

Freiwilligenkultur vor Ort und stadtweit vernetzt - Engagement als Motor gesellschaftlicher Entwicklung

Am 16. und 17. November 2012 fand in Hamburg der 13. RATSCHLAG unter dem Motto „Freiwilligenkultur vor Ort und stadtweit vernetzt“ statt und diskutierte die verschiedenen Facetten des ehrenamtlichen Engagements in der Stadtteil- und Soziokultur.

Die Hamburger Stadtteilkultur

Die Stadtteilkultur hat ihren Ursprung im Engagement von Hamburgerinnen und Hamburgern. Vor über 35 Jahren haben sich Menschen in unterschiedlichen Stadtteilen zusammengefunden, um eine neue Kultur zu etablieren: eine Kultur für alle von allen. Diese Initialzündung, das bürgerschaftliche Engagement, ist noch heute in Einrichtungen der Stadtteilkultur, in Kulturzentren und Geschichtswerkstätten erlebbar. Ohne die Unterstützung und die Beteiligung vieler engagierter Menschen wäre diese lebendige Kultur vor Ort nicht möglich. Unter dem Motto „Freiwilligenkultur vor Ort und stadtweit vernetzt“ beleuchtete der 13. RATSCHLAG STADTTEILKULTUR Themen- und Handlungsfelder der Stadtteilkultur und diskutierte Gelingensbedingungen, Potenziale und Entwicklungsbedarfe zu folgenden Schwerpunkten:

- Weltoffenes freiwilliges Engagement – Verbindungen schaffen durch „Bridging“
- Ehrenamtliches Engagement erfolgreich gestalten – Ehrenamtsmanagement
- Junges Engagement in der Kultur - Wie Kultur für einen kreativen Zusammenhalt in der Stadt sorgt
- Engagierte Leseförderung – für mehr Bildungsgerechtigkeit in den Stadtteilen

13. RATSCHLAG STADTTEILKULTUR

Das Impulsreferat „Lebendige Stadtteilkultur durch weltoffenes Engagement“ zum Einstieg in den Themenkomplex hielt Dr. Ansgar Klein, Geschäftsführer des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement.

Schwerpunkt „Weltoffenes freiwilliges Engagement“

Zum ersten Themenschwerpunkt „Weltoffenes freiwilliges Engagement“ wurde die Frage diskutiert, wie die Stadtteil- und Soziokultur sich verstärkt mit migrantischen Kulturorganisationen vernetzen kann. Gabi Klein von der Freiwilligen Agentur Köln stellte das Projekt „EngagementBrücken“ und dessen Handlungsempfehlungen zur Förderung des interkulturellen Miteinanders durch ehrenamtliches Engagement vor. Die Referentinnen Helga Wallat und Dragica Bruegel aus den Fachämtern für Sozialraummanagement der Hamburger Bezirksämter Eimsbüttel und Altona stellten anschließend im Dialog die bezirklichen Strukturen im Bereich „Engagement und Integration“ vor und skizzierten Anknüpfungsmöglichkeiten für stadtteilorientierte Kultur. Wie sich Strukturen freiwilligen Engagements weiterentwickeln müssten, damit sie den Herausforderungen einer weltoffenen Stadtgesellschaft gerecht werden, dazu wurden folgende Punkte ermittelt:

- Es müssen Räume für Künstlerinnen und Künstler geschaffen werden, um Teilhabe zu ermöglichen.
- Bereits etablierte Gruppen müssen Platz einräumen für Menschen mit Migrationshintergrund.
- Kultur ist nicht angeboren, sondern im Wandel.
- Beziehungsarbeit lässt Neues entstehen.
- Die eigene Welt mit den Augen des Anderen sehen lernen.

Schwerpunkt „Ehrenamt in der Kultur“

Zum Themenkomplex „Ehrenamt in der Kultur“ referierte Stefanie Ehlert vom Centrum für bürgerschaftliches Engagement. Sie stellte das Projekt „Kulturbotschafter“ vor und nahm es als Beispiel für essentielle Gelingensbedingungen für das ehrenamtliche Engagement von jungen Menschen. Professionelle Netzknotten, wie sie beispielsweise das CBE bietet, sind ein wichtiger Rahmen für diese Projekte. Modellhafte Finanzierungen gelingen durch Stiftungen – wobei sich die Frage der Nachhaltigkeit bei Verstetigung des Projektes stellt. Für Projekte, in denen Jugendliche sich ehrenamtlich engagieren, kommt engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wichtige Bedeutung zu, die nah an ihnen „dran“ sind, und die Projekte müssen Freiräume für Jugendliche durch offene Konzepte bereit stellen. Ein sehr wichtiges Element – und für jugendkulturelle Ehrenamtsprojekte spezifisch – ist eine professionelle Logo- und Markenentwicklung, weil sie bei den Jugendlichen positive Identifikation schafft.

Schwerpunkt „Engagierte Leseförderung“

Ehrenamtsprojekte mit ausgereiften Managementstrukturen im Bereich der Leseförderung stellten Marianne Heidebruch (LiA – Lesen in Altona, mobile Leseförderung der GWA St. Pauli in Kooperation mit Seniorenbildung Hamburg e.V.) und Hella Schwemer-Martienßen (Bücherzwerge und Medienboten der Hamburger öffentlichen Bücherhallen) vor. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe diskutierten neben Gelingensbedingungen für die engagierte Leseförderung insbesondere die Begrifflichkeit, denn „Leseförderung“ drückt bisher längst nicht aus, dass die Arbeit die komplexen Gebiete Soziales, Kultur, Integration und Inklusion umfasst.

Gelingensbedingungen, die nicht allein für die Leseförderung gelten.

- Das Ehrenamt braucht ein Hauptamt mit verlässlichen Strukturen und festen Rahmenbedingungen.
- Ehrenamtliches Engagement gelingt am besten in einer Kultur gegenseitiger Wertschätzung.
- Ehrenamtliches Engagement kostet Zeit, Geld und braucht Räumlichkeiten.
- Ehrenamtliches Engagement bringt zusätzliche Ressourcen ein und darf nicht instrumentalisiert werden.

Schwerpunkt „Ehrenamtsmanagement“

Die Ehrenamtsmanagerin Anette Lahn stellte zunächst in der Arbeitsgruppe die wichtigsten Werkzeuge eines Freiwilligenmanagementprozesses vor. Zugleich zeigte sie auf, welche Instrumente nötig sind, um Freiwillige als qualifizierte Mitarbeiter in die Organisationsstruktur zu integrieren. Der Leiter des Freiwilligenprojektes „Zeitspender“, Jens Schunk, stellte im Anschluss aus der Perspektive von Freiwilligen verschiedene Facetten des Ehrenamtsmanagement in Hamburg dar. Abschließend arbeiteten die Gruppenmitglieder zusammen mit den Referentinnen und Referenten Mindeststandards heraus, die ehrenamtliches Engagement ausmachen.

Bei einem ersten Gespräch sollte geklärt werden, was genau die/der Freiwillige anbietet. Vonseiten der Einrichtung sollte vorgestellt werden, welche Ressourcen zur Verfügung stehen. Wichtig für die/den neuen Freiwillige/n ist eine eindeutige Identifikation der Ansprechpartner, der Inhalte seiner Tätigkeit und seine Rechte. Für Freiwillige lohnt es sich, das Leitbild des Vereins anzusehen und sich gegebenenfalls

auch mit rechtlichen Fragen (Vereinsrecht) zu beschäftigen. Wichtig ist, dass die Struktur und die Hauptamtlichen als Unterstützung wahrgenommen werden, um Kreativität und Motivation der Ehrenamtlichen zu halten. Es stellte sich heraus, dass es grundsätzlich zwei verschiedene Kategorien von Ehrenamtlichkeit gibt, die man möglichst frühzeitig identifizieren sollte: Ehrenamt beruht einerseits aufgrund einer spontanen Motivation, ist impulsiv und kreativ, um zum Beispiel im Stadtteil etwas zu bewegen. Andererseits gibt es das strukturierte ehrenamtliche Engagement, das erfolgreich ganz bestimmte Arbeitsbereiche gestaltet und dafür auch Freiwillige „sucht“. Bevor es dann zu einer Zusammenarbeit kommt, ist es gut, von beiden Seiten eine gute Auswahl zu treffen, damit die/der Freiwillige und der Verein auch zusammen passen. In einem an Personalgesprächen angelehnten Treffen sollten Tätigkeitsprofile und Grundvoraussetzungen für die Freiwilligen erarbeitet werden. Für den Beginn der Zusammenarbeit sollte eine Probezeit vereinbart werden und dann später regelmäßige Feedbackgespräche geführt werden.

Eines stellte sich in der Diskussion als wichtiges Hindernis für ein erfolgreiches Management von ehrenamtlichem Engagement heraus: Wenn die Betreuung der Freiwilligen nicht gewährleistet ist, ist damit niemandem geholfen, d.h. dann sollte man lieber von der Zusammenarbeit mit Freiwilligen absehen. Allerdings besteht auch die Möglichkeit, dass Freiwillige nicht zum Einsatzort passen bzw. ihm sogar schaden können. Hier gilt es, vorab zum Beispiel Probezeiten und „Kündigungsmöglichkeiten“ abzuklären. Bei Problemen ist es immer wichtig, die Ziele der Einrichtung im Blick zu behalten. Auch wenn die Einrichtung soziale oder therapeutische Ziele verfolgt, das Engagement selbst ist keine Sozialarbeit oder Therapie. Daher ist es immer wichtig, die richtige Tätigkeit für den jeweiligen Freiwilligen zu finden – und ggf. auch zu wechseln. Für den Fall, dass die beiderseitigen Probleme so groß sind, dass sie sich nicht lösen lassen, sollte man über gute „Trennungsinstrumente“ verfügen, die helfen, Schaden zu vermeiden. Auf jeden Fall ist es wichtig, Probleme „sichtbar“ zu machen und sie anzusprechen, wenn man sie intern nicht lösen kann, können Mediatoren gute Dienste leisten.

Eine Herausforderung ist auch immer wieder das Zusammenspiel ehrenamtlicher und hauptamtlicher Kräfte. Konflikte gehören wie in anderen Arbeits- und Lebensbereichen dazu, die Frage ist nur, wie man sie reguliert, wie man Dinge verändern kann, damit die Konflikte nicht mehr auftreten und wie man Lösungen findet. Da hilft es, die Erwartungen und Arbeitsfelder beider Bereiche klar zu formulieren und insbesondere bei Zuständigkeiten und Vereinbarungen auch Verbindlichkeit und Verlässlichkeit herzustellen. Für die Hauptamtlichen, welche die

Begleitung von Freiwilligen umsetzen, sollte diese Aufgabe fest im Stellenprofil verankert sein, sodass sich das Ehrenamtsmanagement auch als Selbstverständnis etablieren kann. Hier stellt sich natürlich die Frage, wie Hauptamtliche dazu befähigt werden können, mit Ehrenamtlichen zusammenzuarbeiten. Neben Fortbildungen ist sicher auch ein „Community Field“, regelmäßige Treffen und Respekt im Alltag hilfreich. Eine der großen offenen Fragen der Arbeitsgruppe ist gewesen, wie man vor allem auch jüngere Menschen dafür gewinnen kann, sich zu engagieren.

Der Landesrat für Stadtteilkultur der Kulturbehörde Hamburg veranstaltet jährlich die Fachtagung RATSCHLAG STADTTEILKULTUR als Möglichkeit, sich über innovative Konzepte und die praktische Arbeit der Stadtteil- und Soziokultur auszutauschen und neue Impulse für die Perspektiventwicklung zu erhalten.

Yvonne Fietz ist Geschäftsführerin von conecco UG – Management städtischer Kultur und organisiert seit vielen Jahren den RATSCHLAG STADTTEILKULTUR im Auftrag der Kulturbehörde.

Kontakt: fietz@kulturgut-hamburg.de

conecco UG – Management städtischer Kultur

Die Gestaltung von Rahmenbedingungen zur Entfaltung von Kunst und Kultur ist Leitziel von conecco UG – Management städtischer Kultur: Im Fokus steht dabei die Steigerung der künstlerischen Qualität, die Stärkung des Gemeinwesens, die Verbesserung der Stadtteilidentität und des -images sowie die Weiterentwicklung der Bildungsqualität in Schulen durch künstlerische Kooperationsprojekte. Aus einer Non-Profitorganisation hervorgegangen, bietet conecco professionelles Veranstaltungs- und Projektmanagement sowie Prozessbegleitung mit einem besonderen Schwerpunkt auf Organisationsentwicklung. Alle Leistungen von conecco intendieren die Erschließung der Potenziale von Kultur zur Profil- und Qualitätsentwicklung der jeweiligen Organisation, ihrer Angebote bzw. Kooperationen.