsinstrumente formuliert, die in die folgenden Ausführungen einfließen.

### 4.2.1 Trainer – und Bürger/innenmentorenkurs

Im Jahr 2014 wurde eine ausführliche Längsschnitt-Studie zum Thema „Bürgermentoren“ vorgestellt, in der eine Befragung von Bürgermentorinnen und Bürgermentoren durchgeführt und bereits Weiterentwicklungsvorschläge erarbeitet wurden (vgl. Roß 2014). Im Folgenden soll hier erneut ein Blick auf dieses Weiterbildungsformat geworfen werden, in dem einzelne – teils auch widersprüchliche Aussagen – der interviewten BE-Fachkräfte und dem Veranstalter der Trainerkurse wiedergegeben werden, die sich sowohl auf die Trainerkurse, die in Stuttgart durchgeführt werden, als auch auf die Bürgermentor/innenkurse, die von den ausgebildeten Trainerinnen und Trainern in deren Kommunen durchgeführt werden, beziehen.

#### 4.2.1.1 Trainerkurs

Gegliedert ist der klassische Trainerkurs in drei Bausteine: Zunächst soll im ersten Baustein ein Verständnis für die Engagementlandschaft geweckt werden (u. a. für Machtprozesse und Netzwerkstrukturen). Der Inhalt des zweiten Bausteines besteht darin, politisches Verständnis zu wecken (Kenntnis von Engagierten, Lösung von Konflikten) und der dritte Baustein beschäftigt sich mit der Aufgabe, Dialoge zu stiften sowie Kommunikationsprozesse in den Kommunen anzuregen und zu pflegen. Die Inhalte des dritten Bausteines umzusetzen, stellt nach Aussage des Vertreters des Bildungsträgers die größte Herausforderung dar, und dies sowohl für Hauptamtliche als auch für bürgerschaftlich Engagierte. Die Kunst, das Engagement in der Kommune zu katalysieren, liegt aus seiner Sicht nicht nur darin, neue Themen zu platzieren, sondern die Themen in die bestehenden Strukturen hinein zu vernetzen. Dies sei voraussetzungsvoll, weil hier die „Brückenbauer“-Kunst von Engagierten und Hauptamtlichen gefragt ist (vgl. Interview E3).

Grundsätzlich haben im Trainer- und dann auch im Mentor/innenprogramm, Engagierte die Möglichkeit, sich ein Angebot auf Landesebene abzuholen und zwar unabhängig von den regionalen Aktivitäten. Es ist – aus Sicht der Landkreisberatung - ein **nach wie vor schlüssiges Einsteigerprogramm für Engagierte**, die auf der Suche nach einer freiwilligen Tätigkeit sind. Dies entbindet jedoch die jeweiligen Fachberatungen nicht, die hauptamtlichen Fachkräfte hinsichtlich der Entwicklung und Gestaltung ortsbezogener Konzepte für BE zu beraten (vgl. Interview E12).

Allerdings werden auch **kritische Stimmen** laut, die sich sowohl auf die Form als auf den Inhalt des nunmehr „traditionellen“ Weiterbildungsformates des Trainerkurses beziehen. Bezogen auf die Form wird geäußert: *„Der Begriff der Bürgermentoren ist zu langatmig und es bedarf auch einer Umgestaltung der Inhalte, das Format muss kurz und knackig werden; ist es derzeit nicht.“* (Interview E 8) oder auch *„man muss über den Begriff nachdenken, denn er bedeutet eigentlich eine Förderung, die den Narzissmus der teilnehmenden Personen fördert, im Gegensatz zu den anderen Engagierten, die dieses Training nicht gemacht haben.“* (Interview E14). Ein Weiterentwicklungsvorschlag für den Trainerkurs umfasst mehrere Aspekte: *„Das Projekt sollte praxisnäher sein, angesichts dessen, dass eine Kluft zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen besteht. Die Doppelstruktur macht die Arbeit auch schwierig; außerdem sind 40 Stunden Training zu viel.“* (Interview E10).

Der Trainerkurs bleibt aus Sicht des Anbieters weiter wichtig, da in manchen Kommunen die Trainerteams nicht weiterbestehen (z. B. aufgrund von Alter, Krankheit) und neue Teams ausgebildet werden müssen. Außerdem steigen manche Kommunen erst neu in die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements ein und wollen mit diesem Training einen thematischen Auftakt für das Arbeitsfeld in der Kommune schaffen. Der Start eines Kurses pro Jahr wird deshalb vom Bildungsträger weiterhin als sinnvoll erachtet (vgl. Interview E3).

Aus den Experten- und Expertinneninterviews mit den BE-Fachkräften ergeben sich folgende **Vorschläge zur Weiterentwicklung des Trainerkurses:**

- Aussagekräftige Skripte, Schulung im angenehmen Ambiente und professioneller Ablauf der Schulung sind notwendig (Interview E8);
- Die Schulung braucht mehr Praxisnähe, da eine Kluft zwischen Hauptamtlichen und Engagierten besteht (Interview E10);

- 40 Stunden Ausbildung/Training sind zu viel (Interview E10);
- Webbasiertes Lernen soll mit Präsenzzeiten kombiniert werden (Interview E2);
- Alle Engagierten sollen Handwerkszeug bekommen und dazu lernen können: Qualifizierung für alle öffnen, auch ohne hauptamtliche Tandempartner/in (Interview E14);
- Das kostenlose Angebot mit Zertifikat ist attraktiv und sollte für alle Interessierten offen sein. Bei gesicherter Finanzierung und hoher inhaltlicher Qualität ist es ein attraktives Angebot (Interview E14);
- Die Bindung an einen zeitlichen Rahmen und die Verpflichtung als Mentorenkreis vor Ort zu agieren soll wegfallen (Interview E14);
- Quartiersbezug oder lokaler Bezug der Fortbildung ist von Bedeutung. Die Qualifikation sollte nicht immer zwingend in Stuttgart stattfinden. *„Als Stadt will ich Support und Finanzierung und strukturelle Anbindung ans Land, aber die Durchführung kann/soll vor Ort sein.“* (Interview E13);
- Es müssen neue Themen aufgenommen werden: Interkulturelles Training und Inklusion (Interview E2).

Einige Interviewpartnerinnen und Interviewpartner lehnen die Fortführung des **Trainer/innenkurses** als „überholt“ ab, da mittlerweile andere Formate zur Initiierung von bürgerschaftlichem Engagement zur Verfügung stehen (Interview E1, Interview E5, Interview E11).

**Eine gegenteilige Sicht** ergibt, dass der Qualifizierungsbaustein „Trainer/innenkurs“ erhalten werden sollte, allerdings einer inhaltlichen und didaktischen Überarbeitung bedarf (Interview E8, E12). Bezogen auf eine generelle Öffnung für alle bürgerschaftlich Engagierten gibt es bei den Interviewten keine Übereinstimmung. Aus der Sicht des Veranstalters soll das Team, bestehend aus BE-Engagierten und Fachkraft, trainiert werden, um Herausforderungen in der eigenen Kommune aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten und lösen zu können. Aus Sicht des Weiterbildungsveranstalters braucht es weiterhin die Tandemstruktur und den klassischen Trainer-Originalkurs, der generalistisch angelegt ist und ermöglichen soll, *„die Landschaft des Engagements zu begreifen.“* (Interview E3). Dieser klassische Kurs könnte in Zukunft durch ein spezifiziertes Angebot („Auffrischung“), das sich an verschiedenen aktuellen Thematiken orientiert, ergänzt werden (vgl. Interview E3). Auch für die Zukunft bleibt der Wunsch des Veranstalters, dass die drei Bausteine des Kurses grundständig angeboten werden. In Ergänzung zu den Grundkursen könnten aus seiner Sicht inhaltliche Weiterbildungen angeboten werden, die themenspezifisch zu aktuellen Themen tageweise erfolgen sollten (z. B. Flüchtlingsthematik; social media). Da Teile der Bürger/innenmentoren im Laufe der Zeit in den Kommunen „wegbrechen“, sind diese Weiterbildungen als kontinuierliches Weiterbildungsangebot für die Kommunen zu sehen.

#### 4.2.1.2 Bürgerinnenmentorenkurse und Bürgermentorenkurse in den Kommunen

Bezogen auf die Bürgermentor/innenkursen in den Kommunen, die das Personen-Tandem aus hauptamtlicher und freiwilliger BE-Kraft nach dem Trainerkurs in den Kommunen vor Ort initiiert, wird konstatiert: **„An der Kombination „Hauptamtliche und Ehrenamtliche“ sollte festgehalten werden, da hier die Ehrenamtlichen auch in Verwaltungsstrukturen Einblick gewinnen können.“** (Interview E2). Inhaltlich wird angeregt, die Themengebiete

„Interkulturelles Training“ und „Inklusion“ zukünftig auch im Mentorenkurs zu verankern (vgl. Interview E2). In einer kleineren Kommune (44.000 Einwohner/innen), in der derzeit der vierte Bürgermentor/innenkurs aufgelegt wird, ist die Argumentationslinie ebenfalls, dass die Bürgermentor/innenkurse immer noch ein guter Einstieg für neue Engagierte darstellen (vgl. Interview E2).

In einer größeren Kommune (95.000 Einwohner/innen), die schon seit über zehn Jahren in der BE-Förderung aktiv ist und über eine gut ausgebaute Koordinierungsstelle verfügt, wird zwar weiterhin, (organisiert vom Landratsamt) jährlich ein Bürgermentor/innenkurs initiiert, aber konkret von der Freiwilligenkoordinierungsstelle der Stadt wird das Instrument nicht mehr genutzt. Die **Einschätzung** ist hier, **dass das Instrument vor allem früher notwendig war**, um in den Kommunen bürgerschaftliches Engagement erst einmal anzustoßen. Mittlerweile haben sich nach Einschätzung der Verantwortlichen die Strukturen für die Vermittlung des bürgerschaftlichen Engagements in vielen Kommunen etabliert, so dass potenzielle Engagierte schneller und zielgerichteter vermittelt werden können (vgl. Interview E1) und sich dieses Format der Weiterbildung überholt hat. Neue Formate wie z. B. Zukunftskonferenzen, die in dieser Kommune alle zwei Jahren durchgeführt werden, werden eingesetzt, *„dort können sehr zielgerichtet bürgerschaftlich Engagierte gewonnen und anschließend auch gut in verschiedene Organisationen vermittelt werden. Außerdem ist die Anlaufstelle mit ihren Angeboten vorhanden.“* (Interview E1).

**Problematisch** wird von zwei hauptamtlichen BE-Fachkräften auch die Aufgabe gesehen, **die Bürger/innenmentoren in den Kommunen im Anschluss weiter zu begleiten und „zusammenzuhalten“**. In einer Kommune mit 110.000 Einwohnerinnen wurden bislang drei Mentor/innenkurse initiiert und dazu insgesamt 35 Mentorinnen und Mentoren qualifiziert. Aktuell werden alle Mentorinnen und Mentoren aus der Anbindung dieser Koordinierungsstelle verabschiedet: *„Das bedeutet, sie werden nicht mehr durch diese eingeladen, werden nicht mehr auf der Homepage aktualisiert.“* (Interview E10). Sie bleiben weiterhin in der Rolle der Mentorinnen und Mentoren für die Stadt, erhalten aber durch die Stabsstelle keine unmittelbaren Impulse und keine Begleitung mehr. Der Grund dafür ist, dass die kontinuierliche Nach-Schulung vor Ort aufwendig und die weiter anhaltende Einbeziehung arbeitsintensiv ist, weil die Bürgermentor/innen ohne Begleitung nicht automatisch *„als Gruppe funktionieren“*. Außerdem wollen die Mentorinnen und Mentoren *„ihre eigenen“* Projekte in der Kommune durchführen und sie lassen sich für andere Projekte in der Regel nicht gewinnen. Die Koordinierungsstelle wird von den Mentorinnen und Mentoren nicht mehr in Anspruch genommen. Nach einer gewissen Zeit kann und soll die enge Anbindung an die Koordinierungsstelle deshalb auch entfallen (vgl. Interview E10).

In einer kleineren Kommune (45.000 Einwohner/innen) wurde das Format der Bürgerinnenmentoren zunächst intensiv genutzt. Insgesamt wurden fünf Bürgermentor/innenkurse durchgeführt. *„Die ersten beiden Kurse waren sehr aktiv und daraus entstand überhaupt erst eine Freiwilligenagentur und weitere Projekte gingen aus dem Engagement hervor. Insgesamt gib es in der Kommune mittlerweile ca. 80 Mentorinnen und Mentoren“* (Interview E4). Auch hier wird im Interview betont, dass es **mühsam** ist, **das Netzwerk zu koordinieren** und dass insbesondere die praktische Umsetzung der Ideen in der Kommune, schwierig ist. *„Teilweise werden im Anschluss nach dem Kurs die Mentorinnen und Mentoren als Problemlöser für alles angesehen, die überall eingesetzt werden sollen.“* (Interview E4). Diese Vereinnahmung ist nicht möglich und führt bei den

Mentorinnen und Mentoren zur Frustration. Derzeit richtet sich in dieser Kommune kein Augenmerk mehr auf die Weiterbildung von Bürgermentor/innen.

*„Die Mentorenschulung vor Ort ist zu aufwendig und die Anleitung und Betreuung von Bürgermentorinnen und Bürgermentoren sehr arbeitsintensiv, weil die Gruppe ohne Begleitung nicht funktioniert, sich nur für Projekte ihres Interesses einsetzen und sich nicht für andere Projekte aktivieren lassen.“* (Interview E10). Damit wird **die Idee, dass die Bürgermentorinnen und Bürgermentoren als Netzwerker/innen agieren, konterkariert**, so die BE-Fachkraft einer großen Kommune.

Auch **der Habitus einiger Bürger/innenmentoren**, die nach der Weiterbildung eine herausragende Stellung ihres Engagements in der Stadt beanspruchen, und damit eine Kluft zwischen den bereits (ohne Schulung) tätigen Engagierten vor Ort aufbauen, führt im Einzelfall zu Irritationen (vgl. Interview E 10). *„Es baut sich durch die Mentorenbetreuung eine Konkurrenz zu anderen Ehrenamtlichen auf und es entsteht der Eindruck, dass die Mentoren bevorzugt werden.“* (Interview E4).

Insgesamt ergibt sich, bezogen auf die Trainerkurse und die daran anknüpfenden Bürgermentor/innenkurse, **ein ambivalentes Bild**. Für Kommunen, die am Beginn einer BE-Implementierung stehen, ist der Trainer/innenkurs offensichtlich ein sehr hilfreicher Auftakt für den Auf- und Ausbau von BE-Strukturen. In der Langzeitwirkung verselbständigen sich die Mentorinnen und Mentoren in den Kommunen und arbeiten selbständig und werden nach und nach aus der engen Anbindung an die Koordinierungsstelle entlassen. Teilweise kapitulieren die engagierten Bürgermentorinnen und -mentoren aber auch vor eigenen und/oder an sie herangetragenen Erwartungen. Die Koordinierungsstellen vor Ort entwickeln im Laufe der Zeit weitere oder auch differierende Instrumente, um bürgerschaftliches Engagement in der Bevölkerung zu initiieren und zu begleiten.

#### 4.2.1.3 Diskussion zu Trainer- und Bürger/innenmentorenkurse

**Aufgrund der ambivalenten Befragungsergebnisse ist kein eindeutiger Vorschlag zur Fortführung oder Einstellung der Trainerkurse** und damit in der Folge auch der Bürger/innenmentorenkurse **zu formulieren**. Deshalb werden im Folgenden zwei mögliche Vorgehensweisen für die zukünftige Gestaltung dieses Weiterbildungsinstrumentes beschrieben:

**Variante A: Der Trainerkurs und die nachfolgenden Mentorenkurse bleiben erhalten**, weil Hauptamtliche diese spezifische Qualifizierung brauchen, die insbesondere dann notwendig ist, wenn man vor Ort das Wissen an potenzielle Engagierte weitergeben will und das Engagement vor Ort entwickeln und befördern will, sozusagen als Initialzündung für die Qualifikation von Engagierten. Die Anbindung an diese Qualifikation auf Landesebene – und vom Land finanziert – ist ein Angebot mit Signalwirkung in die Kommunen, um den Kommunen die Implementierung des Themas „Bürgerschaftliches Engagement“ zu ermöglichen. Die Tandemlösung gewährt dem ehrenamtlichen Partner/der ehrenamtlichen Partnerin vertiefte Einblicke in kommunalen Verwaltungs- und Engagementstrukturen. Darüber hinaus kann der Tandempartner eine eigene Haltung zum Thema Bürgerengagement entwickeln, da sich die Lehrinhalte sich auch auf die zivilgesellschaftliche Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements beziehen. Die Tandemkonstruktion

entlastet die BE-Fachkraft, da auch der ehrenamtliche Partner/die ehrenamtliche Partnerin bei der Umsetzung und Gestaltung der lokalen Engagementlandschaft und der Gewinnung von Engagierten, Verantwortung übernimmt.

Ungeachtet dieser positiven Wirkungen, steht der **Trainerkurs, wie auch die sich anschließenden Mentorenkurse vor Ort in der Kritik**, weil durch diese Qualifizierung eine Privilegierung von einzelnen Engagierten in den Kommunen stattfindet. Außerdem lassen sich die Mentorinnen und Mentoren in die kommunalen Engagementstrategien nicht zwingend einbinden und die vorgesehene Multiplikatorenrolle wird nicht unbedingt wahrgenommen. Die Bürgermentorinnen und Bürgermentoren vor Ort erwarten und benötigen – zumindest zu Beginn ihrer Aktivität - Begleitung durch die Fachkraft, was zeitliche Ressourcen bindet.

Bei Beibehaltung des Kurses sollten strukturelle **Veränderungen** vorgenommen werden. Das Thema „Interkulturelles Training und Inklusion“ sollte in den Trainerkurs eingebunden werden. Insgesamt soll der Trainerkurs gestrafft und zeitlich kürzer angelegt werden. Eine Überarbeitung von Didaktik und Rahmenbedingungen sowie die Flexibilität in der Auswahl des Durchführungsortes wird von den BE-Fachkräften vorgeschlagen. Behält man das Weiterbildungsinstrument bei, dann müsste den Bürgermentorinnen und –mentoren mehr Freiheit bei der lokalen Umsetzung eingeräumt werden, ohne die finanzielle Landesförderung aufs Spiel zu setzen, so die Aussage in den Expertinnengesprächen.

**Die grundsätzliche Frage**, die es zu beantworten gilt ist, ob tatsächlich durch die Ausbildung und Verpflichtung von ausgewählten Bürger/innenmentoren das Thema BE in den Kommunen „Fahrt aufnimmt“ und etabliert werden kann, oder ob in den Kommunen das Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ bereits mehrheitlich platziert ist und die Einführung des Mentorats durch andere Weiterbildungsformen ergänzt oder abgelöst werden kann.

Weiterbildungsformate, die ggf. neu eingeführt werden, sollten offener gestaltet sein und damit eine Demokratisierung der Weiterbildung im Politikfeld „bürgerschaftliches Engagement“ beinhalten, ohne dass die Spezifik zur „Haltung im bürgerschaftlichen Engagement“ aufgegeben wird.

**Variante B: Der Trainer- und Mentorenkurs wird aufgegeben.** Wenn man das Weiterbildungsinstrument Trainer- und Mentorenkurs aufgibt, benötigt man dennoch die Möglichkeit, die Fachkräfte wie auch die Engagierten in der Kommune zu qualifizieren. Gegebenenfalls könnten die Inhalte als modulare Fortbildung angeboten werden. Auch ist eine Öffnung des Teilnehmerkreises zu diskutieren. In anderen Bundesländern (vgl. Kapitel 7) werden modulare Weiterbildungen angeboten, die für Engagierte in Leitungsfunktionen und BE-Fachkräfte gleichermaßen geöffnet sind. Von dieser Öffnung könnten auch lokal Engagierte (in Vereinen, Verbänden und Initiativen) mit Leitungsfunktion profitieren, die bislang wenig im Blick der kommunalen Fachkraft sind – außer sie konnten für Mentorenkurse gewonnen werden. Die Öffnung dieses Weiterbildungsinstrumentes ist auch unter dem Gesichtspunkt des ständigen Zuwachses von Engagierten im Land (vgl. DZA 2016) zu betrachten, die zukünftig ggf. Qualifizierungen nachfragen werden, insbesondere dann, wenn sie Leitungsfunktionen in Initiativen und Vereinen übernehmen. Die weitere Ausgestaltung eines alternativen Weiterbildungsinstrumentes wird in Kapitel 8 – unter Implementierung der weiteren Untersuchungsergebnisse dieser Studie – diskutiert.

## **Zwischenfazit: Trainer- und Bürger/innenmentorenkurse**

Aufgrund der ambivalenten Befragungsergebnisse ist kein eindeutiger Vorschlag zur Fortführung oder Einstellung der Trainerkurse und damit in der Folge auch der Bürger/innenmentorenkurse zu formulieren. Sollte der Trainer/Mentorenkurs aufgegeben werden, ist in der Folge ein alternatives oder ergänzendes Weiterbildungsinstrument zu entwickeln. Für die Weiterentwicklung können möglicherweise modulare Weiterbildungen angeboten werden, die sich themenspezifisch sowohl für BE-Fachkräfte als auch für Engagierte in Leitungsfunktionen öffnen lassen. Dies ist auch unter dem Gesichtspunkt einer „Demokratisierung von Weiterbildung“ zu diskutieren, da die Engagiertenzahlen in Baden-Württemberg in den letzten Jahren weiter gestiegen sind, aber insbesondere für Leitungsfunktionen in Vereinen weniger Freiwillige gefunden werden können.

### **4.2.2 Lift-Kurs**

*„Der Liftkurs war rundum gut, zumal ich mich vorher zum Thema nicht auskannte. Es war eine gute Fortbildung zum Zentrieren, Hören, Sehen und zum Austausch.“ (Interview E7).*

Der Liftkurs unterscheidet sich von den Trainer/Mentorenkursen dadurch, dass er als grundständige Qualifikation für die hauptamtlichen Fachkräfte - die neu in dieses Tätigkeitsfeld einsteigen - angelegt ist. Die Fachkräfte erhalten hier Grundlagenwissen zum Thema BE, seiner zivilgesellschaftlichen Bedeutung, Informationen zu Verwaltungsstrukturen sowie strategisches und operatives Handlungswissen. Während einer eintägigen Veranstaltung werden BE-Netzwerke vorgestellt und gesellschaftlich wichtige Themen besprochen (vgl. Interview E3). Die Verzahnung der Liftkurse mit weitergehender individueller Qualifizierung wird derzeit sehr gut dadurch hergestellt, da sowohl die Gemeindeberatung, die Landkreisberatung und auch die Städteberatung beim Lift-Kurs anwesend sind und die angehenden Fachkräfte, die Personen, die Beratungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten, bereits auf dieser Tagung kennenlernen können (vgl. Interviews E5, E8). Die Fortbildung dient zugleich der Vernetzung unter Kolleginnen und Kollegen, dem Kennenlernen von anderen BE-Modellen in unterschiedlichen Kommunen und führt in die Strukturen des Landesnetzwerkes ein.

Die **Weiterentwicklungsvorschläge**, die in den Interviews für den Lift-Kurs geäußert werden, beziehen sich sehr konkret auf die Verwendung von *„zeitgemäßen Medien, professionell aufbereiteten Inhalten, einer strafferen Struktur und einer höheren Taktung der Inhalte“* (Interview E8). Außerdem wird von Teilnehmerinnen angemahnt, *dass die „inhaltliche Tiefe und die Spritzigkeit fehlt“* (Interview E14) sowie der Blick auf neue oder aktuelle Themen. Themenvorschläge für weitere Liftkurse beziehen sich auf die thematischen Schwerpunkte: Flüchtlingshilfe, Inklusion, Pflege, Palliativ Care, Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkbildung, Projektmanagement (vgl. Interview E14). Weitere Interview-Vorschläge für die Weiterentwicklung des Lift-Kurses werden folgendermaßen formuliert:

- **Flankierung der Veranstaltung durch Praxisbeispiele:** Der Lift-Kurs würde sich - aus Sicht der Interviewten - als Plattform eignen, auf der erfahrene BE-Verantwortliche aus Kommunen verschiedener Größe und unterschiedlicher Struktur, Projekte und Herausforderungen des BE im Kurs schildern, so dass die neuen Fachkräfte sehr anschaulich auf die unterschiedlichen Praxiserfordernisse vorbereitet werden könnten. Auch die Mitglieder des FaLBE-Sprecherrates könnten sich eine flankierende Mitwirkung vorstellen (vgl. Interview E8, E14).
- **Ergänzung durch Hospitation** in Kommunen mit „eingespielter“ Koordinierungsstelle: *„Für neue Hauptamtliche, die sich im bürgerschaftlichen Engagement einarbeiten, war früher das Lift-Programm ausgesprochen wichtig. Nachdem aber mittlerweile in vielen Kommunen Strukturen für die Koordination von freiwilligem Engagement aufgebaut sind, könnten ggf. auch Hospitationen in anderen Kommunen angeboten werden, verbunden mit einem „Handlungsleitfaden“ für Neueinsteiger/innen, die in Kommunen neue Strukturen aufbauen sollen“* (vgl. Interview E1). Für neue Hauptamtliche, die in das Arbeitsfeld BE einsteigen, könnte eine „interkommunale Patenschaft“ nützlich sein. Eine Patenschaft mit einer BE-Fachkraft einer anderen Kommune, in der hospitiert werden kann, um Ideen zu gewinnen und das Arbeitsfeld BE kennenzulernen (vgl. Interview E2).
- **Zeitliche Ausweitung des Kurses:** *„Liftkurse gibt es zu wenige und sie sind zu kurz.“* (Interview E10). Mit diesem Zitat kann man die Interviewaussagen zum Liftkurs treffend zusammenfassen. Insbesondere weil derzeit vielerorts in Baden-Württemberg neue Fachkräfte eingestellt werden, werden aus Sicht der Fachkräfte dringend mehr Liftkurse benötigt. Gewünscht wird von den Fachkräften ein **mehrtägiges, modular aufgebautes Angebot**, das aus einem Basiskurs für Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger und weiteren themenbezogenen Veranstaltungen bestehen sollte (vgl. Interviews E3, E10, E14). *„Der Lift-Kurs sollte im Prinzip eine Art Ausbildungskurs für BE-Fachkräfte sein.“* (Interview E3). Der FaLBE-Sprecherinnenrat hält eine dreitägige Konzeption für optimal, bestehend aus einem zweitägigem Basiskurs mit festgelegten Schwerpunkten und einem thematischen Vertiefungstag (vgl. hierzu Anlage 1 und Anlage 2 zu einer möglichen Neukonzeption des Liftkurses durch FaLBE und den Bildungsveranstalter). Diese Entwicklung sei notwendig, um kontinuierliche und aktuelle Weiterbildung zu gewährleisten. Insgesamt hat sich die Zahl der Fachkräfte vergrößert, die Bedarfe haben sich verändert, daher ist aus FaLBE-Sicht auch die Anpassung der Kursstruktur notwendig.

### Zwischenfazit: Lift-Kurs

Der Lift-Kurs ist ein beliebtes Weiterbildungsinstrument, das aus Sicht der Befragten zeitlich ausgeweitet und durch die Aufnahme von aktuellen Engagementthemen ergänzt werden sollte. Inhaltlich wird außerdem eine Erweiterung des Kurses durch die Präsentation von Praxisbeispielen vorgeschlagen. Die Angliederung einer mehrtägigen, modularen Weiterbildung, die es erlaubt, weitere Themenschwerpunkte zu behandeln, wird von den BE-Fachkräften gewünscht. Hospitationsmöglichkeiten für hauptamtliche Einsteiger/innen könnten innerhalb der FaLBE organisiert werden.

### 4.2.3 Werkstattgespräche, Tagungen

Ein großer Weiterbildungsbedarf wird von den Fachkräften auch bezüglich der „Tagungen und Werkstattgespräche“ formuliert. Für das Qualifizierungsformat „Werkstattgespräche und Tagungen“ war in der Vergangenheit insbesondere das Städtenetzwerk als Kooperationspartner für das Sozialministerium aktiv. Seit 2001 veranstaltete dieses Netzwerk landesweite Tagungen für die **kommunalen Fachkräfte** wie etwa zum Thema „Bürgerkommune und Bürgerverantwortung“ (2005 in Offenburg), „Demografischer Wandel“ (2006 in Stuttgart), „Bürgerengagement und Stadtplanung“ (2007 in Kirchheim) und „Heimat“ (2009 in Reutlingen).

Das Format der **Werkstattgespräche** als Informations- und als Fortbildungsveranstaltung, wird derzeit nicht angeboten. Die Mehrzahl der interviewten BE-Fachkräfte vermisst die Werkstattgespräche und empfand diese **in der Vergangenheit als „gut und wertvoll“** (Interview E14). Diese Tagesveranstaltungen konnten - aus Sicht der Befragten - auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen reagieren, themenspezifische Angebote machen und Möglichkeiten im Umgang mit den Schlüsselinstrumenten der Engagementförderung aufzeigen. Inhaltlich wurden Themen des Freiwilligenmanagements ebenso behandelt wie z. B. Themen wie „Anerkennungskultur“, „Monetarisierung“ oder „koordinierte Engagementförderung als Aufgabe vor Ort“. Dabei kam der Erfahrungsaustausch (im Sinne eines Marktes der Möglichkeiten) und die Kontaktpflege mit Fachkolleginnen und -kollegen nicht zu kurz, so die Ergebnisse der Befragung.

Die Werkstattgespräche sind ein Instrument, mit dem die Fachberatung offensichtlich zeitnah auf Bedarfe, Probleme und neue Entwicklungen reagieren kann. Als Alternative zu den Werkstattgesprächen wurden vom Städtenetzwerk zwei Austausch-Treffen organisiert und moderiert. Kritisch wird von den Befragten dazu geäußert, dass der Input zu Methoden (know-how), zu Strukturen und inhaltlichen Angeboten vermisst wird. Insbesondere für die Bearbeitung des Themas „Integration von Flüchtlingen“ wäre offensichtlich ein zeitnahes Angebot nötig gewesen, *„damit nicht jede Kommune individuelle Lösungen suchen muss und damit auch viel Zeit verloren geht.“* (Interview E14). Das Format des Werkstattgesprächs wäre hier aus Sicht der BE-Fachkräfte das Richtige gewesen, um das Thema kurzfristig, frühzeitig und perspektivisch aufzugreifen sowie im Gespräch darüber zu bleiben (vgl. Interview E14).

Waren die Werkstattgespräche in der Vergangenheit in der Regel auf maximal einen Tag angelegt, oder als Halbtages-Veranstaltungen konzipiert, so sind die **Tagungen**, welche die drei interkommunalen Netzwerke in Kooperation und mit finanzieller Beteiligung des Sozialministeriums veranstalten, im gängigen ein- oder zweitägigen Format angelegt. Seit dem Jahr 2012 wird **durch das Städtenetzwerk jedoch keine Tagung mehr angeboten**, was auch Auswirkungen auf die Arbeit der Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner von Gemeinde- und Landkreisnetzwerk hat, die als Partner an den Fachtagungen beteiligt sind und hiermit bislang eine Weiterbildungsmöglichkeit für BE-Fachkräfte der Gemeinden und Landkreise anbieten konnten. Das bedeutet, dass es derzeit aus Sicht der Fachkräfte kein ausreichendes Qualifizierungs-Angebot gibt (vgl. Interview E12). Darüber hinaus wird das Fehlen von Tagungen mit Regionalbezug moniert; etwa für die Städte im Norden und für die Region im Südwesten von Baden-Württemberg (vgl. Interview E14).

Diese Entwicklung wird auch **durch die FaLBE-Tagungen** aus Sicht deren Sprecher/innenrates, **nicht wettgemacht**. Zur (selbstverpflichteten) Verantwortung dieses Netzwerks gehört eine eintägige Jahresveranstaltung, die abwechselnd bei einer Mitgliedskommune des FaLBE-Netzwerkes ausgerichtet wird. Im jährlichen Wechsel dazu steht eine zweitägige FaLBE-Fachtagung, bei der auch die Wahlen des Sprecherrates durchgeführt werden. Bei den Tagungen geht es um Input und Qualifizierung in Form von themenspezifischen Fachvorträgen, die Erweiterung von Strategie- und Methodenkenntnissen und um den fachlichen Erfahrungsaustausch. Im Rahmen dieser Tagung besteht für die BE-Fachkräfte auch die Möglichkeit mit den Vertreterinnen und Vertretern der Fachberatungen und des Ministeriums in Kontakt zu kommen, was von den BE-Fachkräften ebenfalls sehr geschätzt wird.

Das Tagungs-Format als Weiterbildungsmöglichkeit für BE-Fachkräfte wird vom FaLBE-Sprecherrat außerordentlich positiv bewertet. Bei den bisherigen Tagungen für die Fachkräfte ging es sowohl um Impulse, die von Expertinnen und Experten aus dem Landesnetzwerk eingebracht wurden, aber auch um die Einspeisung von externem Wissen. Dadurch wurden Themen und Sichtweisen an die hauptamtlichen Fachkräfte herangetragen, die u. a. für deren Selbstverständnis von Bedeutung sind. FaLBE will mit den Tagungen seinen Mitgliedern etwas bieten, sieht sich allerdings nicht selbst in der Rolle eines Impulsgebers, der andere Netzwerke mit Informationen und Fachwissen „versorgen“ kann (vgl. Interview E14). Die Tagungen hatten bislang auch den Charakter eines exklusiven Austausches für BE-Fachkräfte; aus diesem Grund lehnen die BE-Fachkräfte die Öffnung dieses Tagungsformates für andere Netzwerke ab.

### **Zwischenfazit: Tagungen und Werkstattgespräche**

Der Weiterbildungs-Input in Form von Tagungen und sogenannten Werkstattgesprächen wird von den Fachkräften stark nachgefragt. Thematische Impulse werden von den Fachkräften erwartet und können durch das Ministerium in diesen Veranstaltungen auch „gesetzt“ werden. Inhaltliche Kurz-Formate in Form von „Werkstattgesprächen“ werden derzeit nicht durchgeführt, werden aber offensichtlich benötigt, weil mit diesem Instrument kurzfristig auf aktuelle Themen und Erfordernisse eingegangen werden und Handlungsempfehlungen transportiert werden können. Eine Kontinuität in der Veranstaltung von Tagungen und Werkstattgesprächen wird von den BE-Fachkräften eingefordert; dies aber verbunden mit der Abgrenzung der einzelnen Netzwerke.

#### 4.2.4 Weitere Qualifizierungsformate

Das Pilotprojekt „Nachhaltige Kommunalentwicklung – gemeinsam auf dem Weg in die Zukunft“, das in den Jahren 2007 bis 2011 vom baden-württembergischen Umweltministerium initiiert wurde, hatte zum Ziel, Kommunen Möglichkeiten aufzuzeigen in welcher Form die Bürgerschaft, aber auch andere Akteure aus der Kommune, an Projekten und an der kommunalen (Weiter-)Entwicklung aktiv beteiligt werden können.

Projektpartner/innen waren der Städte-, Gemeinde- und Landkreistag mit ihren Netzwerken für Bürgerschaftliches Engagement. Im Pilotprojekt gab es finanzielle Unterstützung für den Aufbau einer Beteiligungskultur. Planungen, Entscheidungen und Prozesse sollten im „Trialog“ von Verwaltung, Kommunalpolitik und der Bürgerschaft vorbereitet und umgesetzt werden. Die BE-Fachkräfte hatten die Möglichkeit, sich über eine modulare Fortbildung in Moderations- und Beteiligungsmethoden zu qualifizieren. In allen drei Netzwerken nutzten die Mitglieder diese Möglichkeit der Qualifizierung.

Um Kommunen ein Forum der Unterstützung und des Austausches zu bieten, damit Nachhaltigkeitsthemen umgesetzt werden können, wurde 2014 ein Nachhaltigkeitsbüro eingerichtet, das bei der Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg (LUBW) angesiedelt ist. Die Finanzierung erfolgt durch das Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg. Themenschwerpunkte sind z. B. Nachhaltigkeitsberichte und -indikatoren, nachhaltige Beschaffung in Kommunen, Bürgermitwirkung für eine nachhaltige Entwicklung, vor allem bei Energiewende und Klimaschutz sowie Aktionen zur Aktivierung der Bevölkerung für eine nachhaltige Entwicklung. Mitglieder des Gemeindeforschungsnetzwerks, die Interesse an Qualifizierungen in diesem Kontext haben, erhalten diese über das Nachhaltigkeitsbüro. Die Resonanz auf diese Fortbildungen ist jedoch begrenzt, was einerseits an der Dauer der Fortbildung liegt, die sich über zwei Tage erstreckt, und die Weiterbildung andererseits nicht für alle Fachkräfte in den Gemeinden thematisch in Frage kommt (vgl. Interview E8).

#### 4.2.5 Kommunale Entwicklungsbausteine für die Weiterbildung

Ein Instrument, das es ermöglicht, individuelle BE-Problemstellungen in Kommunen und Landkreisen zu bearbeiten, bilden die sogenannten **Kommunalen Entwicklungsbausteine (KEB)**. Den Netzwerkmitgliedern der drei interkommunalen Netzwerke steht die Möglichkeit offen, im Rahmen eines lokalen Entwicklungsprozesses Unterstützung in Form eines Kommunalen Entwicklungsbausteins abzurufen. Über das entsprechende Netzwerk erhalten sie fachliche Beratung zum Prozess und eine finanzielle Förderung bis zu 1500 Euro, die vom Ministerium für Soziales und Integration übernommen wird. Diese Form der Förderpraxis, wurde 2003 erstmals von der Stabsstelle Bürgerengagement und Freiwilligendienste im Ministerium aufgelegt. In Kooperation mit dem Landesnetzwerk „Bürgerschaftliches Engagement“ und der Baden-Württemberg Stiftung sollen mithilfe der KEB Prozesse und Strukturen des bürgerschaftlichen Engagements in Kommunen ausgebaut und zivilgesellschaftliche Netzwerke gestärkt werden. So kann z. B. eine Auftaktveranstaltung in Form einer Zukunftswerkstatt als Baustein zur Entwicklung des Bürgerschaftlichen Engagements eingesetzt werden.

Diese finanzielle Variante der BE-Unterstützung, so die Anregung in den Interviews (vgl. Interviews E 12, E14), soll beibehalten, aber in Zukunft durch den Qualifizierungsaspekt ergänzt werden. Das bisherige Angebot, nämlich die Inanspruchnahme der Kompetenz der Fachberatung, soll um inhaltlich angelegte Fortbildungsmodulare vor Ort erweitert werden. Mit Beginn des Jahres 2016 wird diese Idee bereits in der Flüchtlingshilfe mit dem Programm „qualifiziert.engagiert“ realisiert.

Gesellschaftspolitische Entwicklungen beeinflussen das bürgerschaftliche Engagement und erfordern in der Folge ggf. veränderte Instrumente der Engagementförderung und angepasste Weiterbildungsformate. In der Engagementstrategie 2014 wurden - im Dialog mit Beteiligten - zukunftsfähige Maßnahmen erarbeitet, mit dem Ziel, bürgerschaftliches Engagement so zu begleiten, dass eine lebendige und solidarische Bürgergesellschaft ermöglicht wird (vgl. Engagementstrategie Baden-Württemberg 2014: 6). Im Folgenden wird die Engagementstrategie auf die dort entwickelten Weiterbildungserfordernisse analysiert.

### 4.3 Engagementstrategie 2014 - Qualifizierungsanforderungen

Im Jahr 2014 wurde die **Engagementstrategie Baden-Württemberg** veröffentlicht, die die aktuelle Grundlage für die strategische Ausrichtung der Engagementförderung in Baden-Württemberg darstellt.

In der Engagementstrategie werden konkrete Handlungsempfehlungen ausgesprochen, um die Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement zu verbessern und zusätzliche Engagementpotentiale zu aktivieren. Das Augenmerk liegt dabei insbesondere auf engagementfernen Gruppen und dem Engagement von Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund. Die Engagementstrategie zielt darauf ab, Brücken in ein Engagement zu bauen, so dass sich auch in Zukunft Menschen für ein Engagement entscheiden und dies realisieren (vgl. Engagementstrategie 2014: 6). Durch die Frage, was die Menschen vor Ort brauchen und wie das Land, die Kommunen und die freien Träger Impulse geben können, um bürgerschaftliches Engagement zu ermöglichen und zu befördern, wurden in der Engagementstrategie konkrete Empfehlungen in einem umfassenden Beteiligungsprozess erarbeitet, die sich zum Teil schon in der Realisierungsphase befinden.

Für alle sechs Arbeitsfelder, die in der Engagementstrategie bearbeitet werden, wird die Bedeutung von Qualifizierung betont. Ausgehend von den einzelnen Arbeitsfeldern werden die Weiterbildungsvorschläge im Folgenden knapp zusammengefasst.

- Das Forschungs- und Entwicklungsteam (FET) „Unternehmerisches gesellschaftliches Engagement“, formuliert ausdrücklichen Bedarf in der Qualifizierung zum **Thema Corporate Social Responsibility (CSR)**, damit in diesem Bereich weiterhin Aktivitäten zu befördert und vertieft werden zu können. Dafür empfiehlt das Team **Qualifizierung in modularer Form**. Adressaten für diese CSR-Qualifizierungsmodule sind Unternehmen, soziale und gemeinnützige Organisationen, Bildungseinrichtungen, Kammern, Gewerkschaften und Fachkräfte in kommunalen Koordinierungsstellen.

- Das FET „Pflege und Engagement“, das in seiner Perspektive die sorgende Gemeinschaft in den Blick nimmt, sieht auf kommunaler Ebene das Ziel, die Engagementbereitschaft der Menschen zu stärken. Dafür sollen **Schulungsprogramme** für Kommunen, Träger und Heimaufsichtsbehörden **zum Hilfemix im Sozialraum** aufgelegt werden, mit dem Ziel, Initiativen in ihrer Selbstorganisation zu unterstützen und zu begleiten.
- Das FET „Alter und Engagement“, konstatiert für dieses Aufgabenfeld eine ausgeprägte und erfolgreiche Tradition in der Förderung des Engagements Älterer. Bezogen auf die Qualifizierung wird die Empfehlung ausgesprochen, die **Förderung von Engagierten eng mit Bildungsangeboten zu verknüpfen**. Das ist deshalb von Bedeutung, weil gerade bei älteren Menschen der Bildungsgrad und die Bildungsbeteiligung mit einem möglichen Engagement im Zusammenhang stehen. Außerdem ist die **Qualifizierung der Verantwortlichen für die kommunale Altenhilfeplanung zur Sicherstellung der Partizipation** eine wichtige Komponente.
- Das FET „Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ empfiehlt die **Ausbildung von haupt- und ehrenamtlichen Moderatorinnen und Moderatoren**, die Unterstützerkreise aufbauen und sie begleiten. Hintergrund dafür ist, dass die **Inklusion** von Menschen mit Behinderungen nur in einer verbindlichen Netzwerkstruktur gelingen kann. Erweitert wird diese Idee dadurch, dass sich Menschen mit Behinderung nicht mehr ausschließlich als Empfängerinnen und Empfänger von Engagement sehen, sondern inzwischen auch als aktive Akteure betrachtet werden. Es werden Moderatorinnen und Moderatoren benötigt, die darin geschult sind, die Mitwirkung dieser Engagierten in ihrem Sozialraum zu initiieren, zu begleiten und zu stabilisieren.
- Das FET „Jugend- und Freiwilligendienste“, betont die Bedeutung von Qualifizierung für hauptamtliches Personal. Gefordert werden **„Beratungs-, Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote“** für alle Organisationen und Initiativen insbesondere **im ländlichen Raum**, die sich mit Jugendarbeit beschäftigen. Um Qualifikation für ein Engagement zu ermöglichen, sollte die gesetzliche Regelung für die Gewährleistung von Bildungsurlaub geschaffen werden. Dieser Vorschlag ist inzwischen durch die gesetzliche Regelung für die Gewährleistung von Bildungsfreistellungsurlaub geschaffen worden.
- Beim FET „Engagement in einer Gesellschaft der Vielfalt“ kam es zu einer Namensänderung. Das FET hieß ursprünglich „Bürgerschaftliches Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund“. In dieser Umbenennung spiegelt sich der derzeit aktuelle Prozess zum Thema der interkulturellen Verständigung und Öffnung wider und bildet ab, dass es verschiedene „Engagementkulturen“ gibt und Engagement vielfältiger und bunter ist, als es zunächst wahrgenommen wird. Das zeigt sich auch in den Empfehlungen, in denen angeregt wird, dass in **Schulungen** zum Freiwilligenmanagement **interkulturelle Kompetenzen** vermittelt werden müssen. In bestehenden Infrastruktureinrichtungen der Engagementförderung, wie Selbsthilfebüros, kommunalen Anlaufstellen, Freiwilligenagenturen, sollte sich dadurch ein zielgruppenspezifisches kultursensibles Freiwilligenmanagement

entwickeln. Zudem braucht es **niederschwellige Fortbildungsformate für Engagierte** in den Kommunen, um kultursensible Kompetenzen zu vermitteln.

Zusammengefasst ergeben sich aus der Arbeit der Forschungs- und Entwicklungsteams **folgende Qualifizierungsanforderungen**: Für das Thema CSR wird eine Weiterbildung in modularer Form gefordert. Die FET „Pflege und Engagement“ benötigt ein Schulungsangebot über den sozialraumorientierten Hilfemix für Kommunen, Träger und Heimaufsichtsbehörden mit dem Ziel Initiativen in ihrer Selbstorganisation zu unterstützen. Für die FET „Alter und Engagement“ wird Qualifizierung für die kommunale Altenhilfeplanung eingefordert. Die FET „Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ benötigt eine Moderatorenqualifizierung um Unterstützernetze aufzubauen. Die FET Jugend- und Freiwilligendienste baut auf Weiterbildungsangebote für die Jugendarbeit, insbesondere im ländlichen Raum. Hier ist die Qualifizierung von hauptamtlichen Kräften für das Freiwilligenmanagement sicherzustellen. Es wird im FET vorgeschlagen, Kreisbeauftragte zur Unterstützung von Engagement einzusetzen und entsprechend zu qualifizieren. Die Ergebnisse der FET „Engagement in Vielfalt“ weist darauf hin, dass Schulungen zu interkulturellen Kompetenzen notwendig sind, um kultursensibles Freiwilligenmanagement zu entwickeln.

Ein weiteres Arbeitsergebnis mit Regelungsbedarf wird in der Engagementstrategie in Bezug auf Bürgerinnenmentoren und die Qualifizierung von Fachkräften im Landesnetzwerk vorgeschlagen (vgl. Engagementstrategie Baden-Württemberg 2014: 95). Es wird in der Engagementstrategie gefordert, dass für die zukünftige Mentorinnen- und **Mentorenausbildung ein sozialraumbezogenes, d.h. inklusives, intergeneratives, interkulturelles Profil** zwingend entwickelt werden muss, um den in allen FETs formulierten Belangen gerecht zu werden. Mit der weiterentwickelten Konzeption sollen dann alle im Sozialraum lebenden Zielgruppen erreicht werden. Der Weg zur Neukonzeption führt über ein partizipatives Verfahren.

Aus der Engagementstrategie heraus wurden inzwischen **zwei Förderprogramme entwickelt**, die mit Qualifizierungsanteilen versehen sind. Dies sind die Programme „**Gemeinsam sind wir bunt – Lebensräume zu Engagementräumen entwickeln**“ und „**Gemeinsam in Vielfalt – Lokale Bündnisse für Flüchtlingshilfe**“. In knapp 100 Projekten werden modellhaft die Projekte in den unterschiedlichen Lebens- und Engagementräumen erprobt.

In jedem der beiden Programme spielt das Thema der Qualifizierung und Fortbildung eine Rolle und bildet sich z. B. in der Durchführung von Workshops, Fachtreffen und lokalen Dialogforen ab. Das Programm „**Gemeinsam sind wir bunt – Lebensräume zu Engagement-Räumen entwickeln**“ sieht außerdem die modellhafte Erprobung von Maßnahmen und die Entwicklung von Ansätzen in den verschiedenen Lebens- und Begegnungsräumen vor. Dadurch soll den bisher engagementfernen Gruppen ein Zugang zum bürgerschaftlichen Engagement ermöglicht werden.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> In 25 Projekten wird die Idee bereits umgesetzt (vgl. Ministerium für Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren BW 2016).

## Zwischenfazit: Engagementstrategie

Die Engagementstrategie gibt Antworten auf die Frage, welche Qualifikationsangebote für bürgerschaftlich Engagierte und für BE-Fachkräfte zukünftig entwickelt werden sollen. Die thematisch-inhaltlichen Vorschläge benötigen eine Transformation in didaktisch und inhaltlich aktuelle Formate, um in Träger-, Veranstalter- und Kooperationsstrukturen umgesetzt zu werden. Die aus der Engagementstrategie heraus entwickelten Förderprogramme beinhalten ebenfalls Qualifizierungsanteile.

## 4.4 „Flüchtlingshilfe“ – Neue Herausforderung für das Bürgerengagement und dafür entwickelte Weiterbildungsinstrumente

Die Herausforderungen, die durch die Flüchtlingshilfe auftreten, wirken sich auf Weiterbildungsanforderungen für Engagierte und Hauptamtliche aus und betreffen Land, Landkreise und Kommunen in ihren unterschiedlichen Zuständigkeiten. Ein Förderprogramm, das zum einen die Zielsetzung der Landesengagementstrategie bedient, aber auch auf die Herausforderungen in der Flüchtlingshilfe reagiert, ist das Programm „Gemeinsam in Vielfalt“, das im folgenden Kapitel analysiert wird.

Das Land hat für die Aufgaben in der Flüchtlingshilfe das Förderprogramm „**Gemeinsam in Vielfalt – Lokale Bündnisse für Flüchtlingshilfe**“ aufgelegt. Das Programm zielt auf jeweils individuelle Möglichkeiten der Unterstützung und Begleitung des bürgerschaftlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe vor Ort. Derzeit sind bereits 68 Projekte in der Realisierungsphase. Das Programm setzt sich aus zwei Komponenten zusammen. Zum einen geht es um die Förderung von „Lokalen Bündnissen“, in denen sich Helferinnen und Helfer zu Initiativen zusammenschließen können, zum anderen wird ein, an den Bedarfen orientiertes Angebot ermöglicht, das landesweit die Qualifizierung bürgerschaftlich Engagierter in der Flüchtlingshilfe ermöglicht.

Hier setzt der **Aktionsfonds „qualifiziert.engagiert.“** an. Ausgehend vom Kabinettsbeschluss im März 2015 (zur Flüchtlingshilfe durch bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft) wurde ein Konzept für die Basisqualifizierung von Engagierten in der Flüchtlingshilfe ausgearbeitet. Das Sozialministerium verfolgt in der Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (LpB) durch dieses Förderprogramm das Ziel, bürgerschaftlich Engagierte zu qualifizieren, um die Flüchtlingsarbeit auf kommunaler Ebene zu unterstützen.

Mit diesem landesweiten Angebot soll eine bedarfsdeckende Grundqualifikation ermöglicht werden. Durch ein unkompliziertes Bewilligungsverfahren können Kommunen, Vereine, in der Flüchtlingshilfe aktive Träger sowie lokale Initiativen für Arbeitseinheiten von zwei bis vier Stunden Zuschüsse in Höhe von max. 300 Euro beantragen, um idealerweise vor Ort die Qualifizierungsmaßnahme durchzuführen. Mögliche Themen sind u. a. rechtliche Rahmenbedingungen und Verfahrensfragen, Rahmenbedingungen vor Ort hinsichtlich Behördenstruktur und Ansprechpartner/innen, Integrationsarbeit, Aufgabe und Grenzen des Ehrenamtes, Netzwerkarbeit, Interkulturelles Training, Genderfragen im Zusammenhang mit

dem Umgang mit Flüchtlingen sowie Argumentationstraining (vgl. Förderrichtlinien, Stand 07.03.2016), die direkt für die Qualifikation von Engagierten genutzt werden kann.

Auf die Herausforderungen der **Flüchtlingshilfe reagieren die Landkreise**, indem sie Koordinierungsstellen für das bürgerschaftliche Engagement auf Landkreisebene schaffen und Koordinierungsstellen in den Kommunen finanziell bezuschussen, so dass Fachkräfte zur Koordinierung des bürgerschaftlichen Engagements auf kommunaler Ebene eingestellt werden können. Diese werden dann von einer hauptamtlichen Koordinatorin/einem hauptamtlichen Koordinator auf Landkreisebene betreut, die jedoch nicht zwingend als BE-Fachkraft qualifiziert ist.<sup>12</sup>

Während die Weiterbildung der bürgerschaftlich Engagierten in der Flüchtlingshilfe auf kommunaler Ebene, überwiegend in Kooperation mit den konfessionellen Bildungsträgern und den Volkshochschulen erfolgt, wird auf der Landkreisebene durch die jeweilige Kreiskoordinatorin Weiterbildung für Engagierte zusätzlich themenbezogen organisiert (z. B. Umgang mit traumatisierten Personen), aber auch z. B. ein Fachtag zum Thema „Flucht und Asyl“ zu dem Hauptamtliche, Engagierte und Geflohene aus dem Landkreis gleichermaßen in Dialog treten (vgl. Interview E23).

Hier setzt der Qualifizierungsbaustein „qualifiziert.engagiert“ an, um Mittel für zielgenaue Angebote für die Engagierten zur Verfügung zu stellen (z. B. werden mit diesem Baustein Klausurtagungen und Supervisionen für Engagierte ermöglicht) vgl. Interview E24).

Für die Beratung und Qualifizierung der hauptamtlichen Landkreiskoordinatorinnen und –koordinatoren wurde durch das Landkreisnetzwerk ein sogenanntes „Sprengel-Treffen“<sup>13</sup> eingeführt, das bereits zweimal getagt hat (Stand: Juni 2016) und in dem Weiterbildung durch die Fachberaterin des Landkreistages für die BE-Fachkräfte stattfindet. Über dieses „Sprengel-Treffen“ der Landkreiskoordinatorinnen hinaus, werden von den BE-Fachkräften Themenwünsche wie „*Supervision für Hauptamtliche*“, „*Kommunikationstraining*“, „*Konfliktmanagement*“, „*Öffentlichkeitsarbeit*“, „*Datenschutz/Datenweitergabe*“, „*Interkulturelle Kompetenz*“ und „*Schnittstellenmanagement zwischen Landkreisen und Wohlfahrtsverbänden*“ als Themenvorschläge für mögliche Weiterbildungsveranstaltungen eingespeist (vgl. Interview E 23, Interview E24).

Tatsächlich tritt die eigene Weiterbildung der Hauptamtlichen vor den derzeitigen Anforderungen des Freiwilligenmanagements in der Flüchtlingshilfe zurück. *„Wir sind derzeit so gefordert, überfordert, die Engagierten zu koordinieren, dass wir unsere eigene Weiterbildung kaum in den Blick nehmen können.“* (Interview E23). Demzufolge werden auch die Anforderungen an die Rahmenbedingungen der Weiterbildung formuliert: *„Die hauptamtlichen Kräfte können nicht ein bis zwei Arbeitstage weg, besser wären halbtägige oder maximal eintägige Schulungen, die auch in den einzelnen Regionen stattfinden.“* (Interview E24).

---

<sup>12</sup> Pro 600 Flüchtlinge kann in den Kommunen eine Vollzeitstelle geschaffen werden, die zu 75% (max. 35.000 Euro pro Jahr) bezuschusst wird. Kleinere Kommunen können sich zusammenschließen und so anteilig Stellen für die Koordinierung des bürgerschaftlichen Engagements bezuschussen lassen.

<sup>13</sup> Es handelt sich hierbei um „sogenannte“ Sprengel-Treffen, da diese bislang (Stand: Juni 2016) noch keine offiziellen vom Landkreistag eingerichteten Sprengel abbildet.

## **Zwischenfazit: Weiterbildung in der Flüchtlingshilfe**

In der Flüchtlingshilfe wurde auf die Qualifikationsanforderungen für Engagierte und BE-Fachkräfte zügig reagiert. Es wurden BE-Koordinatorinnenstellen auf Landkreis- und auf kommunaler Ebene geschaffen, deren Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber (auf Kreisebene) durch die Landkreisberatung in sogenannten Sprengeltreffen beraten und, bezogen auf bürgerschaftliches Engagement, geschult werden. Die über die Sprengeltreffen hinausgehenden Themenwünsche für Qualifikationen beziehen sich auf ein sehr breites Themenfeld, da die neu geschaffenen Stellen nicht zwingend mit BE-Fachkräften besetzt sind. Weiterbildungen werden von den neuen BE-Fachkräften nachgefragt; die dafür zur Verfügung stehende Zeit ist jedoch offensichtlich knapp bemessen. Durch den Aktionsfond „qualifiziert.engagiert“ wurde außerdem ein finanzieller Baustein für die Schulung von Engagierten bereitgestellt, mit dessen Hilfe die lokalen Weiterbildungserfordernisse für die Engagierten sehr gut umgesetzt werden können.

## **5. Auswertung der Befragungen**

### **5.1. Blick in die Kommunen - Befragungen von BE-Fachkräften**

Im Zuge dieser Untersuchung wurden BE-Fachkräfte aus acht baden-württembergischen Kommunen und aus drei Landkreisen zu Weiterbildungsprozessen im bürgerschaftlichen Engagement befragt. Dabei wurden in der Auswahl der Kommunen verschiedene Einwohnerzahlen und Regionen Baden-Württembergs in den Blick genommen. Insbesondere BE-Verantwortliche, die bereits einige Jahre Erfahrung in der Weiterbildung von bürgerschaftlich Engagierten haben, wurden in die Befragung involviert, um die Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen für das bürgerschaftliche Engagement besser einordnen zu können.

In sechs der acht untersuchten Kommunen gibt es bereits seit über zehn Jahren eine Freiwilligenkoordinierungsstelle, zwei Kommunen sind erst in den letzten vier Jahren in die Koordinierung des bürgerschaftlichen Engagements eingestiegen. Die Einwohner/innenzahlen der untersuchten Kommunen differieren ebenfalls und liegen zwischen 4.000 und 110.000 Einwohnerinnen und Einwohner.<sup>14</sup> Ergänzend zur Befragung der BE-Verantwortlichen in den Kommunen, wurden die Einschätzungen der drei Fachberatungen des Landkreis-, Städte- und Gemeindeforschungsinstitutes in die Auswertung einbezogen. Die Leitfragen der Experteninterviews bilden die Grundlage für die folgenden Ausführungen, die sich u. a. auf Kategorien wie „Schulungsnotwendigkeit im bürgerschaftlichen Engagement“, „Altersgruppen und Arbeitsfelder der Engagierten“, „Organisation von Weiterbildung“, „Anerkennung und Stabilisierung durch Weiterbildung“ sowie auf Änderungswünsche in Bezug auf bestehende Weiterbildungsformate beziehen.

---

<sup>14</sup> Zwei Kommunen haben unter 15.000 Einwohner/innen; drei Kommunen haben zwischen 40.000 und 50.000 Einwohner/innen und drei Kommunen haben zwischen 90.000 und 110.000 Einwohner/innen

Die vorliegende Expertenbefragung ergibt, dass es in der Praxis unterschiedliche Bewertungen zur **Schulungsnotwendigkeit für das Engagement** gibt. Generell befürwortet die Fachberatung des Gemeinденetzwerkes, dass Engagement zunächst ohne Weiterbildung möglich sein soll: *„Das Wesen des Engagements wird beschädigt, wenn für jede Tätigkeit zunächst eine Weiterbildung erforderlich ist.“* (Interview E 8). Dies trifft auch für einige Aufgabenbereiche in den Kommunen zu:

*„Als Vorleserin im Kindergarten starten die Freiwilligen ohne anfängliche Schulung. Ebenso die Apfelbaumpaten, die allerdings als Anerkennung einen kostenlosen Baumschnitt-Kurs erhalten können, grundsätzlich ist es aber wichtig – für alle Engagementfelder, dass sich die Aktiven leichter tun, wenn sie die Strukturen einer Kommune kennen.“* (Interview E10).

Oder auch:

*„Niedrigschwelle Angebote wie z. B. Unterstützung bei Veranstaltungen im Verkauf oder bei gemeinsam durchgeführten Angeboten mit hauptamtlichen Mitarbeiterinnen benötigen keine vorherige Schulung.“* (Interview E1).

Beim Wohlfahrtsverband Caritas gibt es sowohl Engagement, das ohne Vorbereitung nicht gestartet werden kann, als auch Engagement, das zunächst einmal begonnen wird und das keinerlei Schulung bedarf. *„Flüchtlingshilfe im Rahmen der Caritas ist immer schon originär in den Kirchengemeinden verankert, hier findet in der Regel ein erstes „Matching“ statt und dann können die Engagierten loslegen.“* (Interview E9). Es gibt aber auch therapeutische Bereiche oder auch die Schuldnerberatung, in der die Hauptamtlichen bürgerschaftliches Engagement generell integrieren (vgl. Interview E9).

Engagements, die grundsätzlich eine Schulung der Engagierten voraussetzen, sind z. B. im Hospizbereich, in der organisierten Nachbarschaftshilfe, in der amtlichen Betreuung oder auch in der Bewährungshilfe zu finden (vgl. Interview 2). Im aktuellen Freiwilligensurvey wird konstatiert, dass freiwillige Tätigkeiten häufig spezifische Qualifikationen benötigen. Demnach übt fast ein Viertel aller Engagierten eine Tätigkeit aus, für die eine Qualifikation notwendig ist (vgl. Simonson/Gordo 2016: 349). Ebenso uneinheitlich wie sich die Schulungsanforderungen darstellen, zeigt sich die Struktur der Arbeitsfelder und die unterschiedlichen Aktivitäten der Altersgruppen, die im lokalen Kontext aktiv sind.

### **5.1.1 Altersgruppen und Arbeitsfelder von Engagierten**

Nach Auskunft der befragten BE-Fachkräfte bilden sich die dominanten Altersgruppen der bürgerschaftlich Engagierten in den **Altersgruppen** zwischen 40 und 60 Jahren und bei den Engagierten über 60 Jahren ab. Diese Altersgruppen sind nach dem Eindruck der hauptamtlichen Fachkräfte besonders aktiv. In allen Kommunen engagieren sich anlassbezogen auch jüngere Menschen: *„Das Jugendforum mit Jugendbeauftragter läuft sehr gut“* (Interview E6). Jugendliche suchen, wie ältere Engagierte auch, Gemeinschaft. Dieses Bedürfnis wird aber nicht vorrangig im bürgerschaftlichen Engagement gesucht, sondern Jugendliche suchen alternative Räume, die sie auch in kommerziellen Angeboten finden. Sie lassen sich weniger direkt ansprechen, deshalb sind Kooperationen mit Organisationen sinnvoll, in denen sich Jugendliche aufgrund ihrer biographischen Passung treffen. Deshalb sind im Bereich des Jugendengagements z. B. Kooperationen mit Schulen

hilfreich (vgl. Interview E7). Die Einschätzung der Koordinierungsstellen, inwiefern jüngere Menschen zukünftig für das Engagement gewonnen werden können, unterscheiden sich stark, was sich in der Aussage widerspiegelt: „Die Jugendengagementförderung ruht derzeit, weil die Jugendlichen insbesondere schulisch stark gefordert sind.“ (Interview E4) oder auch „Jugendliche sind unterrepräsentiert im Engagement, hauptsächlich Berufstätige sind engagiert.“ (Interview E11).

Neben den differierenden Aussagen zum altersbezogenen Engagement lassen sich in den Interviews auf kommunaler Ebene auch zwei unterschiedliche Strömungen von Engagementausprägung und -förderung feststellen, die sich zum einen auf mehr **Bürgerbeteiligung** oder sich alternativ auf den **Ausbau von bürgerschaftlichem Engagement** in verschiedenen Aufgabenfeldern bezieht.

Die Idee mehr **Bürgerbeteiligung** zu initiieren und Beteiligungsprozesse zu begleiten, rückt in einigen Kommunen vorrangig in den Blick. „Beteiligung bedeutet Dialog“ (Interview E7) und dies führt zu gemeinsamen Tun und einer Weiterentwicklung der Gemeinde zu einer Gemeinschaft. Die Aufgabe in dieser Kommune sieht der Freiwilligenkoordinator in der Bürgerbeteiligung und hier in einer Form von „Dialogermöglichkeit“. In einer kleinen Kommune (4.000 Einwohner/innen) ist die Nachbarschaftsunterstützung bereits gegeben und funktioniert, aber neue Themen und Projekte werden dadurch noch nicht angestoßen (z. B. die Ausgestaltung des Ortes und die Festigung der Gemeinschaft). Die Lebensqualität und die **Beheimatung soll** für alle Einwohnerinnen und Einwohner **über Beteiligungsprozesse verbessert werden**. In anderen Städten sind die Koordinatorinnen der Ansicht, dass Bürgerbeteiligung anlassbezogen geweckt werden kann, etwa über thematisch festgelegte Zukunftswerkstätten (Interview E1; Interview E4) und dies wird genutzt.

Die **Arbeitsfelder des bürgerschaftlichen Engagements**, in denen sich Bürgerinnen und Bürger in den Kommunen engagieren, **sind ausgesprochen weit** und reichen von der Betreuung von „Lesepatenschaften“, „Familienpatenschaften“, „Job- und Ausbildungspaten“, „Pflegerlotsen“ über „Sprachmittler“ in viele soziale und politische Themenfelder. In einer Kommune (95.000 Einwohner/innen) engagieren sich die meisten Interessentinnen und Interessenten im sozialen Bereich. Bedingt durch die gesellschaftlichen Veränderungen wollen viele potenziell Engagierte in den letzten Monaten auch in den Themenbereichen „Inklusion“ und „Flüchtlingsarbeit“ tätig werden. Auch für die Betreuung von demenziell Erkrankten, außerhalb von Pflegeeinrichtungen, melden sich zunehmend Freiwillige (vgl. Interview E1). Das Thema „Nachhaltigkeit und gerechte Welt“ ist ein Thema, das viele potenzielle Engagierte bewegt und das in einer Stadt (44.000 Einwohner/innen) ein vergrößertes Netzwerk von Engagierten bewegt, in dem sich auch vielfach neue Engagierte finden, die bislang in der Kommune noch nicht aktiv waren. Zusammengefasst sind die Themen „**Senioren**“, „**Inklusion**“ und „**Flüchtlingshilfe**“ **die derzeit aktuellen Themen** des bürgerschaftlichen Engagements in den befragten Kommunen. Insbesondere das Thema der „Flüchtlingshilfe“ ist für die Kommunen zum Schwerpunktthema avanciert, betrifft jedoch nicht alle Koordinierungsstellen gleichermaßen.

Da die **Flüchtlingshilfe ein Querschnittsthema** für die Kommunen darstellt, ist die Zuständigkeit in den einzelnen Kommunen unterschiedlich zugeordnet. Das bedeutet, es gibt Koordinierungsstellen, die einen Großteil der Organisation in der Flüchtlingshilfe übernommen haben und sehr gefordert sind, die Engagierten zu koordinieren und

weiterzubilden und die in unterschiedlichen Stadtteilen angesiedelten Engagementgruppen zu begleiten (vgl. z. B. Interviews E6, E10, E17). In anderen Kommunen, in denen nicht die Koordinierungsstelle für BE mit der Koordinierung des bürgerschaftlichen Engagements im Kontext der Flüchtlingshilfe betraut ist, übernehmen andere Organisationseinheiten diese Aufgaben (z. B. das Bürger- und Ordnungsamt, Sozialamt ggf. auch Integrationsbeauftragte in unterschiedlicher Zuordnung). Zum Teil wird die Organisation des bürgerschaftlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe auch auf Freie Träger vor Ort übertragen (vgl. z. B. Interview E4). Das bedeutet, dass für die BE-Fachkräfte unterschiedlich starke Berührungspunkte zur Flüchtlingshilfe und somit auch zu den damit verbundenen Weiterbildungsanforderungen entstehen. In einigen Kommunen benötigen ggf. Verwaltungsfachkräfte Basiskenntnisse im „Freiwilligenmanagement“, während Koordinierungsstellen, die bereits jahrelang im „Freiwilligenmanagement“ eingespielt sind, mit neuen Anforderungen in der Vermittlung und Weiterbildung von Engagierten konfrontiert sind. Aus der Herausforderung der **Flüchtlingsarbeit** ergeben sich für die hauptamtlichen Fachkräfte die Fragen: Wo ist das Thema BE in den Verwaltungen angegliedert, wer ist damit beauftragt? Wie können kooperierende Strukturen aussehen?

### **5.1.3 Organisation der Weiterbildung für Engagierte**

Die Gewinnung und Begleitung von Engagierten gehört zu den Kernaufgaben der Freiwilligenkoordinatorinnen und Freiwilligenkoordinatoren. Um die Engagierten langfristig zu motivieren und für ihr Engagement zu qualifizieren, organisieren BE-Fachkräfte Weiterbildungsangebote für Engagierte in ihrer Kommune. In der Regel werden hier lokale Bildungseinrichtungen eingebunden.

Dabei beinhalten auch Veranstaltungen, die zunächst nur dafür konzipiert sind, auf Engagementmöglichkeiten aufmerksam zu machen, bereits Weiterbildungsaspekte. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn man die Definition von Weiterbildung auch auf informelles Lernen ausweitet (vgl. Kapitel 2.2). Aus diesem Grund werden im Folgenden auch die unterschiedlichen Wege der „Interessensweckung“ unter dem Weiterbildungsaspekt berücksichtigt.

Weiterbildungsmöglichkeiten für Engagierte werden in den einzelnen Kommunen in sehr unterschiedlichen Variationen angeboten. Idealtypisch konnten in den Experteninterviews drei Typen von Weiterbildungsorganisation erfasst werden, die abhängig davon sind, wie die BE-Fachkraft vor Ort die Weiterbildung für die Engagierten organisiert.

#### **Typ I – Die Koordinierungsstelle ist inhaltlich in die Weiterbildung der Engagierten weniger involviert und verweist auf Weiterbildungsangebote**

In einer größeren Kommune (100.000 Einwohner/innen) liegt der Fokus der Engagementförderung darauf, den potenziell Engagierten die möglichen Engagementangebote der Stadt zunächst einmal vorzustellen. Regelmäßig wird ein sogenannter „*Spaziergang durchs Ehrenamt*“ angeboten. Dieses Format dient dazu, Interessierten verschiedene Orte des Engagements in der Stadt auf einem tatsächlichen Spaziergang, zu unterschiedlichen potenziellen Einsatzorten, vorzustellen. Die Weiterbildung der Engagierten im engeren Sinne, wird dann aber bewusst in die Verantwortung der

Einsatzpartner (z. B. Pflegeheime, Hospize) vor Ort gelegt: *„Diese Vorgehensweise erweist sich als sinnvoll, da die Schulungen sich sehr stark an den individuellen Aufgaben der Ehrenamtlichen orientieren und die vorbereitenden und begleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten häufig ineinandergreifen.“* (Interview E1).

In einer kleineren Gemeinde (12.000 Einwohner/innen), die noch am Anfang der BE-Implementierung steht, ist das Thema Weiterbildung noch nicht im Fokus der BE-Entwicklung: *„Weiterbildung ist hier kein präsent Thema und es gibt keinen erkennbaren Bedarf. Falls doch, dann erhalten die Engagierten dafür die finanziellen Mittel und den organisatorischen Rahmen. Hier könnte die Zusammenarbeit mit der VHS ein möglicher Partner sein.“* (Interview E 6). In einer weiteren Gemeinde (Interview E11) organisieren sich die Initiativen und Gruppen ihre Weiterbildung weitgehend selbst (z. B. Vorlesepaten organisieren SchauspielerIn für Sprech- und Lesetraining). Hier wird die Koordinierungsstelle vor allen Dingen um Referenzen und finanzielle Unterstützung gebeten.

**Typ II - Koordinierungsstelle organisiert Weiterbildung überwiegend selbst:** In einigen Kommunen sind die Initiativen und Gruppen organisatorisch sehr eng an die Koordinierungsstelle angebunden und auch die Weiterbildung für die Engagierten wird von der Koordinierungsstelle initiiert, organisiert und finanziert; teilweise auch in Eigenregie durchgeführt.

Ein selbstinitiiertes regionales Weiterbildungsnetzwerk bestehend aus fünf Städten und Gemeinden („Unteres Remstal“) bietet zur Weiterbildung jährliche Fachtage an. Dort werden - differenziert in die Gruppe der Hauptamtlichen und Engagierten - jeweils eigene Inhalte bearbeitet (z. B. zu den Themen „Öffentlichkeitsarbeit“, „Sinus-Milieus“, „Coaching von Ehrenamtlichen“). Aktuell wird ein Fachtag mit dem Titel „Mein Ehrenamt als Spaß- oder Stressfaktor“ von diesem regionalen Weiterbildungsnetzwerk angeboten (vgl. Interview E2).

In ländlichen Gebieten mit vielen kleineren Gemeinden übernimmt teilweise auch das **Landratsamt** als zentrale Stelle die Organisation von Weiterbildungen und organisiert z. B. auch umfangreiche Schulungen für Lesepatinnen oder für Sprachscouts (vgl. Interview E6).

**Typ III: Mischtyp - Koordinierungsstellen lässt mehrere Qualifizierungsvarianten parallel laufen.**

Mehrere Qualifizierungsvarianten für Engagierte parallel anzubieten, diese Organisationsform wird in der Mehrzahl der befragten Kommunen praktiziert: In einer großen Kommune (110.000 Einwohner/innen) werden parallel unterschiedliche Wege der Weiterbildung für Engagierte beschritten. Die Leiterin der Stabstelle wird selbst aktiv und veranstaltet Einsteigerseminare in die Flüchtlingsarbeit. Engagierte in anderen Bereichen (z. B. Singpaten) erhalten eine Qualifizierung für ihr Engagement über die Vereine, in denen das Engagement stattfindet. Für ehrenamtliche Jobpaten gibt es begleitend zur einführenden Schulung ein umfangreiches Handbuch als Grundlage für die freiwillige Tätigkeit. Ergänzend wird der Bedarf an Qualifizierung bei den Ehrenamtlichen immer wieder abgefragt und schlägt sich dann in den Angeboten einer lokalen „Ehrenamts-Akademie“ nieder in der alle Weiterbildungsträger der Stadt Angebote platzieren, z. B. zur „Vorstandsarbeit in Vereinen“, „Quartiersarbeit“ „Öffentlichkeitsarbeit“ oder zum Thema „Gesprächsführung“ (vgl. Interview E10). Die Befragungsergebnisse aus weiteren Kommunen ergeben, dass in der Regel

Weiterbildungsangebote in Abstimmung mit den Volkshochschulen vor Ort angeboten werden. Typische Themen dieser kommunalen Weiterbildungsangebote sind hier z. B. „Website-Erstellung“, „Mediengestaltung“, „Rhetoriktraining“ oder auch „Zeit- und Selbstmanagement“ (vgl. Interview E2).

In einer weiteren Kommune (90.000 Einwohner/innen) werden bereits vorhandene bürgerschaftliche Aktivitäten im neuen Format vorgestellt, so dass bislang Nicht-Engagierte ggf. zum Mitmachen animiert werden. Nach der Methode des „pecha kucha“ gestaltet die dortige Koordinierungsstelle Themenabende mit viel Resonanz. Die jeweiligen Referentinnen und Referenten haben im Format des „pecha kucha“ sieben Minuten Zeit für ihren Vortrag. Durch diese prägnante Methode können die vielfältigen Engagementmöglichkeiten der Stadt kurzweilig vorgestellt werden. Darüber hinaus lud die Koordinierungsstelle der Stadt, zusammen mit dem lokalen Engagement- und Weiterbildungsnetzwerk, aktiv - mit deutlichem Werbeaufwand (Plakate, Brückenbanner, Postkarten) - Interessierte zu den Themen „*Lust auf Engagement*“ und „*Einblicke ins Engagement*“ zu den Präsentationen ein. Bei diesen Veranstaltungen geht es durchaus um „Weiterbildung“, aber nicht im klassischen Format, sondern es sollen Einblicke ins bürgerschaftliche Engagement der Stadt für interessierte Bürgerinnen und Bürger geboten und gleichzeitig niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten für das Engagement geschaffen werden. Teilweise werden die Veranstaltungen auch von bereits Engagierten anderer Bereiche besucht, die sich für weitere Engagementangebote in der Kommune interessieren (vgl. Interview E11).

Daneben gibt es in dieser Kommune weiterhin Fortbildungen für Vorlesepaten, für die Engagierten der Wohnberatung und für Internet-Initiativen. Hier werden die Gruppenleitungen der einzelnen Initiativen bei Bedarf aktiv und fordern Fortbildungsimpulse bei der Koordinierungsstelle ein, die dann von den dortigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern organisiert werden. Grundsätzlich können sich alle Engagierten über das kommunale Fortbildungsprogramm bedienen. Hier besteht eine große Themenvielfalt in der Weiterbildung (wie z. B. zu den Themen: „Gruppen leiten“, „Kommunikation“, „Zeitmanagement“, „IT-Themen“ oder auch „Kinästhetik“). Die Angebote werden in der Kommune sehr gut angenommen. Die Verantwortlichen dieser Koordinierungsstelle verstehen unter Weiterbildung mehr als Inhaltsvermittlung: *„Weiterbildung bedeutet gleichermaßen Wertschätzung für die Engagierten und bildet zugleich eine Kontaktfläche für Begegnungen, Kennenlernen und Austausch unter den Engagierten.“* (Interview E11; inhaltlich auch E10).

Aus diesem Grund wird in dieser Koordinierungsstelle dafür plädiert (Interview E11), dass Fortbildung für Engagierte lokal und regional stattfinden muss. Für die Weiterbildung der (potentiell) Engagierten vor Ort werden auch in anderen Experteninterviews (vgl. Interview 2, 6, 10, 13) keine weiteren Weiterbildungsaktivitäten durch das Land eingefordert. Die Weiterbildung der Engagierten vor Ort in der Kommune hat auch unter dem Aspekt der Vernetzung der Ehrenamtlichen einen hohen Stellenwert. Die Weiterbildung der lokal aktiven Engagierten wird vor Ort organisiert, entweder von den Fachkräften der BE-Koordinierungsstellen selbst, oder mit Hilfe der Weiterbildungsorganisationen vor Ort.

#### 5.1.4 Weiterbildung als Anerkennung und Stabilisierung des Engagements

In den Befragungen wird deutlich, dass die inhaltliche Weiterbildung für bürgerschaftlich Engagierte in den Koordinierungsstellen ein wichtiges Thema darstellt, dass die Weiterbildung für bürgerschaftlich Engagierte aber nicht nur auf den formal vermittelten Lernstoff bezogen werden kann, sondern eng mit dem Element der **Anerkennung und Wertschätzung** des Engagements verknüpft ist. *„Zeitweise gab es ein sogenanntes BONUS-Weiterbildungsprogramm, das jedoch nur in geringem Umfang angenommen wurde. Erst als die Fortbildungen einen besonderen Rahmen erhielten und für die einzelnen Projekte individuell gestaltet wurden, stieg die Nachfrage und die Weiterbildungen wurden rege besucht; z. B. wurde für die ‚Nachwanderer‘ neben Erste-Hilfe-Kursen auch interkulturelles Training angeboten, dies aber auch eingerahmt in ein Begleitprogramm von Ausflügen und Bewirtungen“* (Interview E4). Nach Ansicht des BE-Teams dieser Koordinierungsstelle, wollen die Engagierten nicht nur im eigentlichen Engagement, sondern auch in Weiterbildungen „Gemeinschaft erleben“ und aus diesem Grund sind Ausflüge und Bewirtungen als Rahmenbedingung auch für inhaltliche Schulungen wichtig.

*„Fortbildung muss Anerkennungscharakter haben. Nicht der Inhalt allein ist das Ziel, ein weiteres Ziel ist das Vermitteln von Gemeinschaft und das Pflegen von sozialen Kontakten.“* (Interview E4). Das Thema der Weiterbildung ist also stark mit einem Anerkennungsaspekt verknüpft; Wertschätzung und Weiterbildung sind für Weiterbildungsveranstaltungen im Engagement offensichtlich als zwei Seiten einer Medaille zu betrachten. Die Leiterin einer Koordinierungsstelle gestaltet ihre Fortbildungen bereits bewusst in diesem Kontext. Lesepatinnen werden zur Weiterbildung eingeladen, dabei werden sie z. B. nach der offiziellen Öffnungszeit in eine Buchhandlung eingeladen und dort werden dann, exklusiv in angenehmen Ambiente für die Engagierten neue Bücher vorgestellt, die die Lesepatinnen in ihrer Tätigkeit einsetzen können (vgl. Interview E17).

Die befragten BE-Fachkräfte der verschiedenen Koordinierungsstellen, sind sich darin einig, dass **Weiterbildungen**, über den Transfer von Inhalten hinaus, ein Instrument darstellen, das dazu **geeignet** ist, bürgerschaftliches **Engagement anzuerkennen, teilweise auch zu stabilisieren**: *„Meine Erfahrung zeigt, je mehr Wissen den Ehrenamtlichen vermittelt wird, umso motivierter werden sie. Voraussetzung ist natürlich, dass dieses Wissen auch zum Tragen kommt. Ein gesundes Maß an Mitbestimmung, Eigenverantwortung und Wertschätzung muss also parallel zur Wissensvermittlung einhergehen.“* (Interview E1).

Diese Einschätzung der Stabilisierung von Engagement durch Weiterbildung wird allerdings nicht von allen Befragten geteilt: *„Weiterbildung als Anerkennungsinstrument stabilisiert nicht zwingend, aber es ist eine Honorierung von Engagement und hebt eine Person heraus. Deshalb ist das örtliche Fortbildungsprogramm auch von großer Bedeutung für die lokale Engagementszene.“* (Interview E2). Diese unterschiedliche Einschätzung zur Stabilisierung, spiegelt sich auch in der quantitativen Umfrage Engagierten in Biberach (vgl. Punkt 5.2).

Um neue **Engagierte gewinnen zu können**, scheint das Weiterbildungsangebot ebenfalls geeignet zu sein: *„Weiterbildung kann ein Instrument für einen Einstieg sein, weil sich der Einstieg so niederschwellig gestaltet. Das gelingt auch durch die Ehrenamts-Akademie, die mittlerweile auch für Interessierte geöffnet ist, die noch nicht in einem festen Engagement gebunden sind.“* (Interview E10). Dies gelingt insbesondere dann, wenn es eine große Freiheit des Zugangs gibt und Engagierte darüber hinaus einen persönlichen Nutzen für sich

erkennen. In einem Landkreis (Interview E13) werden Weiterbildungsangebote bewusst so beworben, dass bereits in der Ankündigung des Weiterbildungsangebotes auf den Vorteil für die potenziell Engagierten eingegangen wird (z. B. Mentorinnen und Mentoren in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit).<sup>15</sup>

Erklärtermaßen hat diese niedrigschwellige Einladung zur Weiterbildung Erfolg: *„wenn die Einstiegsweiterbildungen sehr offen möglich sind, dann bleiben die Leute zu 75 %, weil sie Kontakte knüpfen, ihnen die Stimmung gefällt, sie Gemeinschaft erleben. Andere nehmen teil und wollen mal was anderes ausprobieren und gehen dann wieder, was aber auch in Ordnung ist. Man muss auch die Chance geben, ‚nein‘ zu sagen.“* (Interview E 13; inhaltlich auch E10).

Der Stellenwert der Weiterbildung über den inhaltlichen Kontext hinaus, ist in den Koordinierungsstellen bekannt: *„Weiterbildung ist für das Animieren und Stabilisieren von Engagement wichtig, wird aber von den Engagierten nicht zwingend eingefordert. Die Engagierten beenden aber ihre freiwillige Arbeit, wenn sie nicht weitergebildet werden und dies im Verbund mit Gemeinschaft erleben.“* (Interview E4).

Nach Aussage einer Freiwilligenkoordinatorin eines Landkreises sollte jede Weiterbildung für Engagierte so gestaltet werden, dass folgende drei Punkte darin enthalten sind: Inhalt, der für das Ehrenamt wichtig ist (z. B. rechtliche Grundlagen), Inhalt, der für die Ehrenamtlichen als Person wichtig ist und darüber hinaus ein Anerkennungsaspekt. *„Weiterbildung und Anerkennung gehören zusammen. Eine Weiterbildung muss als ‚Wohlfühltag‘ gestaltet werden, das bedeutet: schönes Ambiente, Einvernehmen mit den Referentinnen und Referenten, Mittagessen, Obst, Getränke. Weiterbildung ist Anerkennung: ‚Das ist mein Ding, das ich vertrete!‘ Weiterbildung wird für jedes Projekt konkret angeboten, ich nehme auch teil und bin mit den Ehrenamtlichen zusammen“* (Interview E13).

Es zeichnet sich ab, dass in **Kommunen, in denen BE-Koordinierungsstellen bereits etabliert** sind, auch die **Weiterbildung für die Engagierten einen wichtigen Stellenwert** einnimmt. Die BE-Verantwortlichen nutzen regional und lokal zugeschnittene Angebote, oder sie entwickeln und organisieren eigene Veranstaltungen. Es kristallisiert sich heraus, dass die BE-Verantwortlichen über die inhaltliche Weiterbildung hinaus, Weiterbildungsveranstaltungen durchaus unter dem Aspekt der Stabilisierung und Anerkennung des Engagements erkennen und entsprechend ausgestalten.

Während die Weiterbildung der Engagierten in den Kommunen in der Regel gut organisiert ist und hier in den Experteninterviews keine Unterstützung durch das Land eingefordert wird, begegnen den BE-Fachkräften in ihrer eigenen Arbeit vielfältige Anforderungen, aus denen sie selbst Weiterbildungsbedarfe ableiten.

---

<sup>15</sup> Der Text des dazu gehörigen Flyers lautet: „Ihr Nutzen: In verschiedenen Seminaren wird das grundlegende Handwerkzeug der Pressearbeit für einen professionellen Umgang mit den Medien vermittelt, das sofort in die praktische Arbeit umgesetzt werden kann. Sie erhalten die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit anderen Kollegen aus dem Ehrenamtsbereich. Die Teilnehmer erhalten eine Teilnahmebestätigung.“

### 5.1.5 Weiterbildung für Hauptamtliche - Status quo

BE-Fachkräfte im Land arbeiten im Spannungsfeld zwischen engagierten Bürgerinnen und Bürgern, Politik, Verwaltung, Trägern der Wohlfahrtspflege sowie Wirtschaftsakteuren. In den einzelnen Systemen gibt es verschiedene Zielsetzungen und interne Dynamiken. Kenntnisse der unterschiedlichen Systemanforderungen und deren Möglichkeit zur Kooperation, sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit in der Förderung und Begleitung von bürgerschaftlichem Engagement.

In den BE-Koordinierungsstellen der Kommunen und Landratsämter unterscheidet sich sowohl das Aufgabenspektrum der BE-Fachkräfte, die organisationale Verortung der BE-Stelle in der Verwaltung, als auch der Stellenanteil, der für die Koordinierung von bürgerschaftlichem Engagement zur Verfügung steht. Vor diesem Hintergrund ergibt sich eine große Variation von formulierten Arbeits- und Weiterbildungserfordernissen, die sich auch in den Experteninterviews widerspiegeln, was im Folgenden nachgezeichnet wird.

Bezogen auf ihren **Arbeitsauftrag** beschreiben zwei BE-Fachkräfte ihre **Arbeit als basierend auf zwei Ebenen**. In der Basisarbeit gilt es *„Rahmenbedingungen zu sichern und Verwaltung und Bürgermeister zu vermitteln, welche Bedeutung der Zusammenhalt in der Gesellschaft – mit Hilfe der Engagierten – hat.“* (Interview E11). Die Herausforderung der Basisarbeit besteht in Zeiten der knappen Kassen auch darin, Erfolge und Leistungen in Zahlen abzubilden. Die zweite Ebene, die auf der Basisarbeit aufsetzt, hat das Ziel, *die Engagierten in den Themen „Selbstverständnis, Zivilgesellschaft, das eigene Rollenverständnis zu stärken, zu ermutigen und zu verstehen“* (Interview E 11). In Bezug auf dieses Aufgabenspektrum formulieren die BE-Fachkräfte Unterstützungsbedarf, sowohl inhaltlich-theoretisch als auch methodisch.

In einem weiteren Interview wird die Aufgabenebene, die sich auf die Arbeit mit den Engagierten bezieht, noch weiter differenziert: *„Das Hauptamt braucht zwei Fortbildungsvarianten. Einmal Wissen darüber, was das Hauptamt für die Ehrenamtlichen bieten muss (Struktur, Rahmenbedingungen, Anerkennung) und dann Wissen über die Besonderheit von Ehrenamt (Selbstverwirklichung, Freiwilligkeit, den Unterschied von Hauptamt und Ehrenamt).“* (Interview E2).

Die Kooperation mit Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeitern, die zum bürgerschaftlichen Engagement noch keinen Zugang haben, wird von zwei weiteren Befragten als notwendiges Feld der Qualifizierung, über ihre eigene Weiterbildung hinaus, betrachtet: *„Perspektivisch ist es wichtig, die Verwaltungsmitarbeiterinnen und die Gemeinderäte zum Thema: ‚Wie geht Engagementförderung?‘ zu schulen, da bürgerschaftliches Engagement kein Solospiel ist und die gesamte Kommune davon betroffen ist.“* (Interview E4).

Insgesamt wird die **Bedeutung von Qualifizierung** von den befragten Fachkräften als **sehr hoch** eingeschätzt. Sie wird zum einen benötigt, *„um im Innenverhältnis gut arbeiten zu können und es braucht Qualifizierung bezogen auf das Außenverhältnis, um hier Strukturen und Netzwerke erfolgreich zu bespielen. Um langjährige Fachkräfte zu motivieren und bei neuen Themen aktuell zu bleiben, um Neueinsteiger und Neueinsteigerinnen zu qualifizieren und Netzwerke aufzubauen und zu pflegen.“* (Interview E14).

Für alle Interviews gilt, dass den Fachkräften das Thema Fortbildung grundsätzlich wichtig ist und hier insbesondere der Aspekt der **Vernetzung** benannt wird: „*Vernetzung ist viel wert, ist ein Mehrwert der Weiterbildung.*“ (Interview E14). Da im Arbeitsfeld des „bürgerschaftlichen Engagements“ Fachkräfte ihre Tätigkeit häufig ohne konkretes Wissen zum bürgerschaftlichen Engagement beginnen, sind sie darauf angewiesen über spezifische Fortbildungen im Bausteinformate Informationen, konkretes Handlungswissen, Kontakte und Vernetzung zu erhalten (vgl. Interview E10). Ein weiterer Aspekt der genannt wird: Qualifizierung befördert das **berufs(politische) „Standing“**.

In einem Gruppeninterview in dem fünf Expertinnen und Experten zur Bedeutung von Weiterbildung befragt werden, werden weitere Punkte benannt:

- „*Fortbildungen vermitteln den **Zugang zu neuen (Arbeits)Methoden** und sie geben **Einblicke in Strukturen** bzw. machen Strukturen transparent.*“
- „*Weiterbildung sensibilisiert für Themen in und außerhalb der Verwaltung, **vermittelt das Werkzeug**, um den Alltag im Beruf zu organisieren, gibt Einblick in die **aktuelle Forschung**, hinsichtlich des Themas Bürgerengagements, und **sensibilisiert für ausgewählte und vor allem für neue inhaltliche Entwicklungen.***“
- „*Weiterbildung bedeutet einen **qualifizierenden Abschluss** und Fortbildung ist ein **themenbezogener Input.***“
- „*Fortbildungsveranstaltungen bedeuten Unterstützung, um sich und die Tätigkeit im **System Engagement und im System Verwaltung** einzusortieren, sich zu **positionieren** und es bedeutet, dass es Vernetzungsmöglichkeiten gibt.*“

Neben der hohen Bedeutung der Weiterbildung, die von den Fachkräften formuliert wird, werden in den Interviews - unabhängig vom Arbeitsfeld - wiederkehrend Weiterbildungsthemen eingefordert, die sich auf eine Vielzahl von Themen beziehen. Nachfolgend sind alle Themenwünsche, die in den Interviews benannt wurden, aufgelistet und holzschnittartig kategorisiert:

#### **Themenspezifische Weiterbildungswünsche:**

- *Bürgerschaftliches Engagement in seiner besonderen Haltung vermitteln;*
- *Rolle von Engagement in der Zivilgesellschaft;*
- *Politische Verankerung des Themas Bürgerengagement;*
- *Freiwilligkeitsleistung – Bürgerengagement doch nur als „Lückenbüsser“?*
- *Monetarisierung des bürgerschaftlichen Engagements;*
- *Herausforderungen in der Flüchtlingsarbeit;*
- *Wie erreiche ich sozial benachteiligte Menschen bzw. andere Zielgruppen außerhalb der Mittelschicht?*
- *Umgang mit Generationenumbruch in BE-Gruppen; wie kann ich Menschen motivieren, damit sie ihr Ziel verfolgen können?*
- *Umgang mit eigenen Erwartungen;*
- *Führungskräfteseminar.*

### **Freiwilligenmanagement (Planung und Organisation der Freiwilligenarbeit):**

- *Methoden der Koordination, Struktur und Moderation;*
- *Sensibilisierung von Verwaltung für BE; Verwaltung und BE;*
- *Konfliktmanagement - Was heißt Auseinandersetzung?*
- *Wie begleite ich Projektarbeit?*
- *Kenntnisse von Verwaltungsstrukturen und –abläufen;*
- *Methodenkenntnisse für den Umgang mit Engagierten;*
- *Umgang mit Engagierten, eigenes Bewusstsein und Haltung;*
- *Psychologische Grundlagen; auch personale Distanz;*
- *Führungsaufgaben im Freiwilligenmanagement.*

### **Werkzeug- und Methodenkenntnisse:**

- *Instrumente der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit;*
- *Moderationsmethoden;*
- *Gremienarbeit gestalten;*
- *„Fresh-up des Methodenkoffers“;*
- *Instrumente der Anerkennung und Wertschätzung.*

Bislang nutzen die BE-Fachkräfte unterschiedliche Wege der Weiterbildung und bedienen sich bei verschiedenen Weiterbildungsanbietern. In größeren Kommunen gibt es die Möglichkeit, hausinterne Fortbildungen zu besuchen (z. B. zum Thema „Resilienz“ oder „Führung“). Aber auch die Weiterbildungsangebote der Verwaltungsakademie (VWA) oder Führungsakademie (vor allem zum Thema Bürgerbeteiligung) werden von den Fachkräften wahrgenommen. Speziell zum Thema des bürgerschaftlichen Engagements werden von den Fachkräften auch Seminare der Evangelischen Akademie Bad Boll besucht. Insbesondere sind die Tagungen der FaLBE und die Veranstaltungen der kommunalen Spitzenverbände relevant für die Weiterbildung und Qualifizierung der BE-Fachkräfte. Die Weiterbildungsangebote werden hauptsächlich innerhalb des Landes Baden-Württemberg genutzt (Interview E1, E2, E11, E24). Weiterbildungsangebote auf Bundesebene sind eher unattraktiv: *„es bleibt zuviel Zeit auf der Strecke“ (Interview E10).*

Als **organisatorische Rahmenbedingungen** für zukünftige Weiterbildungsveranstaltungen werden genannt: *„Insgesamt wären aber Halbtagesveranstaltungen ein angemessener Rahmen, da Hauptamtliche sehr oft in Zeitnot sind.“* (vgl. Interview E1). Die Hauptamtlichen haben zwar wenig Zeit, fordern aber theoretisch-inhaltlichen Input ein (vgl. Interview E11), sie benötigen Raum für den Austausch und auch für Hauptamtliche ist die Weiterbildung die Möglichkeit „aufzutanken“. Eintägige Veranstaltungen, mit aktuellen Themen werden eingefordert, notwendig ist offensichtlich auch immer wieder die Vermittlung von Methoden. Das neu eingeführte web-basierte Angebot der Fachberatung des Städtetags kann scheinbar den persönlichen Austausch und den Kontakt zu den Fachkolleginnen und -kollegen nicht ersetzen.

Die Fachkräfte formulieren des Weiteren Anforderungen, die über Themenwünsche und organisatorische Rahmenbedingungen hinausgehen. Grundsätzlich ist derzeit, nach den Aussagen der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner, eine „offene Situation“ zu konstatieren, die von den Fachkräften als „roll back“ bezeichnet wird. Die Situation ist deshalb „offen“, da die Fachberatungen, die eingeführten Angebote nicht in der bisherigen

Häufigkeit und bekannten Form anbieten können. Bezogen auf die Qualifizierungsstrategie im Städtenetzwerk ist eine Fokussierung auf lokale Einzelberatung und weniger auf die Durchführung von Werkstattgesprächen und Tagungen festzustellen. Zwei Freiwilligenkoordinatorinnen einer größeren Kommune (93.000 Einwohner/innen) konstatieren: *„Über das Städtenetzwerk kommt derzeit wenig an, auch gerade im Hinblick auf die Flüchtlingsarbeit. Zwar gibt es ein web-basiertes Angebot, das jedoch nicht den **persönlichen Austausch** und Kontakt ersetzt.“* (Interview E11).

Insgesamt sind die Aspekte der Weiterbildung für die BE-Fachkräfte in letzter Zeit etwas in den Hintergrund gerückt - so die Feststellung einer Fachberatung (vgl. Interview E12) - da die Ressourcen zum einen in die Entwicklung der Engagementstrategie BW geflossen sind und zusätzlich Herausforderungen im Kontext der Flüchtlingshilfe zu bewältigen sind.

Ein weitere Anregung bezieht sich auf zukünftig geplante Weiterbildungsveranstaltungen, die sich sowohl an BE-Fachkräfte als auch an Engagierte richten: *„Die **gemeinsame Weiterbildung** von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen **bewährt sich nicht**: Es gibt Fachkräftestandards und Ehrenamtlichenstandards“* (Interview E3, inhaltlich auch E2), *„Fachkräfte und Engagierte sind nicht auf gleicher Augenhöhe und benötigen unterschiedlichen Input“* (Interview E10). Hier besteht jedoch kein einheitliches Meinungsbild. Es gibt auch die Einschätzung, dass ***übergeordnete Themenveranstaltungen** (auch in Form von Fachtagungen) des Landes notwendig sind, zu denen durch die Kommunen - als Multiplikatoren - sowohl Hauptamtliche als auch Ehrenamtliche geschickt werden könnten* (Interview E1).

Auf die Frage, mit welchen **Organisationen in punkto Weiterbildung kooperiert** werden sollte, wird von den BE-Fachkräften die **Kooperation mit Hochschulen** häufig befürwortet.

*„Die Hochschule ist interessant, weil theoriebasiertes Wissen angeboten wird und sie eine gute Zertifizierungsinstitution ist. Dadurch ergibt sich sowohl eine Finanzierungslegitimation als auch eine Aufwertung der BE-Fachkraft.“* (Interview E2). Oder: *„Eine Veranstaltungsreihe von Hochschulen im Land halte ich für ein interessantes Angebot.“* (Interview E13).

Die Anbindung von Weiterbildungseinheiten an eine Hochschule ist für die Fachkräfte attraktiv. Die Themen, die für etwaige Weiterbildungen, die von den BE-Fachkräften in den Kommunen in diesem Kontext genannt werden, sind inhaltlich breit gestreut: „Projektmanagement“, „Methodenkenntnisse in Moderation (z. B. open space)“, Infos zur Gruppenformen (Verein, Selbsthilfe, Initiativen) und rechtliche Grundlagen für die Arbeit mit Engagierten sowie Kenntnisse zur BE-Strukturen im Land, sind für die Befragten interessant. Auch Themen wie „Rollenklärung zwischen Hauptamt und Ehrenamt“ oder „Neue Medien“ werden nachgefragt (vgl. Interview E10).

Das FaLBE-Netzwerk hält Zertifikate bei Abschluss von Fortbildungen für sinnvoll, diese können Anreiz sein, sie dokumentieren geleistete Arbeit und können auch zu einer angemessenen Bezahlung für die jeweilige Fachkraft führen. Die inhaltliche und organisatorische Anbindung der Fortbildungen an eine Hochschule hat dabei einen hohen fachlichen und symbolischen Wert und wäre auch aus diesem Grund wünschenswert. Die Einbeziehung der Hochschule bzw. eine Zusammenarbeit hinsichtlich von Qualifizierungsangeboten ist nach Ansicht von BE-Fachkräften auch relevant für Verwaltungspersonal, damit auch Fachkräfte mit Verwaltungshintergrund mit den Themen Bürgerengagement und Bürgerbeteiligung gut umgehen können. Die Hochschule ist dabei

für Weiterbildungen ein legitimer Ort und ein Zertifikat für die Qualifizierung ist wichtig (vgl. Interview E7).

Es werden auch Ideen zur Ausgestaltung einer derartigen Fortbildung formuliert<sup>16</sup>:

Als mögliche Themen werden vom FaLBE-Netzwerk folgende Vorschläge formuliert:

- Projektmanagement
- Rechtliche Rahmenbedingungen (Vereine, Verbände, Initiativen) und Versicherungsschutz
- Verwaltungsaufbau und-strukturen
- Strukturen der Gesellschaft (Kirche, Wohlfahrt, Rolle von Verbänden und Vereinen, Feuerwehr)
- Politische Strukturen und politische Interessenvertretung
- Gesellschaftlicher Wandel und gesellschaftliche Herausforderungen (Demografie, Vielfalt in der Gesellschaft)
- Wissen über Netzwerke, Organisation von Netzwerken, Bedeutung von Netzwerken, Verständnis zu Netzwerken
- Methoden-Kenntnisse (Zeitmanagement, Moderationsmethoden)
- Rhetorik.

Auch in den Einzelinterviews werden „Strategische Fortbildungen in Form von Modulen, die vom Land angeboten werden“ (Interview E11) eingefordert. Dabei soll es theoretischen Input geben, der aber auch durch Praxisvertreterinnen und Praxisvertreter reflektiert wird. Ergänzend zu den bereits aufgeführten Themenvorschlägen werden in diesem Interview Themenvorschläge wie „Pressearbeit“ und „Freiwilligenmanagement“ genannt.

Für die hauptamtlichen Fachkräfte, die im Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (FaLBE) organisiert sind, sollen bei einer etwaigen Neukonzeption der Weiterbildung die Themen „interkulturelle Kompetenzen“, „Sensibilisierung für unternehmerisches Engagement“, „Sensibilisierung für ein Engagement für die Zielgruppe der Jugendlichen“, „Entwicklung von niedrigschwelligen Möglichkeiten für ein Engagement von benachteiligten Jugendlicher“ und die vielfältigen Möglichkeiten, die der Welfare-Mix bietet, eine Rolle spielen.

### **Zwischenfazit: Weiterbildung für BE-Fachkräfte**

Während die lokale Weiterbildung der Engagierten von den BE-Fachkräften abhängig von den Aktivitäten und der Haltung der BE-Fachkraft organisiert wird - und der Stellenwert der Weiterbildung auch als Anerkennungsinstrument hoch eingeschätzt wird - formulieren die

---

<sup>16</sup> Die Fortbildungen sollten in Tagesveranstaltungen modular angeboten werden. Optimal wären drei x drei Tage verteilt über ein Jahr.

BE-Fachkräfte Anforderungen für ihre eigene Weiterbildung, aber auch für die Weiterbildung von Verwaltungsfachkräften. Insgesamt erwarten die BE-Fachkräfte, dass inhaltliche Impulse über die Landesebene und das Landesnetzwerk gesetzt und transportiert werden. Durch Weiterbildungsangebote des Landes, in Form von Tagungen und Schulungen werden aus deren Sicht wichtige Themen markiert, die dann auch auf kommunaler Ebene Bedeutung und Legitimation erhalten. Eine Vielzahl von gewünschten Weiterbildungsthemen wird in den Interviews formuliert. Grob lassen sich die Themenvorschläge in die beiden Kategorien „Freiwilligenmanagement“ und „Methodenkenntnisse“ einordnen. Auch für zukünftige Tagungen wird von den Fachkräften ein Themenkatalog formuliert. Eine etwaige Weiterbildungskooperation mit Hochschulen wird von den BE-Fachkräften begrüßt, da durch eine damit verbundene Zertifizierung auch eine Aufwertung der Weiterbildung erfolgen kann. Widersprüchlich zum weit gefächerten gewünschten Themenkatalog, steht jedoch die Zeitknappheit in Bezug auf Weiterbildung, die von den BE-Fachkräften immer wieder geäußert wird.

## 5.2. Qualifizierung aus Sicht von Engagierten

In diesem Kapitel soll die Perspektive von Engagierten zum Thema Weiterbildung verortet werden. Grundlagen für diese Ausführungen sind zum einen die Daten des Freiwilligensurveys 2014 (vgl. Simonson/Romeu Gordo 2016) und zum anderen eine – im Rahmen der vorliegenden Studie - durchgeführte Befragung von baden-württembergischen Engagierten anlässlich einer „Ehrenamts-Messe“ im Herbst 2015. Die Kernaussagen, die der Freiwilligensurvey zur Qualifizierung trifft sind:

- ...dass für freiwillige Tätigkeiten **häufig spezifische Qualifikationen notwendig** sind: „Fast ein Viertel der Engagierten übt eine Tätigkeit aus, für die eine spezifische Aus- oder Weiterbildung notwendig ist.“ (Simonson/Romeu Gordo 2016: 349).
- ...dass **viele Engagierte** im Rahmen ihres Engagements **an Weiterbildungen teilnehmen**: „Zwei Fünftel aller Engagierten haben im Rahmen ihres Engagements schon einmal oder mehrmals an einer Weiterbildung teilgenommen.“ (Simonson/Romeu Gordo 2016: 349).
- ...dass ein Großteil der Engagierten angibt, **im Engagement dazu zu lernen**: „Knapp drei Viertel der Engagierten geben an, soziale Fähigkeiten erlangt zu haben.“ (ebd.)
- ...das den Engagierten die im Engagement erworbene **Fähigkeiten auch für andere Lebensbereiche nützlich** sind: „Ein Großteil der Engagierten bewertet die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten als nützlich für Schule, Ausbildung oder Studium, die berufliche Tätigkeit oder für den beruflichen Einstieg.“

Ergänzend zu dieser repräsentativen Befragung wurde im Rahmen einer sogenannten „Ehrenamtsmesse“ ein nicht-repräsentatives Stimmungsbild zum Thema Weiterbildung eingeholt, in dem erfahrenen Engagierten, Fragen zur Anerkennung und Stabilisierung von Engagement durch Weiterbildung gestellt wurden.

Im Rahmen einer Ehrenamtsmesse in der Kleinstadt Biberach stellten 27 Vereine und Initiativen ihre Handlungsfelder des bürgerschaftlichen Engagements vor und boten so potenziell Engagierten die Chance, Informationen an Ausstellungsständen einzuholen und

die Akteure der Vereine und Initiativen der Kleinstadt kennenzulernen. Diese eintägige Veranstaltung wurde von den Autorinnen genutzt, um Fragebogen an Engagierte auszugeben, die auf der Veranstaltung als Standpersonal agierten. Ausgehend von der Hypothese, dass sich die überwiegend erfahrenen Engagierten mit dem Thema „Weiterbildung“ bereits in der ein oder anderen Form beschäftigt haben, wurden Fragen zum Engagement formuliert, die auch in den Experteninterviews der BE-Fachkräfte gestellt wurden, so dass hier ein Abgleich der Aussagen von BE-Fachkräften und Engagierten getroffen werden kann.

Unter der 50 Befragten befinden sich Engagierte aus sehr unterschiedlichen Engagementfeldern der Stadtgesellschaft: Sportverein (7 Engagierte), Lesepatzen (3 Engagierte), Feuerwehr/Rotes Kreuz (2 Engagierte), Opferhilfe/Notfallseelsorge (2 Engagierte) BUND/Nabu (5 Engagierte), Hospiz (6 Engagierte), Lokale Agenda (3 Engagierte), Stadtseniorenrat/Generationenwerk/Altenhilfe (8 Engagierte), Bürgerstiftung/Bürgergenossenschaft (5 Engagierte), Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (1 Engagierte), Kreisjugendring (1 Engagierte, Freundeskreis Psychiatrie (1 Engagierte), Flüchtlingsarbeit (1 Engagierte), Bahnhofsmision (1 Engagierte), Bewerbungsunterstützung für Jugendliche (4 Engagierte).

30 der befragten Personen (60 %) sind über 60 Jahre alt, 17 Personen (34 %), die den Fragebogen ausfüllten, sind zwischen 40 und 60 Jahren alt, zwei der Befragten sind zwischen 20 und 40 Jahren alt und ein/e Befragte/r ist unter 20 Jahre alt. Das hohe Durchschnittsalter resultiert daraus, dass überwiegend erfahrene Engagierte, Informationen an Messebesucherinnen und -besucher weitergegeben haben und den Standdienst für ihre Organisation am Wochenende übernehmen. Insgesamt nahmen 31 Frauen und 19 Männer an der Befragung teil. Insbesondere in der Altersgruppe der über 60-Jährigen sind die Frauen (20 Befragte) doppelt so stark vertreten wie die Männer (10 Befragte). In den anderen Altersgruppen ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

Die Engagierten sind zum Großteil langjährig engagiert:

<b>Seit wann engagieren sich?</b>	
0 – unter 2 Jahre	2 Personen ( 4 %)
2 – unter 5 Jahre	4 Personen ( 8 %)
5 – unter 10 Jahre	14 Personen (28 %)
10 – unter 15 Jahre	14 Personen (28 %)
15 – unter 20 Jahre	2 Personen ( 4 %)
20 – unter 30 Jahre	5 Personen (10 %)
Länger als 30 Jahre	8 Personen (16 %)
Keine Nennung	1 Person ( 2 %)

Der wöchentliche zeitliche Aufwand der freiwillig Engagierten differiert, hier lässt sich für die Frage „**Wieviele Stunden wöchentlich engagieren Sie sich für Ihre Organisation?**“ auch keine Spezifikation nach Altersgruppen erkennen. 26 der Engagierten (52 %) engagieren sich zwischen einer und fünf Stunden in der Woche, 11 (22 %) Personen sind 5 bis unter 10 Stunden in der Woche aktiv. Sieben (14 %) Personen engagieren sich zwischen zehn und 20 Stunden in der Woche und eine Person (2 %) engagiert sich 25 Stunden in der Woche. Fünf weitere Personen (10 %) geben an, dass sie nach Bedarf aktiv werden; dies insbesondere in den Bereichen Hospiz und Notfallseelsorge.

Auf die grundsätzliche Frage „**Benötigen Sie für Ihr freiwilliges Engagement Schulungen?**“ antworten 39 Befragte (78 %) mit „ja“ und 8 Personen (16 %) der Befragten mit „nein“, drei Personen (6 %) antworten nicht auf diese Frage. Von den Befragten, die für Ihr Engagement Schulungen benötigen, begründen dies vor allem die in Sportvereinen Engagierten damit, dass Schulungen nötig seien, um Übungsleiterlizenzen zu verlängern und ihr Vereinsangebot attraktiver zu machen. Die Engagierten im Hospizbereich benötigen umfangreiche Schulungen, um ihr Engagement überhaupt ausüben zu können. Andere Begründungen, die von weiteren Engagierten gegeben werden, lauten: *„Ich benötige Schulungen, um auf dem aktuellen Stand zu sein und Infos in die Organisation weiterzutragen; „um den Umgang mit Kindern und Jugendlichen einzuüben“* (Engagierte in der Jugendfeuerwehr), oder *„um Wissen weiterzuvermitteln“* (Engagierter des BUND), *„neue Entwicklungen berücksichtigen, Angebot des Vereins erweitern“* (Engagierter beim Nabu).

Die acht Personen, die angeben, für ihr Engagement **keine Schulungen** zu benötigen, sind über 60 Jahre alt und geben als Grund für die Ablehnung (weiterer) Schulungen an: *„habe bereits viele Schulungen gehabt“* (Engagierter in der Bürgerstiftung, über 20 engagiert), oder *„Schulungen besuche ich nicht mehr“* (Lesepatin seit über 10 Jahren) oder *„ich mache Sachen, mit denen ich mich auskenne“* (Engagierter Nabu, seit über 30 Jahren engagiert), oder *„bin qualifiziert“* (Engagierter in der Bürgerstiftung, seit über 2 Jahren engagiert), oder ich *„suche mir raus, was ich kann“* (Engagierte in der Lokalen Agenda seit 15 Jahren engagiert) oder *„meine Lebenserfahrung reicht aus“* (Engagierte im Stadtseniorenrat seit 7 Jahren). Insgesamt werden Schulungen vom überwiegenden Teil der befragten Engagierten für notwendig gehalten. Diejenigen, die keine Schulungen für ihr Engagement benötigen, geben an, dass sie entweder bereits früher Schulungen besucht haben, oder dass ihr Wissen bzw. ihre Lebenserfahrung genüge, um das gewählte Ehrenamt auszufüllen.

Bei der Abfrage nach der tatsächlichen Weiterbildungsteilnahme „**Haben Sie schon einmal an einer Weiterbildung für Ihr Engagement teilgenommen?**“ stellt sich heraus, dass 13 Personen (26 %) noch nie eine Weiterbildung besucht haben, aber 37 Personen (74 %) weiterbildungserfahren sind. Von den Engagierten, die schon einmal eine Weiterbildung besucht haben, sind 23 Personen (62 %) regelmäßige Besucherinnen und Besucher einer Weiterbildung. Das bedeutet, dass von den regelmäßigen Schulungsbesuchern 15 Personen (55 %) mehrmals im Jahr an einer Weiterbildung teilnehmen (mit sehr unterschiedlichem Stundenumfang) und acht Personen (35 %) mindestens einmal im Jahr eine Weiterbildung besuchen. Die Inhalte der Weiterbildungsveranstaltungen differieren aufgrund der verschiedenen Einsatzbereiche der Befragten stark und reichen von Supervisionen, über Seminare zur Gesprächsführung, bis hin zu Lizenzverlängerungen im sportlichen Bereich.

Ob Weiterbildungsangebote auch als Anerkennung und als Dankeschön wahrgenommen werden, wurde mit der Frage: „**Empfinden Sie die Möglichkeit Weiterbildungen zu**

**besuchen, als Anerkennung und als Dankeschön Ihrer Organisation?“** untersucht. Zwei Drittel der Befragten (33 Personen, 66 %) bejahen diese Frage; einige davon mit Nachdruck: „*ja, auf jeden Fall*“, „*natürlich*“, „*absolut*“ (F34, 41, 1, 37, 33). Drei Engagierte (6 %) bejahen diese Aussage „*teilweise*“, fünf weitere Engagierte (10 %) sehen in der Möglichkeit Weiterbildungen zu besuchen, keine Anerkennung oder gar ein Dankeschön durch die Organisation. Eine Begründung, die für die Verneinung geliefert wird, lautet: „*nein, es braucht keine Danke, man nimmt durch das Ehrenamt auch viel für sich mit.*“ (F26) aber auch „*nein, weil mir Weiterbildungen zu zeitintensiv sind*“ (F22). Für einen Engagierten, der sich für den Technischen Hilfsdienst engagiert, sind die Weiterbildungen ebenfalls nicht als Anerkennung zu bezeichnen, „*da Weiterbildungen für mein Engagement unbedingt notwendig und verpflichtend sind.*“ (F49) Keine Antwort auf diese Frage geben acht Engagierte.

Sind Weiterbildungsangebote auch geeignet, um bürgerschaftliches Engagement zu stabilisieren? Dies wurde mit der offenen Frage „**Sind gute Schulungsangebote für Sie ein Grund, um weiterhin ehrenamtlich aktiv zu sein?**“ in den Blick genommen. Über die Hälfte aller Befragten (27 Personen; 54 %) beantworteten diese Frage mit ja und verstärkten diese Aussage zum Teil: „*ja, auf jeden Fall*“ (F40), „*ja sehr*“ (F12), oder: „*Ja, ohne geht es nicht*“ (F45). Für fünf Engagierte (10 %) sind Schulungen nur ein Grund unter mehreren, um weiterhin ehrenamtlich aktiv zu bleiben, sie antworteten mit: „*Eher positiver Nebeneffekt*“ (F48), „*nicht der einzige Grund*“, „*nicht alleine*“ (F 8, 14, 38). Weitere acht Engagierte (16 %) antworteten auf diese Frage nicht und weitere zehn Personen (20 %) sind nicht der Meinung, dass gute Schulungsangebote ein Grund sein können, um sich weiterhin freiwillig zu engagieren.

### **Zwischenfazit: Qualifizierung aus Sicht von Engagierten**

Die erfahrenen Engagierten halten Weiterbildungen in der Mehrzahl für wichtig, einerseits im sportlichen Bereich, um Lizenzen zu erneuern, aber auch im Hospizbereich, um sich grundständige Kenntnisse zu erschließen. Auch in Engagementbereichen, die nicht zwingend eine Schulung erfordern, werden Weiterbildungsmaßnahmen in hohem Maß wahrgenommen, um auf den Laufenden zu bleiben, Wissen weiterzuvermitteln und Angebote im eigenen Verein erweitern zu können. Diejenigen Engagierten, die keine Schulungen für ihr Engagement benötigen, geben an, dass sie entweder bereits früher Schulungen besucht haben, oder dass ihr Wissen bzw. ihre Lebenserfahrung genüge, um das gewählte Engagement auszufüllen.

Im Einklang mit den Aussagen der BE-Fachkräfte aus den Experteninterviews, kommen zwei Drittel der befragten Engagierten zum Schluss, dass Weiterbildungen auch ein Instrument der Anerkennung sind. Ebenso scheinen Weiterbildungen das Engagement zu stabilisieren. Weiterbildungen sind allerdings nicht der einzige Grund, für kontinuierliches Engagement, werden aber als positiver Effekt wahrgenommen.

## 6. Die Rolle der Freien Träger in Baden-Württemberg

*„Bürgerschaftliches Engagement ist nicht nur eine Angelegenheit von gemeinnützigen Organisationen und lässt sich schon gar nicht auf einen „Freiwilligensektor“ begrenzen. Das gemeinwohlorientierte bürgerschaftliche Engagement ist vielmehr Kernbestandteil einer Bürgergesellschaft und betrifft bürgerschaftliche Organisationen ebenso wie staatliche Institutionen.“ (Deutscher Bundestag 2002: 7).*

Seit 2009 gehören die Wohlfahrtsverbände durch eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Sozialministerium, den kommunalen Landesverbänden und den vier beteiligten Verbänden als Partner zum Landesnetzwerk „Bürgerschaftliches Engagement“ in Baden-Württemberg. Für die vorliegende Untersuchung wurden exemplarisch die Weiterbildungsverantwortlichen der beiden Landesverbände von Caritas und Diakonie über deren Weiterbildungsstrategien und -strategien befragt, um ggf. Best-Practice-Beispiele aufzeigen zu können.

Wie Schmid (2010) in einer Untersuchung für die Engagementpolitik des Landes Baden-Württemberg feststellt, gibt es in der Engagementförderung Baden-Württembergs zwei Stränge, die sich zum einen auf das klassische Ehrenamt und zum anderen auf das bürgerschaftliche Engagement richten:

*„Während sich das Ehrenamt vor allem auf konkrete Aufgaben in Vereinen und Verbänden bezieht und funktional bestimmt ist, zeichnet sich der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements dadurch aus, dass die Eigenverantwortung im Vordergrund steht und Bürgerinnen und Bürger dazu ermutigt werden sollen, für sich und mit anderen gesellschaftliche Prozesse aktiv zu gestalten.“ (Schmid 2010: 357).*

Diese Zweiteilung und die Diskussion um „Zuständigkeiten“, die auch unter dem begrifflichen Dach des Subsidiaritätsbegriffes geführt werden, flackern noch immer in den Experteninterviews auf. In der Praxis wird jedoch von dieser Kategorisierung mittlerweile weitgehend Abstand genommen, *„denn vor Ort gibt es nur eine Bürgerschaft und die Arbeit kann unterschiedliche Interessenvertreter/innen und Engagement-Orte vertragen. Die Konkurrenz unter den Mitgliedern und bei der Arbeit vor Ort sollte zugunsten der Pluralität hintangestellt werden.“ (Interview E12).*

Auch aus Sicht der Weiterbildungsexpertin und des Weiterbildungsexperten der Wohlfahrtsverbände ist die Aussage, dass im Wohlfahrtsverband vor allem **klassisches/traditionelles Ehrenamt** stattfindet, nicht mehr haltbar. Diese Zuschreibung kann zwar immer noch für einen Teil der Freiwilligen zutreffen, bei Weitem aber nicht für die Gesamtheit der Engagierten: *„Die Milieus lösen sich auf“ (Interview E15).* Die Freiwilligen engagieren sich für bestimmte Themenfelder und sind nicht auf speziell katholisches oder evangelisches Engagement und den entsprechenden Verband fixiert. Klassisches Engagement gibt es häufiger noch im Bereich der Altenhilfe, aber auch hier nicht mehr ausschließlich (vgl. Interview E 15).

Zwischen den Wohlfahrtsverbänden und den Kommunen gibt es in der Regel keine Konkurrenzsituation im Wettbewerb **um** Ehrenamtliche. Es hat eher den Anschein, dass durch die kommunale BE-Tätigkeit zusätzliches BE-Potenzial geweckt werden kann, das sonst nicht aktiv geworden wäre. Auf kommunaler Ebene arbeiten Wohlfahrtsverbände und Kommunen in der Vermittlung von Engagierten häufig jedoch nicht zusammen, da die

Orientierung an vorweisbaren Projekterfolgen sowohl auf Seiten der Verbände, als auch auf Seiten der Kommunen der Vernetzung und Kooperation im Wege stehen (vgl. Interview E 9).

## 6.1 Gewinnung und Weiterbildung von Engagierten

„Wenn die Struktur gut ist, eine gute Begleitung stattfindet und passende Inhalte angeboten werden, dann finden sich immer genügend Ehrenamtliche, oft sogar erstaunlich viele Ehrenamtliche.“ Auch Aufgabenbereiche wie z. B. „Obdachlosigkeit“ oder „Besuchsdienste“, die sonst nicht zwingend im Fokus der Engagierten stehen, können ohne Probleme mit Engagierten „versorgt“ werden. (Interview E9). Wie bei anderen Verbänden (namentlich Rotes Kreuz) auch, ist es eher schwierig junge Menschen dauerhaft fürs Engagement zu begeistern. Insbesondere Studierende können oft nur kurze Zeiten des Engagements zusagen und fordern punktgenaue Vermittlung ein. Die Gewinnung von **Engagierten zwischen 25 und 50 Jahren** ist die Herausforderung, die der Vertreter der Diakonie für die Zukunft sieht. Insgesamt ist er davon überzeugt, dass nicht immer mehr Menschen für das freiwillige Engagement gewonnen werden können, sondern für die Engagierten jeweils passgenaue Angebote entwickelt werden müssen, um auch deren Erwartungen an das Engagement zu erfüllen (vgl. Interview E15).

Die **Weiterbildung für Ehrenamtliche** wurde in der Caritas in den 1980er Jahren durch die gemeinwesenorientierten Aktivitäten in der offenen Altenhilfe gestärkt und ausgebaut. Die unterschiedlichen Träger im Gemeinwesen identifizierten Hilfebedarfe, auch Engagierte wurden hier zunehmend eingebunden und bekamen dann anlassorientiert (in Bausteinen) Qualifizierung (z. B. im Umgang mit pflegenden Angehörigen). Das Bewusstsein innerhalb der Caritas zum Thema „Ehrenamt“ hat sich – nach Einschätzung der Expertin - im Laufe der letzten Jahre komplett verändert. Während früher eher die Frage gestellt wurde „Ist den Weiterbildung für Ehrenamtliche überhaupt nötig?“, ist mittlerweile die Qualifizierung von Ehrenamtlichen selbstverständlich geworden und es gibt Haushaltstitel für die Weiterbildung von freiwillig Engagierten. Früher fühlte sich auch das Hauptamt eher bedroht, wenn sich Engagierte qualifizierten wollten, das ist heute nicht mehr der Fall. „Wenn jemand eine Qualifizierung braucht, dann hinterfragt dies keiner mehr.“ (Interview E9).

Bezogen auf Engagierte konstatiert die Weiterbildungsexpertin des Wohlfahrtsverbandes, dass sich die Engagierten früher eher zu den Rahmenbedingungen des Engagements informierten wie z. B. „Versicherung bei möglichen Unfällen“ oder der Frage: „Welche Haltung brauche ich als Ehrenamtliche/r?“ und die Vermittlung von Inhalten bei Weiterbildungen in der Regel im Vordergrund stand. Heute ist bei den Engagierten eher eine emanzipatorische Haltung festzustellen. Selbstbewusste Ehrenamtliche fordern Begleitung in Form von Supervision und Reflexionsgesprächen ein und nennen hierfür auch die Fachbegriffe. Ein Thema, das Ehrenamtliche zu allen Zeiten interessiert, ist die Frage, wie sie ihr Anliegen in der Öffentlichkeit platzieren können, wie auf das Anliegen aufmerksam machen können (vgl. Interview E9).

Ein bewährtes Weiterbildungsinstrument für Ehrenamtliche der Caritas ist der „**Sozialführerschein**“ Der Sozialführerschein bietet Engagement-Interessierten die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Schulung, über ehrenamtliche Arbeit zu informieren. Einblicke in die soziale Arbeit und in das Netzwerk der Verbandsstrukturen stehen auf dem

Kursprogramm. Des Weiteren werden die Angebotsstrukturen der jeweiligen Stadt im Kurs vorgestellt, der mehrere Termine umfasst. Außerdem lernen die potenziellen Ehrenamtlichen lokale Einrichtungen kennen und „schnuppern“ in die Praxis hinein. Damit hilft der Sozialführerschein den potenziell Engagierten, sich die eigenen Einsatz-Wünsche und Fähigkeiten bewusst zu machen, um so ein passendes Engagement zu finden. Die Teilnahme an den Schulungsterminen wird mit einem Zertifikat bescheinigt.<sup>17</sup>

## 6.2 Hauptamtliche bei Caritas und Diakonie

In der Caritas gab es, von den 1980er bis in die 1990er Jahre, in jedem Caritas-Zentrum eine hauptamtliche Kraft (100 %), deren Aufgabe es war, die Förderung von Ehrenamtlichen in den einzelnen Gemeinden zu unterstützen. Diese Stellen wurden in den 1990er Jahre wieder abgeschafft, da dann der Wunsch war, Ehrenamtlichkeit in jedem Arbeitsfeld immer mitzudenken und nicht isoliert zu betrachten. Die Basis dafür ist, dass die Hauptamtlichen immer wieder „Standardschulungen“ zu Zielthemen der Caritas (z. B. „Caritas im Lebensraum“ oder „Interreligiöse Öffnung“) erhalten.

Aus Sicht des Weiterbildungsexperten der Diakonie sind es im Prinzip immer die gleichen Themen des bürgerschaftlichen Engagements, die den Hauptamtlichen vermittelt werden müssen: „*Gesprächsführung*“; „*Kooperation von Hauptamt und Ehrenamt*“; „*Gewinnung von Engagierten*“, „*versicherungsrechtliche Fragen und Fragen der Vergütung*“. Da das Klientel des Wohlfahrtsverbandes immer an den sozialen Bereich angebunden ist und aus den Fachbereichen Jugendhilfe, Altenhilfe und Behindertenhilfe kommt, gibt es hier wenig „Moden“ des Engagements, dies vielleicht im Gegensatz zu den Kommunen, dort werden immer wieder neue Themen und somit auch neue Engagement- und Klientengruppen in den Blick genommen. Für die Schulung der hauptamtlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren im Verband sind aber offensichtlich Themen wie: „Christliche Motivation für BE“ oder auch „Freiwilliges Engagement unter politischen Aspekten – SGB XI“ weniger wichtig. Ein Dauerthema, das immer nachgefragt wird, ist die „Gewinnung“ von Engagierten (vgl. Interview E 15).

Die Diakonie Baden-Württemberg verfügt über einen Pool von ca. 270 BE-Koordinatorinnen und Koordinatoren, die in über 700 Einrichtungen und Diensten der Diakonie in Baden-Württemberg arbeiten. Dabei gibt es sowohl Koordinatorinnen, die in stationären oder ambulanten Diensten oder auch in der Verwaltung beschäftigt sind. Aus diesem Koordinatorenpool wird zu engagementbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen eingeladen. Bei den meisten Trägern der Diakonie, sind die Freiwilligenkoordinatorinnen und -koordinatoren nur mit Teilzeitkontingenten in dieser Funktion beschäftigt. Nur einige wenige große Einrichtungen beschäftigen 100%-Hauptamtliche. Der Wunsch aller Koordinatorinnen und Koordinatoren bezieht sich jedoch immer auf eine sehr praxisnahe Weiterbildung.

Die Weiterbildung der Diakonie steht in Bezug auf die **Qualifizierung der hauptamtlichen BE-Koordinatorinnen** auf drei Säulen: Es gibt ein jährlich stattfindendes *Qualifizierungsseminar* (2 x 1 Tag und einmal zwei Tage mit Übernachtung), an denen 12 bis

---

<sup>17</sup> Das Konzept des ersten Sozialführerscheins wurde im Jahr 2002 durch Mitarbeiterinnen der Bahnhofsmision Ulm, des Caritasverbandes Ulm und der Diakonischen Bezirksstelle Ulm erarbeitet und durchgeführt.

20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus allen Fachbereichen der Diakonie teilnehmen können; dann eine jährliche *Fachveranstaltung* zu einem ausgesuchten Thema (z. B. „Gewinnung von Engagierten“) in Kooperation mit einem Marketingexperten<sup>18</sup> und des Weiteren finden *Regionaltreffen* statt, die an unterschiedlichen Standorten in Baden-Württemberg stattfinden (bislang Freudenstadt, Heilbronn, Kirchheim unter Teck). In den Regionaltreffen werden die hauptamtlichen Koordinatorinnen zur kollegialen Beratung eingeladen, die aber auch einen fachlichen Input enthält. Die BE-Fachkräfte können zu diesen Regionaltreffen vorab Themenwünsche einbringen. Von dieser Möglichkeit machen aber nur ca. 20 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Gebrauch, überwiegend erfolgt eine spontane Themenwahl. Die Qualifizierungsseminare und die Fachveranstaltung werden seit dem Jahr 2000 durchgeführt; die Regionaltreffen wurden neu initiiert.

### 6.3 Anerkennung durch Weiterbildung

In Bezug auf die **Organisation von Weiterbildung** lässt sich bei den Wohlfahrtsverbänden wie auch bei der Engagementförderung der Kommunen eine Parallele feststellen. Weiterbildung vor Ort wird lokal organisiert und benötigt kaum überörtliche Betreuung und Organisation.

Auch die Caritas-Weiterbildungsaktivitäten für Ehrenamtliche finden nicht auf der Ebene der Diözesen statt. Auf dieser Ebene gibt es zwar Tagungsformate, bei denen aktuelle Fragestellungen vorgestellt und ausgetauscht werden, die Qualifizierung für Ehrenamtliche findet jedoch immer auf regionaler Ebene statt, weil hier Beziehungsarbeit zwischen den Ehrenamtlichen und auch zwischen Ehrenamt und Hauptamtlichen geleistet werden kann und Netzwerke aufgebaut werden können (vgl. Interview E9).

Die Engagement-Weiterbildung ist insgesamt wenig vernetzt in der Diözese. Auf der regionalen Ebene gibt es eher eine Art „Hintergrund-Service“ für Ehrenamtliche; dies betrifft auch die Weiterbildung. Je nach Bedarf organisiert die zuständige Hauptamtliche eine Weiterbildung, kooperiert vor Ort mit der VHS, oder entsendet die Ehrenamtlichen auf eine Schulung. Eine Trennung hinsichtlich der regionalen und überregionalen Weiterbildungsstrukturen ist auch in der Weiterbildungsorganisation der Diakonie angelegt.

Bezogen auf die Bestandteile von Weiterbildung ist das **Zusammenspiel der beiden Komponenten „Inhalt“ und „Anerkennung“** grundlegend. *„Anerkennungskultur ist Beziehungsarbeit, muss spezifisch und identisch sein, aber: dass funktioniert nur, wenn eine überschaubare Anzahl von Freiwilligen zu betreuen ist. Klassische Instrumente der Anerkennung funktionieren nicht, wenn große Zahlen von Engagierten koordiniert werden müssen.“* (Interview E15). Auch aus Sicht der Weiterbildungsexpertin der Caritas gilt: *„Qualifikation ist immer Wertschätzung“.*

Analog zu den Aussagen der kommunalen Fachkräften, konstatieren auch die exemplarisch befragten Vertreterinnen und Vertreter der Wohlfahrtsverbände, dass Fortbildung nicht alleine dem Wissenserwerb dient, sondern eine große Bedeutung bezogen auf die Anerkennung von Engagement hat.

---

<sup>18</sup> Die Fachveranstaltung des Jahres 2013 bezog sich auf das Thema „Gestaltungsmöglichkeiten versus Instrumentalisierung“, die Fachveranstaltung des Jahres 2015 hatte den inhaltlichen Schwerpunkt „Vielfalt-kulturelle Wurzeln“.

### **Zwischenfazit: Weiterbildung bei den Wohlfahrtsverbänden**

Die Aussage, dass in Wohlfahrtsverbänden vor allem traditionelles Ehrenamt stattfindet, ist nicht mehr haltbar. Die Engagierten suchen sich spezielle Themenfelder für ihr Engagement und sind nicht auf religiöses Engagement festgelegt. Auch bei den Wohlfahrtsverbänden werden die Ehrenamtlichen auf lokaler Ebene geschult; bei der Caritas ist der sogenannte „Sozialführerschein“ ein bewährtes Instrument für die Weiterbildung auf lokaler Ebene. Die Schulung von Engagierten ist im Laufe der Zeit zur Selbstverständlichkeit geworden; die Engagierten treten insgesamt selbstbewusster auf und fordern Weiterbildung auch ein. Hauptamtliche erhalten überwiegend überregionale Weiterbildungsangebote, die in bewährten Strukturen funktionieren und in jüngster Zeit – bei der Diakonie - zum Teil auch als punktuelle Angebote in der Region platziert werden. BE-Fachkräfte formulieren in beiden Wohlfahrtsverbänden, über die Zeit hinweg, ähnliche Fragen, die auf die Gewinnung und das Management von Engagierten gerichtet sind. Die befragten Experten der Wohlfahrtsverbände stimmen in der Ansicht überein, dass Weiterbildung immer aus „Inhalt und Anerkennung“ bestehen muss.

## 7. Neue und traditionelle Felder der Qualifizierung - Ländervergleich

Für die Weiterbildung von BE-Fachkräften gibt es auf der Bundesebene verschiedene Anbieter, die teils aus öffentlichen Mitteln, teils von Stiftungen und auch von Privatanbietern getragen werden. Nach einem kurzen Blick auf die Angebotsstruktur auf der Bundesebene wird in diesem Kapitel ein Ländervergleich gezogen, der sich auf die Qualifizierungsstrukturen der Bundesländer Bayern und Rheinland-Pfalz bezieht.

Auf der Bundesebene agiert – auch im Qualifizierungskontext - das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte **Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)** und hier insbesondere die Arbeitsgruppe „Bildung und Engagement“. Die aktuell diskutierten Themen für das Jahr 2016 sind: „Zivilgesellschaft als Lernort in der Bildungsberichterstattung“, „Qualifizierung Engagierter für Flüchtlingsarbeit/Bildung Geflüchteter als Engagementfeld“ sowie „Hochschule und Engagement“. Bezogen auf ergänzende Weiterbildungsaktivitäten verweist das BBE auf die Akademie für Ehrenamtlichkeit in Berlin und auf das Hochschulnetzwerk Bayern (vgl. <http://www.b-b-e.de/themen/bildung-qualifizierung1/fortbildungen-und-studiengaenge>).

Die bundesweit tätige **Akademie für Ehrenamtlichkeit in Berlin (AfED)** setzt sich für eine nachhaltige Freiwilligenkultur in der Zivilgesellschaft ein und vermittelt dafür notwendige Handlungskompetenzen. Sie macht Angebote in unterschiedlicher Intensität und Dauer zur Qualifizierung, Entwicklung und Beratung in Form von Seminaren, Workshops und Tagungen und dies für ehren- und hauptamtliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Zentrale Themenbereiche sind „Freiwilligenkoordination“, „Freiwilligenmanagement“, „Öffentlichkeitsarbeit“ sowie „Fundraising“ und „Führungsaufgaben“.

Ebenfalls bundesweit agiert die „**Stiftung Mitarbeit**“ die ihre Arbeit überwiegend aus öffentlichen Mitteln, durch das Bundesministerium des Innern sowie durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert. Die Stiftung hat sich die "Demokratieentwicklung von unten" zur Aufgabe gemacht und versteht sich als Servicestelle für bürgerschaftliches Engagement und Bürgerbeteiligung. Sie veranstaltet Tagungen und bietet Qualifizierungen an. In den Seminaren geht es darum, Engagierte und Fachkräfte zu befähigen, um in der Praxis des Engagements kompetent und erfolgreich zu agieren. Praktisches Wissen und Arbeitstechniken für die konkrete Arbeit vor Ort stehen im Fokus. Beispiele dafür sind Themen wie „Gemeinwesenarbeit und Migration“ oder „Vorstandsarbeit mit Gewinn und Freude“. Im Tagungsformat stehen derzeit Veranstaltungen zum Thema „Flüchtlingshilfe“ im Mittelpunkt.

Als Dach- und Fachverband ist es die Hauptaufgabe der **Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen e.V. (bagfa)** die rund 181 Freiwilligenagenturen strategisch und qualitativ weiterzuentwickeln, miteinander zu vernetzen und strategische und politische Fragestellungen zu diskutieren. Als wichtiges Tätigkeitsfeld begleitet sie die inhaltlichen und konzeptionellen Weiterentwicklung ihrer Mitglieder durch zahlreiche Fortbildungen und Vernetzungsangebote sowie durch eine Jahrestagung. Beispiele der Qualifizierung sind Tagungen zu den Themen: „*Gemeinsam sind wir stark? Wie das generationenübergreifende Engagement gelingen kann.*“ oder „*Strategie in Sicht? Wie Freiwilligenagenturen das Engagement für und mit Flüchtlinge(n) gestalten.*“ Die Fachtagung im Jahr 2016 steht unter dem Motto: „*Integration heißt Teilhabe! Partizipation und Bürgerschaftliches Engagement für, mit und von Flüchtlingen.*“ (vgl. [www.bagfa.de](http://www.bagfa.de)).

**Auf der Länderebene** werden im Folgenden Engagement-Weiterbildungsstrategien der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Bayern analysiert, um best-practice-Beispiele sichtbar zu machen. Beide Bundesländer sind - wie auch Baden-Württemberg - schon seit über zehn Jahren in der Engagementförderung aktiv. Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Bayern sind derzeit die Bundesländer mit den höchsten Engagementquoten in Deutschland. Der Freiwilligensurvey 2014 weist für Rheinland-Pfalz eine Engagementquote von 48,3 % aus, für Baden-Württemberg 48,2 % und für Bayern eine Engagementquote von 47,3 % (vgl. DZA 2016: 21).

Während Bayern mit einer Zahl von 12,4 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern einen etwas größeren Bevölkerungsanteil hat als Baden-Württemberg (10,5 Mio. Einwohnerinnen und Einwohner), handelt es sich bei Rheinland-Pfalz um einen bevölkerungsmäßig „kleineren Nachbarn“ mit einer Bevölkerungszahl von 4 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern. Die differierende Größe und Bevölkerungszahl der Länder führt möglicherweise auch zu unterschiedlichen Strukturen in der Engagementförderung und den damit verbundenen Qualifizierungsstrategien.

## **7.1 Best Practice Rheinland-Pfalz**

Die Engagementförderung in Rheinland-Pfalz wird seit den 1990er Jahren stark vom jeweiligen Ministerpräsidenten/Ministerpräsidentin als „Chefsache“ positioniert und die Kultur der Anerkennung und der Wertschätzung von Engagement wird von der Landesspitze stark vertreten. Neben einem jährlichen Bürgerempfang für 500 Engagierte in der Staatskanzlei, wird einmal im Jahr auch ein landesweiter Engagementtag veranstaltet, der in Open-air-Veranstaltungen bis zu 20.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aktiviert.

Die Engagementförderung in Rheinland-Pfalz ist organisatorisch bei der Staatskanzlei angesiedelt. Die „Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung“, die hier als Zentrale der Engagementsteuerung und –weiterbildung im Land bezeichnet werden kann, wurde im Jahr 2006 gegründet und ist personell mit drei Referent/innen, drei Sachbearbeiter/innen einer Sekretariatskraft und einer FSJ-Kraft besetzt. Die einzelnen Ministerien des Landes entwickeln je eigene Aktivitäten im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements, die Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung unterstützt die Aktivitäten und kooperiert in „einem guten Zusammenspiel“ in einer interministeriellen Arbeitsrunde.

Anders als in Baden-Württemberg gibt es kein Abkommen mit den kommunalen Spitzenverbänden über Beratungen, sondern die „Leitstelle Ehrenamt und Bürgerbeteiligung“ formuliert Themen und transportiert diese auf unterschiedlichen Wegen in die Kommunen, Vereine und Verbände. Aus einem Internetverteiler in dem ca. 12.000 Adressen von Initiativen und Vereinen gespeichert sind, werden Einladungen zu Fachveranstaltungen und Weiterbildungen „befördert“. Über Ausschreibungen und Preisverleihungen wird die „organisierte Zivilgesellschaft“ in Form von ca. 60 unterschiedlichen Organisationen (z. B. Freie Träger, Verbände aus Kultur und Sport) angeschrieben. Kommunalspezifische Ausschreibungen werden an die kommunalen Verwaltungsspitzen von Landkreisen, kreisfreien Städten, kreisangehörigen Städten und Verbandsgemeinden kommuniziert.

Die Themenauswahl der Engagementförderung, die auf den ersten Blick möglicherweise wie ein „Flickenteppich“ (Interview E19) wirkt, konzentriert sich stark auf Themen, die in der

bundesdeutschen Engagementforschung als sensibel und als ausbauwürdig eingeschätzt werden. In den letzten Jahren wurde der Fokus auf das Engagement und Beteiligung von Jugendlichen, auf den Ausbau von Seniorenengagement und auf die Engagementförderung in und für Vereine konzentriert. Durch eine landesspezifische Auswertung der Ziviz-Studie (Ziviz 2015) wurden für die Themengebung, insbesondere bezogen auf Vereine, neue Impulse gewonnen. Bei allen Projektförderungen ist die Weiterbildungsidee bereits in die Förderstruktur verankert.

Im Folgenden werden die Projekte und die darin enthaltenen Weiterbildungsanteile kurz vorgestellt:

### **7.1.1 Programm „Ich bin dabei“**

Im Förderprogramm „Ich bin dabei“ handelt es sich um ein Programm für die Engagementförderung in Kommunen, das 2013 aufgelegt wurde. Vor Ort sollen Seniorinnen und Senioren für das Engagement gewonnen werden, die bislang noch nicht in Vereinen oder Verbänden aktiv sind. Bislang wurden in drei Staffeln je sechs Kommunen gefördert. Die Projekte sollen in der jeweiligen Kommune auf zwei „Projekt-Beinen“ stehen. Zum einen sollen in Projektwerkstätten Ideen entwickelt und realisiert werden (z. B. Fahrdienste, Wandertage, Engagement in der Flüchtlingshilfe). Parallel dazu wird auf der kommunalen Ebene in einer Strategiewerkstatt ein Team aus Verwaltungsfachkräften, Kommunalpolitik und Weiterbildungsspezialisten gebildet, das als Moderatorenteam über ein Jahr lang geschult und begleitet wird und die Projektwerkstätten in ihrer Aufgabe begleiten soll. Diese Moderatorenteams bekommen eine eigene Qualifizierung in Form von mehreren zweitägigen Tagungen zu verschiedenen Themen (z. B. Anerkennung). Die geförderten Kommunen erhalten für dieses Projekt keine speziellen finanziellen Anreize zur Teilnahme am Programm. Die Leitstelle übernimmt die Kosten für die Treffen und für die Schulungen der Freiwilligen.

### **7.1.2 Freiwilligenagenturen**

In Rheinland-Pfalz gibt es ca. 30 Freiwilligenagenturen oder Ehrenamtsbörsen, die in der Mehrzahl bei Kommunen, teilweise auch bei Wohlfahrtsverbänden, angegliedert sind. Einige wenige Agenturen werden auch von Engagierten in Eigeninitiative betrieben. Die Freiwilligenagenturen werden, ergänzend zur kommunalen Finanzierung, von der Leitstelle finanziell unterstützt. Neu zu gründende Freiwilligenagenturen werden von der Leitstelle beim Aufbau und in Hinblick auf die Konzeption beraten. Die Beratung ist teilweise auch längerfristig angelegt, um die Freiwilligenagentur passförmig für die jeweilige Kommune zu gestalten und trägerübergreifende Konstrukte zu ermöglichen.

Die Freiwilligenagenturen sind in der Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (LagFa) organisiert. Die Leitstelle trifft sich zweimal jährlich zum Austausch mit der LagFa; darüber hinaus werden von der LagFa einmal jährlich zweitägige Qualifizierungen organisiert. Die Qualifizierungen haben Themenschwerpunkte wie z. B. Integration; Gewinnung von Freiwilligen, Umgang mit schwierigen Freiwilligen oder auch Qualitätsentwicklung. Über diese jährliche Qualifizierungsmaßnahme hinaus, findet ein weiteres thematisch fokussiertes Treffen der LagFa-Mitglieder statt.

#### 7.1.4 Dialogbotschafterinnen und Dialogbotschafter

Kommunen benennen Dialogbotschafterinnen und Dialogbotschafter (bislang ca. 40 Personen), die in der Kommune die Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen unterstützen. Der Grundgedanke besteht darin, in der Kommune Netzwerkstrukturen zu fördern und Ideenumsetzung anzuregen. In Netzwerktreffen werden die Dialogbotschafterinnen weitergebildet. Für ein Jahr wird die Initiierung eines Dialogbotschafters mit 1000 Euro monatlich unterstützt.

Während das Programm „Ich bin dabei“, die Unterstützung von Freiwilligenagenturen sowie das Förderprogramm „Dialogbotschafter“ auf die Kommunen zielen, gibt es speziell für die Wohlfahrtsverbände ein Qualifizierungsprogramm, das modulartige Qualifizierungen für Tandems von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie freiwillig Engagierten anbietet (die Tandemkombination findet sich auch im Bürgermentorinnenprogramm Baden-Württembergs wieder). Die Schulung im Bereich des Freiwilligenmanagements, steht hier thematisch im Vordergrund und wird von der ISS Mainz durchgeführt und im Verbund von Sozialministerium, Weiterbildungsministerium und Staatskanzlei finanziell unterstützt. Es finden 4mal im Jahr zweitägige Veranstaltungen statt<sup>19</sup>.

#### 7.1.5 Vereinsförderung

Bereits seit 2008 werden zweimal jährlich große Veranstaltungen für Vereine durchgeführt, die an unterschiedlichen Orten in Rheinland-Pfalz ausgerichtet werden. Der Inhalt der Veranstaltung bezieht sich auf die **rechtlichen Grundlagen der Vereinsführung**, die sich im Wesentlichen auf Vereinsrecht, Versicherung, Spenden und Stiftungswesen beziehen. Neben diesen Veranstaltungen unterstützt die Leitstelle Vereine, in dem sie hilfeschuchende Vereine telefonisch berät (keine Rechtsberatung) und die Landesversicherung für die Vereine organisiert. Zukünftig sind, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den damit auftretenden Herausforderungen für Vereine, weitere Qualifizierungsmaßnahmen geplant, die sich an dem Programm der Robert Bosch Stiftung „Engagement braucht Leadership“ orientieren und in Kooperation mit Freiwilligenagenturen vor Ort, Qualifizierungsangebote für ehrenamtliche Vereinsvorsitzende anbieten, die auch durch „Coachingangebote“ begleitet werden sollen.

#### 7.1.6 Engagementförderung und Schulen

Um Jugendliche für bürgerschaftliches Engagement und Bürgerbeteiligung zu sensibilisieren, werden unterschiedliche Schulungsformate aufgelegt:

- **Jugendforum:** In Kooperation mit der Bertelsmann-Stiftung wurde im Jahr 2012 das Programm „jung bewegt“ gestartet. Rheinland-Pfalz wurde hier als Modellstandort ausgewählt, um ein Jugendforum zu organisieren. Die organisatorische Federführung des Programmes hat hier das Jugendministerium übernommen. Der Inhalt des Jugendforums besteht darin, Jugendlichen eine Teilhabe an Landesentscheidungen

---

<sup>19</sup> Bislang zwei Durchläufe mit 20 – 25 Teilnehmenden.

zu ermöglichen und Zukunftsfragen des Landes mit zu bearbeiten. Die Jugendlichen konnten sich mit Hilfe von sozialen Medien (online und offline) informieren, zwei große Medienpartner und zwei Radiosender unterstützten das Programm. Die entstandenen Ideen der Jugendlichen wurden in einem Jugendmanifest festgehalten und an die Landesregierung übergeben, die in der Folge einen Rechenschaftsbericht abgab.

- **Demokratietag:** In Rheinland-Pfalz gibt es ca. 50 „Demokratieschulen“, die von der Leitstelle eng begleitet werden. Ausgehend davon existiert ein zentrales Format für die Kinder- und Jugendbeteiligung, das in Form eines landesweiten Demokratietages veranstaltet wird. Der Demokratietag ist eine Messe für Kinder- und Jugendbeteiligung, die bis zu 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mobilisiert (davon 2/3 Kinder und Jugendliche). Der Demokratietag findet jährlich wechselnd an verschiedenen attraktiven Orten des Landes statt (ZDF, Hambacher Schloss, Landtag) und in die Organisation werden 50 bis 60 Organisationen und Verbände mit einbezogen. Während in den Demokratieschulen die Mitbestimmung im Schulkontext eingeübt wird, findet auf dem Demokratietag das Engagement in Form von Diskussionen und Politiktalks statt, in die auch die Parteien mit eingebunden werden.

Des Weiteren werden pro Jahr zwei – drei landesweite Fachveranstaltungen durchgeführt, die sich zum Beispiel auf Themen wie „Schule und Engagement“, „Kindertagesstätten“ oder „Monetarisierung und Engagement“ ausrichten und für alle Interessierten geöffnet sind. Aus aktuellem Anlass wurden im Jahr 2015 zwei Veranstaltungen zur Flüchtlingshilfe durchgeführt, die zum einen als Fachveranstaltung mit Vorträgen und Diskussionen gestaltet wurde und zum anderen als Informationsmesse zur Flüchtlingshilfe angelegt war. „Die Leute wollen sich untereinander verständigen“ (Interview E19). Die Problemstellungen der „fehlenden Koordinierung“ vor Ort und das fehlende Wissensmanagement wurden hier auch mit neuen Formaten auf der Messe bearbeitet. Dies in Form von Thementischen, die vor Ort zu bestimmten Themen moderiert wurden oder auch in Formen von „speed dating“ in dem kleine Raumeinheiten zur Verfügung gestellt wurden und sich dort unter dem inhaltlichen Dach von Themenstellungen spontan kleine Gruppen treffen und Informationen austauschen konnten.

### **Zwischenfazit: Qualifizierung im Bundesland Rheinland-Pfalz**

Im vergleichsweise kleinen Bundesland Rheinland-Pfalz wird Engagementförderung aus einem Guss betrieben, in dem die Leitstelle, die an der Staatskanzlei angesiedelt ist, die Rolle des inhaltlich kompetenten Kooperationspartner für die Ministerien übernimmt, aber darüber hinaus auch Engagement- und Weiterbildungsstrategien entwickelt, (mit externen Partnern) umsetzt und in der Verbändelandschaft gut vernetzt ist. Im Gegensatz zu Baden-Württemberg sind in Rheinland-Pfalz noch keine offiziellen Netzwerkstrukturen etabliert, für die Zukunft ist diese Netzwerkentwicklung jedoch geplant.

Die Weiterbildungsangebote des Landes sind nicht nur auf Kommunen ausgerichtet, sondern auch die Verbände- und Vereinslandschaft mit ihren Weiterbildungsanforderungen wird dezidiert in den Blick genommen und mit Weiterbildungsangeboten für das Organisations- und Freiwilligenmanagement versorgt. In der Engagementförderung wird die Weiterbildung in das Förderkonzept integriert und sozusagen „viral“ transportiert, dies zeigt sich exemplarisch an den Projekten „ich bin dabei“ oder „Dialogbotschafter/in“. Beteiligungs- und Engagementförderung wird mit dem Blick auf spezielle Zielgruppen (Seniorinnen und

Senioren, Jugendliche) mit spezifischen Programmen und Veranstaltungen initiiert. Die Idee, die BE-Fördermaßnahmen eng mit Weiterbildungskonzepten zu verknüpfen, ist innovativ.

## 7.2 Best Practice Bayern

Die Engagementförderung in Bayern ist beim Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS) angesiedelt. Grundsatzfragen des Engagements werden dort bearbeitet. Neben einer Referatsleitung stehen dort drei halbe Stellen zur Verfügung. Auch das Innenministerium hat eine breite Berührungsfläche zum Thema der Engagementförderung, da dort die Themengebiete Sport und Katastrophenschutz angesiedelt sind. Im Umweltministerium sind die Förderung von Bürgerbeteiligung und die Förderung der nachhaltigen Bürgerkommune angegliedert. Absprachen und Kooperationen erfolgen über eine interministerielle Arbeitsgruppe zum Thema des bürgerschaftlichen Engagements. Zusätzlich dazu wurde ein „Runder Tisch Ehrenamt“ unter dem Vorsitz der Ministerin eingerichtet, der sich mehrmals im Jahr trifft und dem ca. 60 Mitglieder aus Verbänden, Ministerien, Landesnetzwerk und Hochschulkooperation angehören. Der „Runde Tisch Ehrenamt“ dient dazu, Ideen zu transportieren und offene Fragen zum bürgerschaftlichen Engagement zu diskutieren.

Neben den Wohlfahrtsverbänden und den kommunalen Spitzenverbänden ist die Engagementförderung vom Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement Bayern (LBE) thematisch besetzt und wird vom Land (StMAS) finanziell kontinuierlich unterstützt. Das Landesnetzwerk ist ein zivilgesellschaftliches Netzwerk, das 2003 gegründet wurde und mittlerweile die Rechtsform eines Vereines angenommen hat. Es kooperiert mit sieben unabhängigen Netzwerkpartnern themen- und projektbezogen.<sup>20</sup> Einer der Partner im Netzwerk des LBE ist die Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen/Freiwilligenzentren (lagfa). Die lagfa ist die Koordinierungszentrale für Familienzentren (FA), Freiwilligenzentren (FZ) und der Koordinierungszentren Bürgerschaftlichen Engagements (KoBE) in Bayern und zählt derzeit knapp 100 Mitgliedseinrichtungen, die sie fachlich berät und vernetzt. Sie gestaltet ebenso Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit durch die Vertretung der FA/FZ auf Landesebene und in Netzwerken der Wirtschaft und der Politik. Zu den Aufgaben der lagfa gehört es auch, Trends und Themen aufzugreifen, die für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements von Bedeutung sind und diese in die Qualifizierungs- und Fortbildungsprogramme für hauptamtliche und ehrenamtliche Kräfte einfließen zu lassen.

Die lagfa als Partner des LBE initiiert eigene Projekte in der Engagementförderung. Die finanzielle Ausstattung für die Projekte kommt u.a. durch das Land Bayern und fließt den Projektpartnern zu z. B. beim Projekt „Miteinander leben - Ehrenamt verbindet“ (vgl. <http://www.lagfa-bayern.de>).

---

<sup>20</sup> NetzwerkpartnerInnen des LBE sind im Einzelnen: die Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligen-Agenturen/Freiwilligen-Zentren - lagfa bayern e.V.; der Landesverband Mütter- und Familienzentren in Bayern e.V., die Selbsthilfekoordination Bayern, die Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migrantinnen- und Integrationsbeiräte Bayerns, die Initiative Bürgerstiftungen, die Landesseniorenvertretung Bayern, die Landesarbeitsgemeinschaft der Seniorenbüros Bayern, die Mehrgenerationenhäuser Bayerns sowie die Landesarbeitsgemeinschaft der soziokulturellen Zentren.

Bei der Gründung des Landesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement Bayern (LBE) wurde keine Netzwerk-Kopfstelle in einem der Ministerien eingerichtet. Dies im Gegensatz zu Baden-Württemberg, hier wurde ein Bündnis zwischen Landesebene und kommunaler Ebene, über die Organisationsform der kommunalen Spitzenverbände als Katalysator und Verbindungsglied, geknüpft und eine vertragliche Bindung implementiert. In Bayern arbeitet das Landesnetzwerk dagegen in der Organisationsform eines Vereins mit einer Geschäftsstelle in Nürnberg und wird durch das Bayerische Sozialministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS) gefördert (vgl. <http://www.lbe.bayern.de>).

Der vom Ministerium geförderte Weiterbildungsauftrag liegt in Bayern in der Verantwortung des LBE und dessen Netzwerkpartner (die darüber hinaus eigene Fortbildungen anbieten). Mit Hilfe von Stiftungen (z. B. Hans-Seidel-Stiftung, Robert-Bosch-Stiftung) werden subventionierte Tagungsangebote konzipiert, so dass ein- oder zweitägige Tagungen für die Teilnehmerschaft ausgesprochen günstig angeboten werden können. Ebenfalls bayernweit werden Qualifizierungen zu übergreifenden Themen veranstaltet. Die Seminarangebote, sind als ein- bis dreitägige Fortbildungen konzipiert und umfassen Themen wie z. B. „Mit Ehrenamtlichen professionell arbeiten“, „Freiwilligenkoordination für Fortgeschrittene“, „Kooperationen zwischen engagementfördernden Einrichtungen und Vereinen“, „Vereins- und Vorstandsarbeit aktiv gestalten“, „Fundraising“ oder: Wie sichere ich die Zukunft meiner Organisation“, „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“, „Öffentlichkeitsarbeit per Internet und Social Media“, „Projektmanagement“, „Der Weg zum Dream Team“, „Mein Recht im Ehrenamt“, „Datenschutz und Urheberrecht im Ehrenamt“, „Vereinsvorstände: Rechte und Pflichten“ oder auch „Wirkungsorientierung im Bürgerschaftlichen Engagement – eine Positionsbestimmung“.

Die Fortbildungen richten sich sowohl an haupt- als auch an ehrenamtliche Kräfte mit Leitungsaufgaben, die ihre Tätigkeit professionalisieren oder aktualisieren möchten. Die Veranstaltungen finden in unterschiedlichen Regionen und Bildungshäusern statt und können auch als Inhouse-Seminare gebucht werden.

Ein Alleinstellungsmerkmal der Weiterbildung für BE-Fachkräfte hat sich in Bayern mit der Zertifikatsweiterbildung „Professionelles Management von Ehrenamtlichen“ etabliert.

### **7.2.1 Hochschulweiterbildung: „Professionelles Management von Ehrenamtlichen“**

Die Zertifikatsweiterbildung für Hauptamtliche wurde von Professorin Dr. Doris Rosenkranz (Technische Hochschule Nürnberg) entwickelt, u.a. weil ihre hochschulinternen Kurse im Freiwilligenmanagement (bestehend aus psychologischen, soziologischen und ökonomischen Anteilen) nicht nur von Studierenden, sondern auch zunehmend von hauptamtlichen Fachkräften aus der Praxis nachgefragt wurden.

Der Praxisbedarf an Kenntnissen des Freiwilligenmanagements ist aus Sicht der Initiatorin ungebrochen hoch, da die Bereitschaft der Menschen sich zu engagieren ebenfalls dauerhaft hoch ist. Um diese Bereitschaft der Engagierten zu begleiten, benötigen BE-Fachkräfte „Handwerkszeug“ in dem Bereich des „Begleitens von Engagierten“ aber auch in Themenbereichen wie z. B. „Öffentlichkeitsarbeit“ oder „Social Media“. Diese Anforderungen an BE-Fachkräfte bleiben im Wesentlichen gleich, beziehen sich im Laufe der Zeit aber auf unterschiedliche Zielgruppen.

Im Jahr 2009 wurde im Zusammenspiel des StMAS und drei bayerischen Hochschulen die Hochschulkooperation Ehrenamt gegründet und sowohl das LBE als auch die Wohlfahrtsverbände in den Verbund einbezogen. Diese neutrale Positionierung ist aus Sicht der Initiatorin grundlegend, um eine Weiterbildung für Hauptamtliche aller Nachfragegruppen auch aus kommunalen Spitzenverbänden und Verbänden attraktiv zu machen. Die Mitglieder der Hochschulkooperation Ehrenamt sind die Technische Hochschule Nürnberg, die Evangelische Hochschule Nürnberg, die Katholische Stiftungsfachhochschule München, das LBE und die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Bayern. 2013 hat sich der Verbund durch die Fachhochschule Oberösterreich erweitert. Die Hochschulkooperation Ehrenamt bietet einmal jährlich ein modulartiges Fort- und Weiterbildungsangebot „Professionelles Management von Ehrenamtlichen“ an, das als Personalentwicklungsmaßnahme für den Bereich des hauptamtlichen Freiwilligenmanagements einzustufen ist.

Innerhalb von zehn Monaten wird in sieben jeweils zweitägigen Modulen eine berufsbegleitende Zertifikations-Weiterbildung angeboten, die sich vorrangig an diejenigen richtet, „die die Integration von Ehrenamtlichen in soziale Einrichtungen oder die Begleitung und Gestaltung bürgerschaftlichen Engagements in unterschiedlichen Bereichen auf eine professionelle Basis stellen wollen.“ (Info-Flyer 2016) und die bereits Erfahrungen in der Anleitung von bürgerschaftlich Engagierten gesammelt haben. Vermittelt werden die erforderlichen Kompetenzen für eine effiziente Einbindung von bürgerschaftlichem Engagement in die praktische Arbeit. Fachkräfte aus Wissenschaft und Praxis vermitteln das anwendungsorientierte Angebot. Die thematischen Schwerpunkte sind:

- Entwicklung und Wandel des Ehrenamtes;
- Management von Ehrenamtlichen als Organisationsentwicklung;
- Personalentwicklung ;
- Rechtliche Absicherung;
- Öffentlichkeitsarbeit;
- Evaluation;
- Ökonomische Grundlagen;
- Netzwerke im bürgerschaftlichen Engagement und
- Projektwerkstatt.

Die Fortbildung wird nur als Gesamtpaket angeboten, da in der Projektwerkstatt auch individuelle Projekte der Schulungsteilnehmerinnen und –teilnehmer begleitet werden. Die Teilnahmegebühr in Höhe von 1.450 Euro (Stand 2016) wird für Teilnehmende von Koordinierungsstellen/Freiwilligenagenturen oder Initiativen, teilweise vom StMAS bezuschusst. Die Weiterbildung schließt mit dem markenrechtlich geschützten Titel „Freiwilligenmanager/in Hochschul-Kooperation-Freiwilligenmanagement“ ab. Die Teilnehmenden kommen größtenteils aus Bayern, aber auch aus Thüringen und Baden-Württemberg sowie aus weiteren Bundesländern. Bemerkenswert ist die Zusammensetzung des Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer, die sich zur Hälfte aus Verbänden rekrutiert

und sonst aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kommunen und kommunalen Koordinierungszentren/Freiwilligenagenturen besteht.

Mittlerweile haben nach Angaben der Organisatorin ca. 220 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diese berufsbegleitende Bildungsmaßnahme durchlaufen. Aus dem Kreis der bisherigen Absolventinnen und Absolventen hat sich die „Gesellschaft für Freiwilligenmanagement“ gegründet, die als neues Netzwerk in der bundesdeutschen Engagementlandschaft agiert.

Ergänzend und weiterführend zu dieser berufsbegleitenden Weiterbildung veranstaltet die Hochschulkooperation Ehrenamt alle zwei Jahre den bayerischen Ehrenamtskongress, der bisher in den Jahren 2012, 2014 und 2016 in Nürnberg stattfand. Diese engagementfeldübergreifende Qualifizierungsveranstaltung wird mit Unterstützung des StMAS durchgeführt. Auf dem Programm stehen wissenschaftliche Fachvorträge mit Praxisbezug, Foren zur Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit sowie Exkursionen zu Beispielen gelungener Koordination ehrenamtlicher Arbeit. Daneben gibt es Gelegenheit zu Austausch und zur Vernetzung. Hauptsächlich wird der Kongress von Hauptamtlichen in der Engagementförderung besucht aber auch stark von Ehrenamtlichen mit Organisationsverantwortung frequentiert (ausführliche Informationen hierzu unter [www.hochschul-kooperation-ehrenamt.de](http://www.hochschul-kooperation-ehrenamt.de) sowie [www.ehrenamtskongress.de](http://www.ehrenamtskongress.de)).

## **7.2.2 Qualifizierung von bürgerschaftlich Engagierten**

Wie in Baden-Württemberg auch, ist die Weiterbildung von Engagierten stark auf der kommunalen Ebene verortet. Die Sport-, Kultur- und Wohlfahrtsverbände sowie die Kommunen mit Koordinierungszentren bieten hier zusammen mit Volkshochschulen und Familienbildungsstätten, Weiterbildungsangebote vor Ort an. Die traditionelle Verbandsstruktur bietet für viele Bedarfe der lokal Engagierten Anknüpfungspunkte in der Weiterbildung (im Sport z. B. Turnerbund oder Bayerischer Fußballverband, im Naturschutz z. B. NABU oder BUND). Kommunale Weiterbildungen werden derzeit hauptsächlich in der Flüchtlingsfrage von Engagierten nachgefragt, da die Engagierten Orientierung in Bezug auf Interkulturalität und Rechtsfragen einfordern.

### **Zwischenfazit: Qualifizierung im Bundesland Bayern**

Die modularisierte Weiterbildung für hauptamtliche BE-Fachkräfte und Engagierte in Leitungsfunktion ist ein Alleinstellungsmerkmal der bayerischen BE-Weiterbildungslandschaft. Es wird hier eine berufsbegleitende Zertifikatsweiterbildung angeboten, die von Beginn an sehr gut nachgefragt wird. Die neutrale institutionelle Verankerung in der Hochschulkooperation Ehrenamt macht das Angebot für Akteure aus kommunalen Spitzenverbänden, freien Trägern und Koordinierungsstellen gleichermaßen attraktiv. Wie in Baden-Württemberg auch, ist die Weiterbildung von Engagierten stark auf der kommunalen Ebene verortet.

## 8. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

### 8.1 Weiterbildungsdimensionen in Baden-Württemberg

Greift man die Dimensionen der Weiterbildung für bürgerschaftliches Engagement - wie sie im Enquetebericht 2002 formuliert wurden - an dieser Stelle wieder auf, so zeigt sich, dass die Ergebnisse der vorliegenden Studie in unterschiedlicher Weise an die Ausgangsdimensionen anschlussfähig sind (vgl. Kapitel 2.2.):

#### **Dimension: Bürgerschaftliches Engagement als Bildungsfaktor**

Im Wesentlichen koordinieren die BE-Fachkräfte in den baden-württembergischen Kommunen die Weiterbildungsaktivitäten für die Engagierten vor Ort in eigener Regie. Die Organisation reicht hier von der Informationsveranstaltung für potenziell bürgerschaftlich Engagierte, bis zur eigenständigen Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Freiwilligenkoordinierungsstelle. Die Weiterbildung von Engagierten nimmt auf der lokalen Ebene einen hohen Stellenwert ein. Die BE-Verantwortlichen nutzen regional und lokal zugeschnittene Angebote, oder sie entwickeln eigene Veranstaltungen, für die Schulung von Engagierten. Es zeigt sich, dass die BE-Verantwortlichen über die inhaltliche Weiterbildung hinaus, Weiterbildungsveranstaltungen durchaus unter dem Aspekt der Stabilisierung und Anerkennung des Engagements erkennen und entsprechend ausgestalten. Während also die Weiterbildung der Engagierten in den befragten Kommunen, in der Regel gut organisiert ist und lediglich für strukturschwache Regionen, direkte Unterstützung für Engagierte durch das Land eingefordert wird, begegnen den BE-Fachkräften in ihrer eigenen Arbeit vielfältige Anforderungen, aus denen sie selbst Weiterbildungsbedarfe ableiten und thematische Impulse sowie Schulungen einfordern

#### **Dimension: Qualifizierung durch Tätigsein**

Das Firmenengagement durch Volunteers spielt für die interviewten BE-Fachkräfte derzeit offensichtlich eine untergeordnete Rolle, oder aber die kommunalen Freiwilligenagenturen werden hier von den Unternehmen nicht angefragt (möglicherweise wird der Kontakt direkt von den Unternehmen zu Organisationen des Dritten Sektors geknüpft). An die Dimension „Qualifizierung durch Tätigsein“ wurde in den Experteninterviews kaum angeknüpft. Die in der Sonderauswertung des Freiwilligen surveys für Baden-Württemberg getroffene Feststellung, dass auch die Weiterbildung im Engagementbereich die bereits Inkludierten weiter inkludiert, scheint zumindest bis in das Jahr 2015 zutreffend zu sein. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden in den Interviews keine Projekte erwähnt, in denen versucht wird Exkludierte z. B. Asylbewerberinnen und Asylbewerber durch bürgerschaftliches Engagement zu integrieren. Durch den aktuellen Zustrom von Flüchtlingen wurden mittlerweile Förderprogramme des Landes<sup>21</sup> und Weiterbildungsaktivitäten des Landkreisstages initiiert, so dass Projekt- und Weiterbildungsangebote für Engagierte und BE-Fachkräfte zur Verfügung stehen, so dass nunmehr in diesem Bereich die Voraussetzungen geschaffen werden, bislang Exkludierte, zumindest in diesem Engagementfeld, einzubeziehen.

---

<sup>21</sup> Neben den Förderprogrammen hat das Sozial- und Integrationsministerium im Januar 2016 ein Sonderprogramm aufgelegt, in dessen Fokus steht, das Freiwillige Soziale Jahr auch für Flüchtlinge anzubieten.

### **Dimension: Qualifizierung als Anreiz für den Einstieg in das Bürgerschaftliche Engagement:**

Nicht nur im Enquetebericht 2002, sondern auch im aktuellen Freiwilligensurvey (DZA 2016: 350) wird ausgeführt, dass für Engagierte Qualifizierungschancen einen Anreiz bieten können, um ein Engagement aufzunehmen bzw. fortzuführen. In der vorliegenden Studie finden sich Beispiele, wie durch niedrigschwellige Bildungsangebote, Einstiegsmöglichkeiten für das Engagement geschaffen werden. Dies zum Beispiel durch ein kostenloses Bildungsangebot zur Qualifizierung von Sprachmittlern oder aber auch Aktivitäten in Form von pecha kucha<sup>22</sup>), in dem Engagementmöglichkeiten in einer Kommune vorgestellt werden und potenzielle Engagierte sich informieren können und ggf. später selbst ein Engagement einsteigen.

### **Dimension: Qualifizierung als Anerkennung bei bürgerschaftlich Engagierten:**

Die Anerkennung und Wertschätzung eines Engagements wird durch Weiterbildungsmaßnahmen befördert. Dies wird in der vorliegenden Studie sowohl durch Befragung der Engagierten (vgl. Kapitel 5.2) als auch der hauptamtlichen Fachkräfte nachdrücklich bestätigt (vgl. Kapitel 5.1.5).

Über die Ausrichtung der vorliegenden Studie an allgemein bewährten Weiterbildungsdimensionen, ist es das Ziel der Analyse, zu untersuchen, welche Weiterbildungsformate im Land Baden-Württemberg etabliert sind und welche Formate von den beiden Akteursgruppen (Engagierte und BE-Fachkräfte) im Arbeitsfeld BE, nachgefragt werden. Daraus folgend wird der Modifizierungsbedarf ermittelt und es werden Handlungsempfehlungen vorgeschlagen.

## **8.2 Qualifizierung von Engagierten auf lokaler Ebene**

**Engagierte auf kommunaler Ebene** werden vor Ort in ihrer Region und ihrer Kommune mit Weiterbildung versorgt. Die BE-Fachkräfte gestalten selbst Angebote oder vergeben Weiterbildungsaufträge in ihrer Kommune.

Das „Qualifizierungspaket“ für Engagierte, das auf lokaler Ebene von den BE-Fachkräften bislang „geschnürt“ wird, beinhaltet nicht nur inhaltliche Weiterbildung; auch das Erleben von lokaler Gemeinschaft und die Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen Engagierten ist für die Teilnahme an lokalen Weiterbildungsangeboten von den Engagierten gewünscht. Rahmenbedingungen wie räumliche Ausstattung und Verpflegung, spielen im Kontext von Weiterbildung – über die inhaltliche Schulung hinaus – ebenfalls eine wichtige Rolle für die Engagierten und werden als Wertschätzung und Anerkennung für die geleistete Arbeit empfunden. Die BE-Fachkräfte sind sich der verschiedenen Anforderungen sehr wohl bewusst und gestalten Weiterqualifizierung deshalb im lokalen Kontext.

Insbesondere für Landkreise im ländlichen Raum ergibt sich derzeit eine offene Flanke der Weiterbildung, nämlich dann, wenn keine Koordinierungsstelle für Bürgerengagement eingerichtet ist und/oder kein Etat für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt wird. Auch für

---

<sup>22</sup> Kurzweilige, prägnante Präsentationen mit rigiden Zeitvorgaben und Textbeschränkung.

kleine Gemeinden, in den BE (noch) nicht organisiert ist, steht für Engagierte derzeit noch keine Möglichkeit der BE- Weiterbildung zur Verfügung. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn bürgerschaftlich Engagierte Ideen entwickeln und Weiterbildungsgelder in Form von Coaching oder inhaltlicher Weiterbildung für ihr Vorhaben benötigen.

**Handlungsempfehlung:** In der Flüchtlingshilfe können derzeit durch das Instrument „qualifiziert.engagiert“ Weiterbildungsthemen für Engagierte finanziert werden. Das Instrument „qualifiziert.engagiert“ könnte als Format geeignet sein, um die Qualifizierung in weiteren Engagementfeldern auszuweiten, so dass für ausgewählte Themen, die in die kommunale Breite transportiert werden sollen, ein lokal abrufbarer finanzieller Förderbaustein zur Verfügung steht. Das gilt auch für ein Weiterbildungsmodul, das im Landesprogramm „Mittendrin“ bereits jetzt schon als ein Baustein der Projektförderung vorgesehen ist. Ein solches Modul könnte ggf. auch ohne konkrete Projektbeantragung, sondern als reine Weiterbildungsförderung zum Tragen kommen.

### 8.3 Bewährte Instrumente der Weiterbildung

Die Auswertung der Expertengespräche mit den **BE-Fachkräften** ergibt, dass über die Fachberatungen auf Gemeinde-, Städte- und Landkreisebene, Beratung und Weiterbildung in unterschiedlichen Formaten angeboten und auch sehr gut angenommen wird. Diese Struktur der Engagementförderung ist ein Charakteristikum Baden-Württembergs, das - im Vergleich mit anderen Bundesländern - ein Alleinstellungsmerkmal darstellt und großen Zuspruch erfährt. Neben den Angeboten der Fachberatungen gibt es bewährte Weiterbildungsinstrumente in unterschiedlichem Format.

Das **Einsteigerangebot „Lift-Kurs“**, das bereits seit dem Jahr 2000 angeboten wird, bietet BE-Fachkräften, die neu im Politikfeld des kommunalen bürgerschaftlichen Engagements aktiv werden, eine eintägige inhaltliche Schulung zum bürgerschaftlichen Engagement. Insgesamt ist der Lift-Kurs ein sehr akzeptiertes Qualifikationsinstrument.

**Handlungsempfehlung Lift-Kurs:** Für dieses etablierte Weiterbildungsformat werden in den Interviews Veränderungen vorgeschlagen, die sich auf inhaltliche Ergänzungen (z. B. Themen wie Inklusion, Pflege, Palliativ Care, Öffentlichkeitsarbeit), zeitliche Ausweitung (bisher nur eintägig) und begleitende Hospitationen in ausgewählten Kommunen beziehen. Außerdem bedarf der Kurs offensichtlich einer Überarbeitung hinsichtlich der didaktischen Vermittlung. Ergänzungen, in Form von eintägigen Fortsetzungsveranstaltungen (thematisch wiederkehrende Module) zu aktuell nachgefragten Themen, könnten an dieses Instrument ggf. angegliedert werden.

Eine vehemente Forderung der Hauptamtlichen bezieht sich auf die Wiederaufnahme von **regelmäßigen Tagungen**, hier sollte – nach Auffassung der BE-Fachkräfte - der thematische Impuls durch das Ministerium transportiert werden. Die BE-Fachkräfte möchten auf Tagungen ihre methodischen Kenntnisse erweitern und in den Austausch mit den Fachkolleginnen und Fachkollegen gehen. Gemeinsame Schulungs- und Tagungsangebote von bürgerschaftlich Engagierten zusammen mit Hauptamtlichen, werden von den Fachkräften sehr ambivalent eingeschätzt. Themenspezifische Weiterbildungswünsche, die von den BE-Fachkräften geäußert werden, beziehen sich z. B. auf „Haltung im

Bürgerschaftlichen Engagement“, auf die „Monetarisierung des bürgerschaftlichen Engagements“ oder auch auf die Herausforderungen, die in der Flüchtlingshilfe für bürgerschaftliches Engagement auftreten (vgl. ausführliche Auflistung der Themenvorschläge in Kapitel 5.1.5).

**Handlungsempfehlung Tagungen und Werkstattgespräche:** Input durch Tagungen und sogenannte Werkstattgespräche sind offensichtlich notwendig. Eine Kontinuität durch einen verlässlichen Rhythmus von Tagungen wird in den Interviews von den BE-Fachkräften angeregt. Die Veranstaltungen sollten durch das Sozialministerium initiiert und veranstaltet werden, weil die BE-Fachkräfte sich dadurch neue fachliche und inhaltliche Impulse versprechen und sich nicht selbst in der Rolle der Impulsgeber sehen. Die Städtenetzwerk-Konferenzen waren ein beliebtes Tagungsformat, das derzeit allerdings ausgesetzt ist und eine Weiterbildungs-Lücke hinterlässt. Außerdem werden von den Fachkräften weiterhin Kurz-Formate in Form von „Werkstattgesprächen“ nachgefragt, weil sie eine kurzfristige Reaktion auf aktuelle Themen und Erfordernisse ermöglichen. Die Werkstattgespräche sollten - aus der Sicht der BE-Fachkräfte - erneut aufgegriffen und realisiert werden. Auch dieses Weiterbildungsformat wurde in der Vergangenheit durch den Städtetag organisiert. Durch Weiterbildungsangebote auf Landesebene erhalten die Fachkräfte thematische Impulse, die von den BE-Fachkräften dann auf kommunaler Ebene in die Breite kommuniziert und umgesetzt werden können.

Ein weiteres etabliertes Weiterbildungsformat stellen **die Trainerkurse** dar, die mit den Bürgermentorinnen-Kurse verknüpft sind. Bereits in der Engagementstrategie wird hier eine Handlungsempfehlung für eine inhaltliche Veränderung angeregt. Die **Mentorenausbildung** soll ein sozialraumbezogenes, inklusives, intergeneratives und interkulturelles Profil erhalten und „Module für alle im Sozialraum lebenden Zielgruppen aber auch CSR-Qualifizierungsmodule beinhalten. Sie soll Brückenbauer für sozial Benachteiligte, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit internationalen Wurzeln und für ältere Menschen hervorbringen.“ (Engagementstrategie 2014: 95). Wie in Kapitel 4.2 vorgeschlagen, könnte die Mentorenausbildung zukünftig in verschiedener Art und Weise ausgestaltet werden.

Die Vorteile des Trainerkurses ergeben sich daraus, dass BE-Fachkräfte eine spezifische Qualifizierung bekommen, die insbesondere dann notwendig ist, wenn man vor Ort das Wissen an potenzielle Ehrenamtliche weitergeben, entwickeln und befördern will, sozusagen als Initialzündung für die Gewinnung und Qualifikation von Engagierten. Die Anbindung an diese Qualifikation auf Landesebene – und finanziert vom Land – ist ein Signal in die Kommunen und erleichtert die „Setzung“ des Themas „Bürgerschaftliches Engagement“. Die Tandemlösung gewährt dem bürgerschaftlich engagierten Partner/der bürgerschaftlich engagierten Partnerin vertiefte Einblicke in kommunalen Verwaltungs- und Engagementstrukturen. Darüber hinaus kann der Tandempartner eine eigene Haltung zum Thema Bürgerengagement entwickeln, da die Lehrinhalte sich auch auf die zivilgesellschaftliche Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements beziehen. Die Tandemkonstruktion entlastet die BE-Fachkraft, da auch der bürgerschaftlich engagierte Partner/die Partnerin bei der Umsetzung und Gestaltung der lokalen Engagementlandschaft und der Gewinnung von Engagierten, Verantwortung übernimmt. In der Folge können potenziell Engagierte als Bürgermentorinnen in der Kommune wirksam werden.

**Handlungsempfehlung im Falle der Beibehaltung des Trainer/Mentorenkurses:** Soll der Trainer/Mentorenkurs beibehalten werden, so ergeben sich aus den Interviews vielfältige Anregungen für ein „fresh-up“ des Instrumentes, das sowohl inhaltlich, didaktisch als auch von den organisatorischen Rahmenbedingungen grundlegend überarbeitet werden müsste (vgl. detailliert dazu Kapitel 4.2.1).

**Nachteilig hat sich im Laufe der Zeit herausgestellt,** dass die Mentorinnen und Mentoren in den Kommunen schwierig zu begleiten sind und häufig eine Sonderstellung einnehmen. Während einige der befragten Fachkräfte in ihrer Kommune noch auf dieses Weiterbildungsmodell zugreifen, verzichten andere Kommunen komplett auf dieses Weiterbildungsinstrument und versuchen, mit alternativen Instrumenten, neue Engagierte zu gewinnen und in die Stadtgemeinschaft zu integrieren. Vor diesem Hintergrund und auch vor dem Hintergrund der quantitativen Zunahme von Engagierten im Land (vgl. DZA 2016) und auch der Neueinstellungen von BE-Fachkräften im Zuge der Flüchtlingshilfe, ist zu diskutieren, ob dieses aufwändige Weiterbildungsinstrument weiter angeboten wird, oder durch **eine freier zugängliche Weiterbildungs-Alternative ersetzt wird,** die Entwicklungswünsche seitens der BE-Fachkräfte an Qualifizierung flexibler aufgreifen kann, ggf. auch für Engagierte in Leitungsposition geöffnet wird.

## **8.5 Neues Weiterbildungsinstrument: Modulares Fortbildungsprogramm**

Im Folgenden wird aus den Anregungen der Interviewergebnisse ein neues Weiterbildungsinstrument entwickelt, das über eine Alternative für die Trainer/Mentorenausbildung hinausgeht. In die Konstruktion dieses Alternativprogrammes fließen die Veränderungswünsche aus den geführten Interviews und Befragungen dieser Studie, dem Ländervergleich mit den Nachbarländern Rheinland-Pfalz und Bayern sowie die Qualifizierungsanregungen aus der Engagementstrategie Baden-Württemberg ein.

Über das **Angebot von eintägigen themenbezogenen Weiterbildungsmodulen,** könnte flexibel auf die Weiterbildungsanforderungen von BE-Fachkräften reagiert werden. Die modulare Weiterbildung wird in den benachbarten Bundesländern Bayern und Rheinland-Pfalz in verschiedenen Formaten angeboten. Während in Bayern die modulare Weiterbildung nur im Komplettpaket angeboten wird, das verschiedene Themenmodule enthält, könnte man diese Bindung für ein baden-württembergisches Weiterbildungsinstrument lösen und flexibilisieren. Das komplexe Weiterbildungspaket ergibt sich in Bayern daraus, dass im Rahmen der Weiterbildungsangebotes auch Projektentwicklungen- und beratungen implementiert sind. Diese Beratung kann in Baden-Württemberg über die Fachberatungen abgerufen werden und muss deshalb nicht in einem Weiterbildungspaket implementiert werden.

Aus der breit angelegten Befragung unterschiedlicher Interessensgruppen lassen sich folgende thematische Module konstruieren, die sich grob in Vorschläge für **Qualifikationsmodule modellieren lassen.**

Aus der **Engagementstrategie** geht hervor, dass die modulare Weiterbildung für hauptamtliche Fachkräfte bestimmte Themenschwerpunkte enthalten soll, die sich auf die „*Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen*“, auf die „*Erfordernisse der Jugendarbeit*“, die

Entwicklung von niedrighschwelligem Möglichkeiten für ein Engagement von benachteiligten Jugendlichen und die Möglichkeiten des Welfare-Mix beziehen sowie *CSR-Kenntnisse* vermitteln. Aus diesen Anforderungen lässt sich eine Vorschlagsliste für ein- oder mehrtägige Schulungsformate, in Form von Modulen, konstruieren.

- **Modul „Interkulturalität“:** Das Forschungs- und Entwicklungsteam „Engagement in Vielfalt“ weist in der Engagementstrategie darauf hin, dass Schulungen zu interkulturellen Kompetenzen notwendig sind, um kultursensibles Freiwilligenmanagement zu entwickeln. Auch die BE-Fachkräfte in der Flüchtlingshilfe formulieren Schulungsbedarf zum Thema „Interkulturalität“.
- **Modul „Corporate Social Responsibility“:** Das Forschungs- und Entwicklungsteam „Unternehmerisches gesellschaftliches Engagement“, das die Engagementstrategie mitentwickelt hat, formuliert ausdrücklichen Bedarf zu diesem Thema und empfiehlt Qualifizierung in modularer Form. Im Engagementbericht werden als Adressaten für dieses CSR-Qualifizierungsmodul neben den Fachkräften der kommunalen Koordinierungsstellen auch Unternehmen, soziale und gemeinnützige Organisationen, Bildungseinrichtungen, Kammern und Gewerkschaften benannt.
- **Modul „Engagement von Jugendlichen“:** Das Forschungs- und Entwicklungsteam „Jugend- und Freiwilligendienste“ formuliert Weiterbildungsbedarf für die Jugendarbeit, insbesondere im ländlichen Raum. Auch die BE-Fachkräfte äußern Weiterbildungsbedarf für diesen Themenbereich.
- **Modul „Partizipation und Beteiligung“:** Im Forschungs- und Entwicklungsteam „Alter und Engagement“ wird die Qualifizierung von Verantwortlichen für die Sicherstellung von Partizipation (z. B. in der Altenhilfeplanung) angeregt. In den Expertinnengesprächen wird geäußert, dass Bürgerbeteiligungsprozesse durch Dialogermöglichung entstehen; die Initiierung und Begleitung dieser Prozesse aber „erlernt“ werden müsse.
- **Modul „Engagiert im Sozialraum“:** Im Forschungs- und Entwicklungsteam „Pflege und Engagement“ wird Schulungsbedarf formuliert, der sich auf den Kenntnisse eines sozialraumorientierten Hilfemixes von Kommunen, freien Trägern und Heimaufsichtsbehörden bezieht. Schulungsbedarf zum Schnittstellenmanagement bezogen auf Organisationen im Sozialraum, wird auch von den BE-Fachkräften in der Befragung formuliert.
- **Modul „Inklusion“:** Im Forschungs- und Entwicklungsteam „Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ wird als Katalysator für Inklusion die Schulung von entsprechender Moderationskompetenz angeregt (siehe unten). Schulungsbedarf im Bereich der Inklusion bezieht sich jedoch auch darauf, BE-Fachkräfte daraufhin zu schulen, wie im lokalen Kontext „Nicht-Inkludierte“ (z. B. Menschen mit geringer Bildung, Arbeitslose) in Engagementprozesse (und Qualifizierungsprozesse) stärker einbezogen werden können. Die Ermöglichung niedrighschwelliger Engagementmöglichkeiten steht hier im Vordergrund. Nachfrage nach diesem Schulungsinhalt kommt auch aus dem Kreis der BE-Fachkräfte.

Aus den Interviews mit den BE-Fachkräften in Kommunen und Landkreisen sowie weiteren Expertengesprächen, die im Rahmen dieser Studie geführt wurden, ergibt sich – über unterschiedliche Arbeitsfelder und Organisationszusammenhänge hinweg - eine kontinuierliche Schulungsnachfrage für Themen, die unter dem Oberbegriff des „Freiwilligenmanagements“ (Planung und Organisation der Freiwilligenarbeit) und „Methodenkompetenz“ (z. B. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Moderationskompetenz) zusammengefasst werden können. Aus diesen Weiterbildungsanforderungen lassen sich folgende Modulvorschläge formulieren:

- **Modul „Recht im Bürgerschaftlichen Engagement“:** Hier werden insbesondere Themen wie Datenschutz und Versicherungsschutz nachgefragt. In Rheinland-Pfalz ist dieses Thema als modulare Fortbildung bereits institutionalisiert und die Veranstaltung wird auch für Engagierte mit Organisationsverantwortung geöffnet.
- **Modul „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit/Social Media“:** Der Bedarf wird von BE-Fachkräften formuliert.
- **Modul „Moderationsmethoden“:** Der Bedarf wird hauptsächlich von den BE-Fachkräften formuliert, aber auch im Forschungs- und Entwicklungsteam „Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ der Engagementstrategie, wird eine spezielle Moderationskompetenz für den Aufbau von Unterstützungskreisen, nachgefragt.
- **Modul „Projektmanagement. Planung und Organisation von Freiwilligenarbeit“:** Weiterbildungen zu diesem Themenkomplex wird von den BE-Fachkräften angeregt und bezieht sich auch auf die Gestaltung von Gremienarbeit.

Im Trainerkurs werden bislang spezifische Kenntnisse vermittelt, die sowohl die BE-Fachkräfte als auch den engagierten Tandempartnern in Bausteinen vermittelt werden. Sollte man erwägen, den Trainer/Mentorenkurs zukünftig durch ein modulares Fortbildungsprogramm abzulösen, sollten diese Inhalte in Wahlmodule einfließen. Folgende Modulvorschläge kristallisieren sich in diesem Kontext heraus:

- **Modul „Entwicklung und Wandel des Ehrenamtes“:** Dieser Inhalt ist bislang als Baustein in der Trainerausbildung implementiert. In diesem Kontext wird auf Machtstrukturen und Netzwerkstrukturen der Engagementlandschaft eingegangen. Der Wandel des Engagements aufgrund von Individualisierungsprozessen in der Gesellschaft kann in diesem Modulkontext ebenfalls aufgegriffen werden.
- **Modul „Umgang mit Engagierten/Führungsaufgaben“:** Der Schulungsbedarf in diesem Kontext wird von BE-Fachkräften formuliert. Bislang besteht der zweite Baustein des Trainer-/Mentorenkurses ebenfalls darin, politisches Verständnis zu wecken und eine Kennerschaft im Umgang mit Engagierten zu erwerben.
- **Modul „Gesprächsführung und Konfliktmanagement:** BE-Fachkräfte möchten in diesem Zusammenhang Kenntnisse im Bereich der Kommunikation und der

Moderation erwerben. Das Thema „Konfliktlösung“ wird bislang auch in der Trainerausbildung vermittelt und ist dort im zweiten Baustein verankert.

- **Modul „Haltung im bürgerschaftlichen Engagement“:** Inhalte des Moduls sind u. a. die Themen von „Selbstverwirklichung und Freiwilligkeit von BE“ sowie der Umgang von „Hauptamt und Ehrenamt vor Ort“.
- **Modul „BE in der Verwaltung; Kooperationen und Netzwerkarbeit“:** Der Bedarf wird von BE-Fachkräften und vom FaLBE-Sprecherrat formuliert. Bislang ist dieses Themengebiet als dritter Baustein in der Trainerausbildung angelegt und zwar unter den Stichpunkten „Dialoge stiften“ und „Kommunikationsprozesse in der Kommune anregen und pflegen“. Es soll die Fertigkeit entwickelt werden, neue Themen in bestehende Strukturen hinein zu vernetzen. Auch Kenntnisse von politischen Strukturen und politischer Interessenvertretung, die von den BE-Fachkräften nachgefragt werden, könnten möglicherweise in dieses Modul implementiert werden. Aus Sicht einer Fachberatung wäre in diesem Kontext eine gemeinsame Schulung von Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeitern zusammen mit BE-Fachkräften zielführend, da in diesem Kontext Probleme im Arbeitsfeld systemübergreifend diskutiert werden können. Auch die BE-Fachkräfte in der Flüchtlingshilfe formulieren Bedarf in diesem Bereich und wollen Kenntnisse im Schnittstellenmanagement zwischen Organisationen erwerben.

Die Vielzahl der hier aufgeführten Module ist als Vorschlagsliste zu verstehen, auf deren Grundlage eine Rangfolge, ein Angebotsturnus und die Tagungsdauer einzelner Module entwickelt werden kann.<sup>23</sup> Auch ist die Frage des möglichen Teilnehmerkreises für die einzelnen Module zu diskutieren. Die Öffnung der Weiterbildung ist auch unter dem Gesichtspunkt des ständigen Zuwachses von Engagierten im Land (vgl. DZA 2016) zu betrachten, die auch für breiter angelegte Qualifizierungen – ggf. mit Zertifikat - in Frage kommen. Im **Bundesländervergleich mit Bayern** ergibt sich, dass die Qualifizierung für BE-Fachkräfte, für Engagierte mit Leitungsfunktion und auch für Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Verbänden und Vereinen geöffnet ist.

An ergänzenden **Zertifikatsangeboten, die in Kooperation mit Hochschulen** angeboten werden könnten, zeigt sich die Mehrzahl der befragten BE-Fachkräfte interessiert, hier lassen sich möglicherweise neue Kooperationen mit den Hochschulen im Land initiieren, die in der Weiterbildung bezogen auf bürgerschaftliches Engagement aktiv sind. Die Anbindung von Weiterbildungseinheiten an eine Hochschule/oder an einen Hochschulverbund, ist für die Fachkräfte attraktiv. Die Themen, die für etwaige Zertifikats-Weiterbildungen in diesem Kontext genannt werden, sind breit gefächert.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> In der bayerischen Zertifikatsweiterbildung, die von einer Hochschulkooperation angeboten wird, werden derzeit jährlich sieben Themenmodule á zwei Tage angeboten, die aber nur als Gesamtpaket gebucht werden können.

<sup>24</sup> Die Themenvorschläge sind inhaltlich breit gestreut und umfassen Themenbereiche wie z. B. „Projektmanagement“, „Methodenkenntnisse in Moderation“, „Infos zur Gruppenformen (Verein, Selbsthilfe, Initiativen)“ und „rechtliche Grundlagen für die Arbeit mit Engagierten“ sowie Kenntnisse über BE-Strukturen im Land. Grundsätzlich werden auch Themen wie „Rollenklärung zwischen Hauptamt und Ehrenamt“ und „Neue Medien“ nachgefragt (vgl. Interview E10).

Von den BE-Fachkräften wird die **gemeinsame Weiterbildung von Hauptamtlichen und bürgerschaftlich Engagierten** ambivalent bewertet. Entgegen dieser Einschätzung lässt sich im Ländervergleich mit Bayern und RP feststellen, dass es dort bereits gelebte Praxis ist, BE-Fachkräfte und „Engagierte in Leitungsfunktion“ zusammen weiterzubilden.<sup>25</sup> Engagierte ohne Leitungsfunktion werden in den benachbarten Bundesländern, wie in Baden-Württemberg auch, auf kommunaler und regionaler Ebene geschult.

**Organisatorische Rahmenbedingungen**, die in den durchgeführten Interviews für die Weiterbildungen angeregt werden, beziehen sich darauf, dass u. a. Halbtages- oder Tagesveranstaltungen angeboten werden und dies in unterschiedlichen Regionen. Ein wichtiger Aspekt, neben der inhaltlichen Ausrichtung der Weiterbildungsveranstaltung, besteht für die BE-Fachkräfte in der **Möglichkeit des kollegialen Austausches und der Vernetzung**. Das bedeutet für etwaige Modulveranstaltungen, dass sie u. a. eintägig konzipiert werden sollten und rotierend in unterschiedlichen Regionen angeboten werden. Außerdem werden von den BE-Kräften Zeitfenster für die kollegiale Vernetzung gewünscht. Die Aussagen der BE-Fachkräfte sind insofern widersprüchlich, dass zwar eine Vielfalt von gewünschten Weiterbildungsthemen vorgeschlagen wird und Zeitfenster für die Vernetzung angemahnt werden, das Zeitkontingent, das den BE-Fachkräften für Weiterbildungen zur Verfügung steht, aber in den Interviews als außerordentlich begrenzt dargestellt wird.

Grundsätzlich stößt das Format **einer modularen Weiterbildung** in den Befragungen auf **breiten Konsens**. Die BE- Fachkräfte und der FaLBE-Sprecherrat formulieren in Ergänzung zum Lift-Kurs ein mehrtägiges modular aufgebautes Weiterbildungsangebot und haben hier auch schon konkrete Vorschläge formuliert (vgl. hierzu auch Anlage 1 und 2). Ein **Vorteil modularer Weiterbildung** besteht darin, dass thematische Impulse sehr flexibel in Tages- oder Mehrtagesveranstaltungen angeboten werden können und Themen, die sich durch die Weiterentwicklung und Diskussionen in den Fachberatungen ergeben, in Weiterbildungsmodule „gegossen“ werden können. Parallel dazu könnten die Basisthemen des Freiwilligenmanagements, die über Arbeitsfelder und Organisationsstrukturen hinweg, im Zeitverlauf beständig nachgefragt werden, auch kontinuierlich angeboten werden.

Die Aufgabe, die sich aus der Modul-Vorschlagsliste zur modularen Fortbildung ergibt, ist die Entscheidung darüber, welche Module standardmäßig im jährlichen Turnus angeboten werden sollen, für welchen Teilnehmerkreis die Veranstaltung jeweils geöffnet werden soll und ob die Überführung in eine modulare Weiterbildung die Bürgermentor/innenkurse ablösen oder ergänzen soll.

---

<sup>25</sup> „Die Teilnehmenden sollten aufgrund einschlägiger Berufsausbildung oder als Entscheidungsträger in Institutionen oder Vereinen bereits Erfahrung mit dem Thema Ehrenamt gesammelt haben.“ (Information zur bayerischen Hochschulkooperation unter: <http://hochschul-kooperation-ehrenamt.de/hochschul-kooperation-ehrenamt/>).

## 9. Zusammenfassung

Durch die Einrichtung der Fachberatungen auf Gemeinde-, Städte- und Landkreisebene verfügt Baden-Württemberg über ein **Alleinstellungsmerkmal** in Bezug auf Beratung und Weiterbildung von BE-Fachkräften im Bundesvergleich.

**Engagierte** ohne Leitungsverantwortung **werden im lokalen Kontext weitergebildet**, da hier durch die Fortbildungsveranstaltungen selbst, die Gemeinschaft unter den Engagierten (weiter) gestärkt werden kann. Auf kommunaler Ebene wird die Qualifizierung von Engagierten in Kooperation mit Bildungsträgern vor Ort durchgeführt. Generell bedeutet Weiterbildung nicht nur inhaltliche Schulung, sondern es ist auch Wertschätzung und Anerkennung der Engagierten und ihrer freiwillig erbrachten Arbeit damit verbunden. Durch niedrigschwellige und innovative Weiterbildungsangebote können auch potenzielle Engagierte informiert und gewonnen werden. Durch Weiterbildungsangebote gelingt es - zum Teil auch - Engagement über die Zeit hinweg zu stabilisieren. Qualifizierungslücken für Engagierte treten mitunter im ländlichen Raum auf, oder wenn Kommunen noch keine BE-Förderung haben und die Landkreise kein Augenmerk auf das Thema BE legen. Für diese „weißen Flecken“ in der Engagementlandschaft Baden-Württembergs, lässt sich womöglich das Programm „qualifiziert.engagiert“ dergestalt erweitern, dass Engagierte niedrigschwellig finanzielle Mittel für Qualifizierung und Coaching abrufen können. Auch wenn das Land thematische Impulse setzen möchte, könnten themenspezifische Qualifizierungen über dieses Instrument angeboten werden.

Das Land Baden-Württemberg verfügt über **eingeführte Weiterbildungsinstrumente**, die lediglich einer Modifizierung bedürfen (Lift-Kurs) aber auch über eine sehr ambivalent eingeschätzte Qualifizierungsmöglichkeit (Bürgermentorinnenkurs). Während dieses Instrument für einen Teil der Befragten als Basisweiterbildung hoch akzeptiert wird, lehnen andere BE-Fachkräfte die Fortführung der Trainerkurse und die damit verbundenen Bürgermentorinnenkurses ab. Weiterbildungsformate in Form von Tagungen und Werkstattgesprächen, die bislang von der Städteberatung durchgeführt wurden, werden derzeit durch andere Weiterbildungsformate in Form von Webinaren und Coachings ersetzt. Die BE-Fachkräfte wünschen sich eine Wiederaufnahme von Tagungen und Werkstattgesprächen, da durch diese Weiterbildungen thematische Impulse gegeben werden und zeitnahe Qualifizierung möglich ist.

Für den **Ländervergleich mit Bayern und Rheinland-Pfalz** kann konstatiert werden, dass dort nicht nur ausgewiesene BE-Fachkräfte an Weiterbildungen teilnehmen, sondern die Weiterbildungen zum Teil für Engagierte mit Organisationsverantwortung geöffnet werden und auch Freie Träger Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Weiterbildungsveranstaltungen entsenden. In Bayern wird eine modulare Weiterbildung „im Paket“ angeboten, die Impulse für eine neue modulare Weiterentwicklung der Fachkräfte-Qualifizierung in Baden-Württemberg geben kann.

Ein **neu entwickeltes Weiterbildungsinstrument in modularer Form** könnte zwei Typen von Modulen enthalten: Zum einen feste Module, die regelmäßig angeboten werden und die Inhalte des sogenannten Freiwilligenmanagements vermitteln und zum anderen variable Module, die es erlauben, thematische Impulse aufzunehmen und zu transportieren. Damit könnte auf thematische Trends und Flexibilisierungsprozesse des Engagements reagiert

werden. Die Möglichkeit durch modulare Weiterbildungen auch (Hochschul)-Zertifikate zu erwerben, wird dabei von den BE-Fachkräften sehr positiv eingeschätzt.

## Literatur:

Brödel, R. (2006): Bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung. Report 29. Nr.3. S. 70 – 78. Download am 15.1.2016 unter [http://www.die\\_bonn.de/doks/broedelß6ß1.pdf](http://www.die_bonn.de/doks/broedelß6ß1.pdf).

Deutscher Bundestag (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Drucksache 14/8900. Download am 7.12.2015 unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/14/089/1408900.pdf>-

DZA (Deutsches Zentrum für Altersfragen) (2016): Freiwilliges Engagement in Ost- und Westdeutschland sowie in den 16 Ländern (ungekürzte Version). Auszug aus: Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der deutsche Freiwilligensurvey 2014. Berlin.

Freiwilligensurvey (2014): Download am 15.7.2016 unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Freiwilligensurvey-2014-Langfassung.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Fuchs, J./Kallfass, S./Kallfass de-Frenes, V. (2013): Förderung bürgerschaftlichen Engagements durch das Landkreisnetzwerk im Jahr 2013. In: Landkreis Nachrichten Baden-Württemberg, Stuttgart, Heft 4/2013, S. 319-323.

Fuchs, J. (2012): 10 Jahre Reichenauer Tage zur Bürgergesellschaft – kleines Jubiläum für eine Veranstaltungsreihe zu Bürgerschaftlichem Engagement für und durch Landkreise. In: Landkreis Nachrichten Baden-Württemberg, Stuttgart, Heft 2/2012, S. 99-102.

Hoch, H./Klie, T./Wegner, M. (Hrsg.) (2010): 2. wissenschaftlicher Landesbericht zu bürgerschaftlichem Engagement und Ehrenamt in Baden-Württemberg in den Jahren 2004/2005/06. Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung an der Evangelischen Fachhochschule Freiburg. Freiburg.

Mai, J./Arnold, R. (2011): Weiterbildung. In Otto, H. W./Thiersch, H. (Hrsg.). Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 4. Auflage. München/Basel : Ernst Reinhardt Verlag. S. 1723 – 1726.

Reich-Claassen, J. (2015): Weiterbildungsbeteiligung. In: Dinkelaker, J./Hippel von, A. (Hrsg.): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. Stuttgart: Kohlhammer. S. 75 – 84.

Reichart, E./Gnahn, D. (2014): Weiterbildung: Begriffe, Datenlage und Berichtssysteme. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014. S. 11 – 19.

Reifenhäuser, C./ Hoffmann, S. G./Kegel, T. (2009): Freiwilligen-Management. Theorie-Politik-Praxis. Augsburg: ZIEL-Verlag.

Roß, P.-S./Wolf, G. (2010): Die Entwicklung des Bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg. In: Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg (Hrsg.): Das Wissensmagazin. Aus Baden-Württemberg. Zahlen, Daten, Fakten zum bürgerschaftlichen Engagement. 3/2010, S. 3 - 6.

Roß, P.-S. (2012): Demokratie weiter denken. Reflexionen zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements in der Bürgerkommune. Baden-Baden. Nomos Verlag.

Roß, P.-S. (2014): Längsschnitt-Studie „Bürgermentoren“. Hrsg. v. Institut für angewandte Sozialwissenschaften. Stuttgart. Download am 11.12.2015 unter: [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Buergermentoren-Studie\\_Abschlussbericht\\_2014.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Buergermentoren-Studie_Abschlussbericht_2014.pdf).

Schmid, J. (unter der Mitarbeit von Brickenstein, C.) (2010): Engagementpolitik auf Landesebene – Genese und Strukturierung eines Politikfeldes. In: Olk, T./Klein, A./Hartnuß B. (Hrsg.): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden: VS Verlag. S. 352 – 381.

Schreiber-Barsch, S. (2015): Teilhabe, Inklusion, Partizipation. In: Dinkelaker, J./Hippel von, A. (Hrsg.): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. Stuttgart: Kohlhammer. S. 191 – 198.

Simonson, J./Romeu Gordo, L. (2016): Qualifizierung im freiwilligen Engagement. In: Simonson, J./Vogel, C./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin. S. 349 – 369.

Sozialministerium Baden-Württemberg (2015): 5. Kooperationsvereinbarung. Download am 30.3.2016 unter: [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/resaktionm-sm/intern/downloads/Downloads\\_B%C3%BCrgerengagement/Kooperationsvereinbarung\\_Landesnetzwerk\\_2015.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/resaktionm-sm/intern/downloads/Downloads_B%C3%BCrgerengagement/Kooperationsvereinbarung_Landesnetzwerk_2015.pdf).

Städtetag Baden-Württemberg (2012): Geschäftsbericht 2012 (2010-2012) Dezernat III. Bereich Bürgerschaftliches Engagement. Download am 30.3.2016 unter: [https://www.staedtetag-bw.de/media/custom/2295\\_122\\_1.PDF?1370528851](https://www.staedtetag-bw.de/media/custom/2295_122_1.PDF?1370528851).

Ziviz (2015): Gestalten oder gestaltet werden? Ländlicher Raum und demografischer Wandel als Kontext zivilgesellschaftlicher Organisationen in Rheinland-Pfalz. Ziviz-Landesauswertung Rheinland-Pfalz im Auftrag der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz. November 2015. Berlin.

ZZE (Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung) (2011): Freiwilligensurvey 2009. Sonderauswertung Baden-Württemberg. (Hrsg.): Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg und Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, Stuttgart. Download am 2.5.2016 unter <http://www.zze-freiburg.de/publikationen/wissenschaftliche-literatur/#BE>.

## **Anlage 1: Vorschlag zur Restrukturierung des Lift-Kurses von Anke Bächtiger, FaLBE aus dem Jahr 2013**

---

### **Stellungnahme der FaLBE zum Qualifizierungsangebot/ Liftkurs für neue Fachkräfte vom 20.2.2013**

Durch die immer vielfältig werdenden Anforderungen an die Fachkräfte im Bereich bürgerschaftliches Engagement und Bürgerbeteiligung wird von Seiten der FaLBE der Vorschlag gemacht, den Liftkurs auf zwei bis drei Tage auszuweiten.

Da die Themen sehr umfangreich sind und nicht alle Fachkräfte den gleichen Wissens- und Erfahrungstand haben, wäre ein Basiskurs von zwei Tagen und dann nach Bedarf ein Vertiefungstag nach Absprache der Themen angebracht.

#### **Folgende Schwerpunkte sind uns wichtig (zum Teil finden diese bereits in dem Eintageskurs statt):**

Vorstellung der Kontaktstellen, Gremien und Strukturen im Landesnetzwerk BE:

Landkreisnetzwerk, StädteNetzWerk und Gemeindenetzwerk und weitere Anlaufstellen wie ARBES e.V. mit zuständigen Fachberatern

Einführung in Methodik der Kollegiale Beratung und Vorstellung der bestehenden Ortsgruppen

Vorstellung der Aufgaben des Sprecherrates der FaLBE

Einführung in Engagement-Strategien und Aufgabenfelder BE, Rolle von Verbänden und Kommunen

Erstellung von Engagementstrategien für meine Stadt – Anregungen, Hilfestellung, Herangehensweisen

Definition und Abgrenzung von Formen des Ehrenamtes in Vereinen und Organisationen und Formen des BE

Einführung in Modell Bürgermentorat - Rückblick und Ausblick

Mentorenkurse und Weiterbildungsmöglichkeiten – Akademietage und Mentorentrainerausbildung

Versicherungsschutz im Ehrenamt und BE

Einführung in Methoden und Verfahren der Bürgerbeteiligung an Beispielen

Öffentlichkeitsarbeit und Plattformen für BE im Internet, elektronische Medien

Qualifizierungsangebote (Beispiele aus Kommunen)

Annerkennungskultur (Beispiele aus Kommunen )

BE in Verwaltung (Kooperations- und Vernetzungsmöglichkeiten), Beispiele aus Kommunen

Freiwilligendienste für alle Generationen

Monetarisierung und Fundraising

Vorstellung von Förderprogrammen- und Angeboten (zum Beispiel „Mittendrin“/ „Lokale Agenda“)

Vorstellung von Leitfäden und Spielregeln zur Bürgerbeteiligung (Beispiele aus Kommunen)

Anke Bächtiger, 20.2.2013

## **Anlage 2: Vorschlag zur Restrukturierung des Lift-Kurses von Martin Link, Paritätisches Bildungswerk Stuttgart, aus dem Jahr 2013**

---

### **Qualifizierung von Fachkräften im Landesnetzwerk BE**

Angeregt durch die Diskussion in der Koordinierungsgruppe am 18.10.12, durch Gespräche mit der FaLBE und deren Vorschläge zur Weiterentwicklung des Liftkurses habe ich versucht Qualifizierungsthemen zu benennen und zu ordnen:

#### 1. Basiswissen zur „BE-Philosophie“

- Bürgergesellschaft
- Traditionen des Ehrenamtes; BE, Ehrenamt und Freiwilligendienste
- Bürgerengagement und Bürgerbeteiligung

#### 2. Basiswissen zu Strukturen und Netzwerken im BE

- Landesnetzwerk
- Städtenetzwerk, Gemeinденetzwerk, Landkreisnetzwerk
- Örtliche oder regionale Netzwerke
- ARBES
- FaLBE
- Anlaufstellen, Kontaktstellen, Bürgerbüros
- Kommunale BE Fachstellen
- Verbandliche BE Strukturen
- Weitere Partner und Strukturen wie LSR, KISS, LFamilenR, LFrauenR., LJR
- Stabsstelle BE im SM, innerministerielle Arbeitsgruppe
- BE in weiteren Ministerien
- BBE
- Plattformen für BE im Internet

### 3. Basiswissen zu

- Zielgruppen (z.B. BE in Pflege, mit Jugendlichen, mit Migranten usw)
- Arbeitsansätzen ( Bürgerbüro, Bürgermentorat, usw)
- Programmen und Modellvorhaben (Mittendrin, Soziale Stadt, lokale Agenda usw)

### 4. Basiswissen zu Anerkennungskulturen und Formen der Wertschätzung

### 5. Basiswissen zur Engagementstrategie des Landes BW

- Ziele mittel- und langfristig
- Arbeitsprozesse
- Rolle von Verbänden und Kommunen
- Lokale und regionale Engagementstrategien

### 6. Basiswissen zu Bürgerbeteiligung

- Methoden, Verfahren und Spielregeln
- Praktische Beispiele

### 7. Basiswissen zu rechtlichen, finanztechnischen und versicherungsrechtlichen Aspekten

- Rechtlich( Steuerrecht, Haftungsrecht, AO, SGB )
- Versicherungen
- Finanzierung von BE, Monetarisierung

### 8. Basiswissen zu Handlungskompetenzen

- Zusammenarbeit von Hauptamtlichen mit bürgerschaftlich Engagierten
- Beratung für Engagierte
- Aufbau und Steuerung von lokalen Netzwerken
- Gesprächsführung, Moderation
- Projektmanagement
- Arbeitsstile und Rollen im BE ( Aufbau von Kooperationsbeziehungen)

- Kollegiale Beratung
- Konfliktmanagement
- Öffentlichkeitsarbeit

Dies soll als Diskussionsgrundlage dienen und ich stelle dazu meine erkenntnisleitenden Fragen:

- Welche Themen fehlen, welche sind ggf überflüssig, welche würden Sie anders gewichten oder zuordnen?
- Welche von den genannten Themen sind wichtig für einen Liftkurs für neue BE Fachkräfte und welche Konsequenz hat dieses für den Umfang und die inhaltliche Gestaltung des Liftkurses?
- Wie und wo könnte das „Basiswissen BE“ qualifiziert werden? Welche Bildungsträger würden sich beteiligen?
- Wie wird der Bedarf eingeschätzt?
- Wie müssten die Rahmenbedingungen aussehen, damit ein Qualifizierungsprogramm zustande kommt?

21.2.2013 Martin Link

### **Anlage 3: Fragebogen für die Befragung auf der Ehrenamtsmesse Biberach**

Liebe Engagierte,

wir sind vom Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren in Baden-Württemberg beauftragt, über die **Weiterbildungssituation von Engagierten** zu forschen.

Wir bitten Sie deshalb, die beiliegenden Fragen zu beantworten und uns den Fragebogen wieder zurückzugeben. Sie finden uns im Foyer vor dem Aufzug.

Für Ihre Teilnahme bedanken wir uns herzlich.

Prof. Dr. Ursula Weber

Prof. Dr. Andrea Helmer-Denzel

**1. In welcher Organisation/in welchem Verein beteiligen Sie sich?**

---

**2. Seit wann sind Sie in dieser Organisation ehrenamtlich engagiert?**

---

**3. Welche Funktion** (z. B. Übungsleiterin, Familienhelferin, Vorstand) **übernehmen Sie in dieser Organisation?**

---

**4. Wie viele Stunden wöchentlich, engagieren Sie sich für Ihre Organisation?**

---

**5. Benötigen Sie für Ihr freiwilliges Engagement Schulungen?**

**Wenn ja, warum?**

---

**Wenn nein, warum?**

---

**6. Haben Sie schon einmal an einer Weiterbildung für ihr Ehrenamt teilgenommen?** (z. B. BürgerInnenmentorenkurs, PC-Kurs, Gesprächsführung, Übungsleiterausbildung, Coaching, Supervision)(bitte ankreuzen)

Nein  wenn nein, bitte weiter mit **Frage 7**

Ja

6.1 wenn ja, um welche Schulung handelte es sich und wieviel Zeit hat diese in Anspruch genommen?

---

6.2 Nehmen Sie regelmäßig an Weiterbildungen für ihr Ehrenamt teil?

---

6.3 Wenn ja, an welchen Schulungen und wie oft im Jahr?

---

6.4. Wurden Ihre Erwartungen an die bisherigen Schulung(en) erfüllt?

**Ja, weil:** \_\_\_\_\_

---

**Nein, weil:** \_\_\_\_\_

---

**7. Welche Themenfelder interessieren Sie? Was wäre Ihre Wunschweiterbildung?**

---

---

**8. Sind gute Schulungsangebote für Sie ein Grund, um weiterhin freiwillig aktiv zu sein?**

---

---

**9. Empfinden Sie die Möglichkeit Weiterbildungen zu besuchen, als Anerkennung und als „Dankeschön“ Ihrer Organisation?**

---

**10. Was ist Ihnen persönlich wichtig, wenn es um das Thema „Weiterbildung für Ehrenamtliche“ geht?**

---

---

---

**11. Wir bitten Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person:**

---

**Geschlecht: weiblich**

**männlich**

**Alter:**

**unter 20 Jahre**

**20 – unter 40 Jahre**

**40 unter 60 Jahre**

**über 60 Jahre**

**Herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung!**

## **Anlage 4: Leitfaden für die Befragung der BE-Fachkräfte**

### **Expertenbefragung BE- Koordinationsstellen**

- 1. In welche Arbeitsfelder werden in ihrer Koordinationsstelle schwerpunktmäßig Engagierte vermittelt? Kann man in den letzten Jahren einen Trend zu bestimmten Arbeitsfeldern feststellen?**
- 2. Können Sie in der Kommune Verschiebungen, bezogen auf die Altersgruppen, die sich engagieren, feststellen?**
- 3. Welche Weiterbildungsmöglichkeiten für Engagierte kennen und nutzen Sie in der Koordinationsstelle?**
  - vorbereitend für ein Engagement?
  - begleitend für ein Engagement?
  - Welche Freiwilligentätigkeit ist aus Ihrer Sicht auch ohne Schulung möglich?
  - Für welche Arbeitsfelder ergibt sich in Zukunft konkreter Weiterbildungsbedarf? Wie stellt sich die Lage bislang dar?
  - Gibt es bestehende Weiterbildungen, die eher schlecht „angenommen“ werden? Gründe?
- 4. Welche gut nachgefragten Weiterbildungsmöglichkeiten bieten die PartnerInnen der Koordinationsstelle an (Vereine, Wohlfahrtsverbände)? Gibt es da Weiterbildungen, die besonders positiv nachgefragt werden?**
- 5. Aus Vorstudien kennen wir verschiedene Kategorien der Weiterbildung bei der Begleitung des Engagements:**
  - Weiterbildung für Hauptamtliche im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements;
  - Weiterbildung für Ehrenamtliche, eher inhaltlich (Vorbereitung/Begleitung);
  - Weiterbildung für Ehrenamtliche, eher als Anerkennung (Vorbereitung/Begleitung);

Was halten Sie von dieser Kategorisierung? Wie würden Sie diese verändern oder ergänzen?

- 6. Weiterbildung für Hauptamtliche. Welche Angebote kennen Sie bereits und nutzen Sie? Welche nicht? Welche Angebote sollten hier aus Ihrer Sicht entwickelt werden?**

Kommunale Ebene; Landesebene?

Kooperation mit Hochschulen oder anderen Organisationen interessant?

**7. Weiterbildung für Engagierte. Welche Angebote sollten hier entwickelt werden?**

- Kommunale Ebene, Landesebene?
- Kooperation mit Hochschulen oder anderen Organisationen interessant?

**8. Speziell zum BürgerInnenmentorenkurs:**

- Wie wurde dieses Format in den letzten Jahren genutzt?
- In welcher Weise auf kommunaler Ebene modifiziert? Gründe?
- Konkrete Verbesserungsvorschläge?

**9. Zur neuen Engagementstrategie:** Kennen Sie Weiterbildungsangebote, die sich auf die Arbeitsfelder der Engagementstrategie Baden-Württemberg beziehen (Alter, Pflege, Menschen mit Behinderungen, Jugend- und Freiwilligendienste, Corporate Social Responsibility);

10. Gibt es **Gruppen von Engagierten**, die **noch nicht an Weiterbildungsmöglichkeiten** angedockt haben?

11. Gibt es **Gruppen von Engagierten**, die **besondere Weiterbildungsmöglichkeiten** entwickelt haben?

12. Ist Weiterbildung, aus Ihrer Sicht, ein Instrument, um **bürgerschaftliches Engagement zu stabilisieren**, oder gar zu animieren? Kennen Sie Beispiele dafür?

13. Kennen Sie Weiterbildungsangebote anderer Bundesländer, anderer Länder, die für sie **„best-practice“-Charakter** haben?