

## **Freiwilligenagenturen und Diversity – (k)eine alltägliche Herausforderung**

Eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter der Landesfreiwilligenagentur Berlin: „Ich sitze im Rollstuhl und möchte mich gern freiwillig engagieren. Ich dachte, dass ich vielleicht Kindern in einem Krankenhaus vorlesen könnte. Da gibt es nicht das Problem mit der Barrierefreiheit. Bitte rufen Sie mich zurück.“

In dieser kurzen Nachricht steckt eine ganze Welt. Eine Frau mit Rollstuhl, der Wunsch sich zu engagieren. Ihr Alltag ist davon geprägt sich zu fragen, wohin komme ich ohne Weiteres und wohin nicht. Statt anzufragen, wo es eventuell Möglichkeiten für sie als Freiwillige gibt, hat sie sich schon alles überlegt. Diese Frau hat nicht nur den starken Willen sich zu engagieren, eine klare Vorstellung davon, was sie machen will - sie hat selbst die Lösung für die Überwindung von Barrieren gesucht. Wären dafür nicht auch andere zuständig?

### **Freiwillige – ein Wort, diverse Menschen**

Wenn Freiwilligenagenturen von Freiwilligen sprechen, sie ansprechen, um sie werben – haben sie dann auch Freiwillige im Rollstuhl oder mit anderen Behinderungen im Blick? Wer sich Flyer, Websites oder Broschüren von Freiwilligenagenturen ansieht, wird den Rollstuhl häufiger finden – allerdings fast immer als Symbol von Hilfsbedürftigkeit. Es werden Freiwillige gesucht, die Menschen im Rollstuhl helfen. Etwa beim Mobilitätshilfedienst. Wo tauchen in der Bildauswahl von Freiwilligenagenturen Freiwillige im Rollstuhl auf – ganz selbstverständlich? Als aktive, engagierte Menschen, die auch etwas für andere tun?

Freiwilligenagenturen, wie andere soziale Einrichtungen auch, beanspruchen oft für sich, dass sie für alle offen und für alle da sind. Und sicher ist dies ehrlich gemeint. Nur ist es auch real? Es ist erst mal leichter, sich über „schwierige Zielgruppen“ zu beschweren, über ihr mangelndes Engagement, als zu schauen: was ist eigentlich an unserer Organisation „schwierig“, wenn wir die Partizipation möglichst vieler Menschen ermöglichen wollen? Um beim Beispiel des Rollstuhls zu bleiben: Steht bei unserer Kontaktadresse, ob der Zugang barrierefrei ist? Wie systematisch wird die Barrierefreiheit von Einsatzorten abgefragt? Welche Begriffe verwendet die

Agentur, welche die Organisationen? Was erzählt sowohl die Sprache als auch das Bildmaterial darüber, wie wir Menschen im Rollstuhl sehen und welche Signale geben wir ihnen damit?

## **Eine diversitätswillkommene Willkommenskultur**

Diversity hat verschiedene Facetten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt als Diversitätsaspekte Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Identität, Religion/ Weltanschauung. Jenseits davon können weitere Aspekte zum Beispiel Armut oder Bildungsstand sein. Auch gesellschaftliche Veränderungen und die demografische Entwicklung lassen die Lebenswelten in Deutschland immer heterogener werden. Auf der einen Seite wird das Potenzial von Vielfalt beschworen – aber auf der anderen Seite ist es eben auch Realität, dass Menschen auf Grund verschiedener oder mehrerer Aspekte ihrer Person ausgeschlossen und diskriminiert werden, dass es für sie Barrieren gibt im Zugang zu Ressourcen. Was kann Diversity für Freiwilligenagenturen bedeuten, wenn es um Inklusion und Antidiskriminierung gehen soll?

Freiwilligenagenturen haben eine vermittelnde Rolle. Sie bringen idealerweise Freiwillige und Organisationen zusammen. Sie agieren in der Öffentlichkeit, als Akteure im Feld des bürgerschaftlichen Engagements. Sie machen Öffentlichkeitsarbeit – für ihre Angebote, Themen und kooperierende Organisationen.

Der Rollstuhl war ein Beispiel für die Frage: Wer ist in den Materialien der Öffentlichkeitsarbeit eigentlich wie repräsentiert? Zeigen die Bilder oder Illustrationen oder Logos Frauen und Männer gleichermaßen, Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kinder und Jugendliche, Menschen jeden Alters, unterschiedlicher Religionen etc. in aktiven Rollen, als Handelnde? Oder „kümmern“ sich immer bestimmte Menschen um andere – die weiße deutsche Frau um Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte, der Gesunde um die Kranken?

Willkommenskultur im Diversity-Sinne zu gestalten heißt, sich kritisch zu hinterfragen: von welchen Grundannahmen sind alltägliche Handlungen, ist das Kerngeschäft der Agentur geprägt? Sieht sie alle Menschen, die in der Kommune, im Kiez, in der Stadt leben, als potenzielle Freiwillige? Oder unterteilt sie schon innerlich in die, die Hilfe brauchen, und die, die helfen? Oder in die, die sich engagieren, und

die, die sich durch Engagement „integrieren könnten oder sollten“? Wenn Herr Müller im Elternverein aktiv ist, dann engagiert er sich – wenn Herr Yilmaz im Elternverein aktiv ist, dann „integriert“ er sich? Wieso der Unterschied? Für Organisationen ist in diesem Kontext die Frage interessant: Sind Herr Müller und Herr Yilmaz gleichermaßen willkommen und werden sie als engagierte Menschen gleichwertig gesehen?

Das richtet den Blick auf ein weiteres Kerngeschäft von Freiwilligenagenturen – die Zusammenarbeit mit Organisationen.

### **Kooperationen in einer vielfältigen Zivilgesellschaft**

Wenn eine Freiwilligenagentur Kooperationsbeziehungen knüpft, lohnt sich auch hier ein Abgleich: Wen haben wir im Blick, wen nicht? Wohlfahrtsverbände, soziale oder kulturelle Träger, die etabliert sind, kirchliche Einrichtungen, Umweltschutzorganisationen - ist das die ganze Bandbreite derer, die da sind? Sehen Freiwilligenagenturen Migrantenselbstorganisationen, Selbsthilfegruppen oder auch Initiativen als potenzielle Kooperationspartner, auch wenn diese anders aufgestellt sind, ihr Engagement anders definieren oder nicht der landläufigen Verfasstheit von Vereinen entsprechen?

Es gibt in Deutschland eine Vielfalt von Engagementformen. Informelle Netzwerke und Unterstützung tragen genauso zu einer demokratischen Gesellschaft bei wie Gruppen, die sich aus einer eigenen Betroffenheit heraus engagieren oder auch aus Protest und Widerstand. Aber erfährt die lokale Selbsthilfegruppe die gleiche Anerkennung wie der Ableger eines großen Wohlfahrtsverbandes? Oder die politische Initiative von Flüchtlingen verglichen mit der Hilfsaktion des Rotary-Clubs? Die Liste möglicher Vergleiche ließe sich fortsetzen.

Wie bei den (potenziellen) Freiwilligen so greifen auch beim Blick auf mögliche Kooperationen oft unbewusst Bilder, die von der dominanten Kultur geprägt sind. Unsere Gesellschaft (re)produziert Ungleichheit(en), dies trifft Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen. Diese Mechanismen wirken in vielen Bereichen, Organisationen und Alltagsabläufen unserer Gesellschaft fort, so auch in Freiwilligenagenturen. Sie können indes die Chance nutzen in ihrem Handlungsspielraum etwas zu verändern. Dazu gehört, sich Voreingenommenheiten

und Vorurteile bewusst zu machen, als erster Schritt für Veränderungen. Eine Freiwilligenagentur kann hier ganz konkret überlegen: Mit wem kooperieren wir schon? Wen haben wir bislang vielleicht eher ausgeblendet und wer ist aber da? Ähnlich wie bei der Öffnung für diverse Freiwillige ist auch bei der Zusammenarbeit mit neuen bzw. anderen Organisationen wichtig, sich auf Augenhöhe zu begegnen. Auch hier gilt es, nicht Zielgruppen zu sehen, sondern Engagierte.

### **Viele Aspekte, kein Patentrezept**

Ein bewusster Umgang mit Vielfalt, der möglichst inklusiv ist, berührt die ganze Organisation und alle Arbeitsprozesse einer Freiwilligenagentur – es ist mit anderen Worten eine Frage der Organisationsentwicklung. Den Anfang kann vielleicht die Frage machen, wo stehen wir als Agentur und als Team? Die Zusammensetzung des Teams ist oft ein interessanter Ausgangspunkt – wie vielfältig sind wir eigentlich aufgestellt? Bei den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, aber vielleicht auch im Trägerverein? Welche Möglichkeiten gibt es hier, sich zu öffnen und zum Beispiel bewusst Menschen anzusprechen und einzubinden, die andere Aspekte, andere Sprachen, andere Erfahrungen einbringen?

Sensibel für das Thema zu werden, heißt sicher auch, sich weiterzubilden. Trainings, die dafür sensibilisieren, was Vielfalt bedeuten kann, wo Einschluss und Ausschluss stattfindet und was man konkret im Alltag ändern kann, sind sinnvoll. Das berührt die Personal- und Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden. Darüber hinaus muss jede Agentur, die sich das Thema auf die Agenda schreibt, sehen, wo der eigene Schwerpunkt liegt bzw. wo angesetzt werden soll. Im Grunde müssen aber alle Arbeitsprozesse auf den Prüfstand: Information und Beratung von Freiwilligen sowie Organisationen, Arbeitsstrukturen, Öffentlichkeitsarbeit, Entwicklung und Angebote neuer Projekte, was ggf. nicht zuletzt auch die Finanzen betrifft. Wobei vieles keine Frage des Geldes ist oder der Ressourcen – sondern eher den Blickwinkel dahingehend ändert, wie eine Agentur mit den vorhandenen Mitteln und Ressourcen umgeht.

Um ein Beispiel aufzugreifen: „Interkulturelle Öffnung“ ist in vieler Munde und wird dann oft assoziiert damit, etwa Flyer in verschiedene Sprachen zu übersetzen. Das kann ein Weg sein, das muss aber nicht der (einzige) Weg sein. Die meisten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte/ People of Colour hierzulande sprechen Deutsch. Sie verstehen die Informationen, aber sie fühlen sich dennoch nicht

angesprochen. Das ist eben mehr als eine Frage der Sprache – es ist eine Frage der Organisationskultur. Andererseits können natürlich Basisinformationen in verschiedenen Sprachen, auch für Neuzugewanderte, sehr hilfreich sein. Ebenso kann ein „Willkommen“ in verschiedenen Sprachen signalisieren, bei uns sind Menschen mit unterschiedlichen Familiensprachen willkommen. Aber es sollte eben mehr sein als ein kosmetischer Akt.

### **Arbeitskulturen verändern – eine Politik der kleinen Schritte**

Die Dokumentation „Interkulturelle Öffnung von Freiwilligenagenturen“ der bagfa ([http://bagfa.de/fileadmin/Materialien/Aktuelles/bagfa\\_Leitfaden\\_Unterwegs\\_WEB\\_2\\_.pdf](http://bagfa.de/fileadmin/Materialien/Aktuelles/bagfa_Leitfaden_Unterwegs_WEB_2_.pdf)) zeigt, wie unterschiedlich man zum Beispiel dieses Thema angehen kann, welche Möglichkeiten es gibt. Die bagfa zeichnete die Freiwilligenagentur Magdeburg mit dem Innovationspreis 2012 zum Thema „Teilhabe und Vielfalt im Engagement gestalten“ für ihr Projekt „Sterntaucher – Engagement von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“ ([www.sterntaucher.info](http://www.sterntaucher.info)) aus. Die Jury hebt hervor, dass „das Projekt auch die gesamte Arbeitskultur der Freiwilligenagentur verändert“ hat.

Arbeitskulturen zu ändern, ist ein langer Weg, oft einer mit Umwegen, einer, bei dem man auch experimentieren, seine Erfahrungen sammeln muss, für den man Mut braucht. Aber für diesen Weg lassen sich sicher Mitreisende finden und Unterstützung. Eine Politik der kleinen Schritte kann sinnvoll sein, man muss nicht immer erst „das Projekt“ haben. Vor allem wäre es schlecht, wenn nach dem Projekt das Wesentliche nicht in die Alltagskultur eingeflossen, sondern ein „Spezialgebiet“ geblieben ist. Ob kleine oder größere Agentur, jede hat für sich Handlungsspielräume – kleine Schritte, bewusste Reflexion sind ein Anfang. Dann kann das konkrete Ziel heißen: „Wir überarbeiten unser Material für die Öffentlichkeitsarbeit“, „Wir gewinnen in diesem Jahr fünf neue Kooperationspartner aus dem Bereich XY“ oder „Wir überprüfen unsere Datenbank unter dem Aspekt XY“.

### **Diversity – ein Schwerpunktthema der „Qualifizierungsoffensive für die Berliner Freiwilligenagenturen“ (2012-2015)**

Seit dem Herbst 2012 läuft die dreijährige „Qualifizierungsoffensive für die Berliner Freiwilligenagenturen“, ein Kooperationsprojekt der Landesfreiwilligenagentur Berlin/

Treffpunkt Hilfsbereitschaft ([www.die-hilfsbereitschaft.de](http://www.die-hilfsbereitschaft.de)) und der Landesarbeitsgemeinschaft der Berliner Freiwilligenagenturen ([www.lagfa-berlin.de](http://www.lagfa-berlin.de)). Deren Mitglieder sind zum Teil berlinweit tätig, andere nur bezirklich, manche arbeiten mit Hauptamtlichen, andere nur mit Ehrenamtlichen. Die Qualifizierungsoffensive bietet acht Fortbildungen und eine Fachtagung pro Jahr zur systematischen Weiterbildung, fachliche Vernetzung und Kommunikation. Gefördert wird das Projekt durch die Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin.

Diversity wird ein Schwerpunktthema sein, das die Qualifizierungsoffensive begleitet. Am 4. Dezember 2013 findet die diesjährige Fachtagung unter dem Motto „Vielfalt in der engagierten Stadtgesellschaft – die Rolle von Freiwilligenagenturen“ statt. Als Querschnittsthema fließt Diversity auch in unterschiedliche Fortbildungen ein, etwa beim Thema „Kommunikation“ oder bei der „Beratung von Organisationen“.

Berlin ist von großer Diversität geprägt. Hier sind die unterschiedlichsten Menschen freiwillig aktiv, die Zivilgesellschaft hat viele Gesichter und (zum Teil kontroverse) Themen. Die Landesfreiwilligenagentur Berlin hat sich entschieden, dem Thema „Vielfalt in der engagierten Stadtgesellschaft“ ein Online-Magazin zu widmen. Zum 25. Jubiläum der Agentur wird ab dem 13. September 2013 unter [www.freiwilligen-magazin.info](http://www.freiwilligen-magazin.info) ein etwas anderes Freiwilligen-Magazin erscheinen. Das Magazin steht unter dem Fokus Diversity und ist organisationsübergreifend konzipiert. Es stellt diverse Freiwillige in den Mittelpunkt, zeigt gute Praxis, aber auch Barrieren in den Köpfen und Institutionen. Es möchte thematische Impulse setzen, die sonst häufig untergehen.

**Elisabeth Gregull** ist freie Fachjournalistin (DFJS), ihre Schwerpunktthemen sind Migration, Diversity und Folgen der NS-Zeit. Derzeit ist sie freie Mitarbeiterin bei der Landesfreiwilligenagentur Berlin.

**Kontakt:** [redaktion@freiwilligen-magazin.info](mailto:redaktion@freiwilligen-magazin.info)