

Inhalt

Ehrenamtliche Tätigkeit in Einsatzorganisationen

Empirische Studie zu den steirischen Einsatzorganisationen 2011

Ergebnisse und Konsequenzen

<i>Ergebnisse</i>	2
<i>Konsequenzen</i>	4
<i>Einige konkrete Schlaglichter zur Studie</i>	7

Präsentation einzelner Ergebnisse

<i>Ehrenamtlichkeit stützt das soziale Bedürfnis der Menschen</i>	9
<i>Hohe Zufriedenheit mit Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten und dem Arbeitsklima</i>	10
<i>Hilfe macht Spaß!</i>	15
<i>Macht Helfen müde?</i>	17
<i>Hoch gesteckte Erwartungen an die Organisation?</i>	21
<i>Ehrenamtliche – richtig eingesetzt</i>	26
<i>Brauchen Helfer Hilfe?</i>	28
<i>Genug vom Ehrenamt?</i>	29

<i>Fragebogen und Ergebnisse</i>	30
----------------------------------	----

Ehrenamtliche Tätigkeit in Einsatzorganisationen

Empirische Studie zu den steirischen Einsatzorganisationen

2011

Ergebnisse und Konsequenzen

Ergebnisse:

Gerade in der letzten Zeit wurde wieder deutlich, wie wichtig die sogenannten Blaulichtorganisationen sind. Seien es teils großräumige Naturkatastrophen, seien es Schicksalsschläge in der persönlichen Umgebung, seien es Fragen der Identitätsstiftung von Orten und Gemeinden, immer sind es auch Rotes Kreuz, Feuerwehr, Grünes Kreuz, Bergrettung, Wasserrettung, Höhlenrettung, Rettungshundebrigade, KIT, Notfall- und Telefonseelsorge, die auf verschiedenste Arten und Weisen an der Abwehr der Folgen von Katastrophen und dem Gelingen von Gemeinschaft mitarbeiten. Es ist das viel genannte soziale Kapital, das hier konkret geschaffen wird, welches ein Ausdruck dafür ist, dass das Soziale, das in vielen Fällen an staatliche Einrichtungen delegiert worden ist, in unserer heutigen Gesellschaft wieder stärker verankert wird. Folgt man dem Satz von Erich Kästner: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!“, so wird deutlich, dass es die Konkretisierung dessen ist, was Gemeinschaft bedeutet, was hier zum Tragen kommt. Das Laster der Abstraktion, das vom Philosophen George Berkeley beklagt wurde, wird durch diese und andere Organisationen, durch Vereine und Zusammenschlüsse in konkreten Einsätzen überwunden und damit das Soziale konkret erfahrbar.

Und es ist gerade diese Sichtbarkeit und Erlebnismöglichkeit, die die Stärke der konkreten Einsatzorganisationen ausmacht.

Einsatz kann zugleich Erlebnis *und* Hilfe sein, *Tat zur Selbstentfaltung in der solidarischen Hilfe*. Damit steht der ehrenamtliche Einsatz aber zugleich auch in einer Begründungsnotwendigkeit, weil er nicht mehr als selbstverständlich empfunden wird. Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass man in einer Einsatzorganisation tätig ist. Die Tradition innerhalb der Familie etwa genügt nicht, um den Zugang zu einer Organisation zu eröffnen, so nach dem Motto: „Der Großvater Feuerwehrmann, der Vater auch und damit natürlich auch Kinder und Enkel!“ Ehrenamtliche Arbeit in Einsatzorganisationen ist *auch* Tätigkeit für sich selbst. Selbstentfaltung, die insofern ein leerer Wert ist, als ich nicht sagen kann: „Ich gehe mich jetzt selbstverwirklichen!“, sondern insofern ich mir die Frage stellen muss, worüber und worin ich diese Selbstverwirklichung finde, kann im Einsatz gefunden werden. Dafür gilt es nun die Voraussetzungen zu schaffen, etwa in Aus- und Weiterbildung, in der Entwicklung von Strukturen, die Zusammenarbeit und Gemeinschaft ermöglichen, in Sicherheitseinrichtungen für den Einsatz und über den Einsatz hinaus. Begründungen für den Einsatz sind damit nicht ideologisch, sondern pragmatisch über verschiedene Bereiche hinweg vorzunehmen.

Und es ist dieses *Motivationsbündel*, das gerade von der Politik und der Gesellschaft beachtet werden muss. Der Aufbau von Strukturen bedeutet natürlich die Notwendigkeit, Geld in die Hand zu nehmen. Professionalisierung für die Arbeit bedeutet Aus- und Fortbildung zu organisieren und Betreuung nach belastenden Einsätzen

anzubieten. Dies alles ist sehr wichtig, es kann aber auch zur Überforderung führen. Wenn die „Professionalisierungsfalle“ zuschnappt, dann ist das Ehrenamtliche in Gefahr. Natürlich müssen Ehrenamtliche im Notfall professionell vorgehen, und es muss alles getan werden, dass nicht der Satz zum Tragen kommt: „Nicht jeder, der tat, was er konnte, hat gekonnt, was er tat!“ Es ist aber problematisch, wenn über die Professionalisierung die *Freude des Dienstes am Nächsten* verloren geht und aus dem Einsatz nur fremdbestimmte Arbeit wird.

Dass dem nicht so ist, zeigt sich in den konkreten Ergebnissen der Umfrage, die veranschaulichen, dass die Zufriedenheit mit dem Ehrenamt sehr groß ist, so groß, dass für die meisten der Befragten außer Diskussion steht, den Wechsel in eine andere Einsatzorganisation in Betracht zu ziehen oder gar das Ehrenamt zu quittieren.

Es ist hier eindeutig festzustellen, dass die meisten Menschen, die sich ehrenamtlich betätigen, nicht nur in einer einzigen Organisation oder einem Verein tätig, sondern in mehreren Vereinen oder Organisationen verankert sind. Mit Ehrenamtlichen haben wir offensichtlich Menschen vor uns, die sich nicht nur über einen Bereich in die Gesellschaft einbringen, sondern in vielfältiger Weise in der Gesellschaft tätig werden. Mit diesen Menschen muss man sorgsam umgehen, um auch einer Selbstausschöpfung zu wehren.

Zudem ist es ja bezeichnend, dass gerade mit dieser Vereinsstruktur auch eine Struktur der Vergesellschaftung gegeben ist, die angesichts des Schwächerwerdens anderer gesellschaftlicher Inklusionsmechanismen besonders wichtig wird. Wenn etwa die Verbindungen im Familienverband beispielsweise durch Mobilität im Berufsleben und durch Arbeitsplatzwechsel oder örtliche Mobilität schwächer geworden sind, so zeigen sich Vereine oft als jene konkreten Instrumente der Einbeziehung des Menschen in die Gesellschaft, die gesellschaftliches Unterholz schaffen, Einrichtungen, die den Menschen auf die „große“ Gesellschaft hin vermitteln. Wenn

etwa durch Berufswechsel eine Person in eine fremde Umgebung kommt, bestehen in Vereinen Möglichkeiten der Beheimatung.

Deswegen ist es wichtig, das Jahr des Ehrenamtes zu bedenken, geht es doch um gesellschaftliche Grundlagen, um Ausbildung von lebensnaher Solidarität, die für sich und andere geschaffen wird. Und hier liegt auch der Aufruf an die Öffentlichkeit: immer den neuen Umständen angepasste und tragfähigere Strukturen für das Ehrenamt schaffen zu helfen. Es geht dabei nicht nur um den materiellen Input, sondern vor allem um die Anerkennung dieser Arbeit im Ausbilden von Entfaltungsmöglichkeiten für den Einzelnen und die Organisationen. Die Gesellschaft muss sich bewusst werden, welches Potential in den ehrenamtlichen Strukturen gegeben ist, und dies auch durch konkrete Momente der Wertschätzung zum Ausdruck bringen.

Eine Entwicklung des Ehrenamtes in Einsatzorganisationen geht in die Richtung des Ersatzes staatlicher Leistungen beispielsweise im Bereich des Gesundheitswesens oder der Pflege durch Mitglieder in Einsatzorganisationen. Einsatzorganisationen sind jedoch keine Lückenbüßer angesichts der knapper werdenden Mittel, sondern haben einen Wert in sich. Es geht also nicht um Ersetzung staatlicher Leistungen durch das Ehrenamt, sondern um Ergänzung von staatlichen und ehrenamtlichen Leistungen, was natürlich zu Spannungen führen kann. Daraus folgernd müssen wir uns die Frage stellen, was den ehrenamtlichen Einsatz von Erwerbsarbeit unterscheidet. Um es nur in einem Punkt anzudeuten: Ein Ehrenamtlicher oder eine Ehrenamtliche kann etwas, was sogenannte Professionelle in dieser Form nicht können, nämlich unbezahlt Zeit zur Verfügung zu stellen, die als freie Zeit befreiend sowohl für den Helfer wie auch für denjenigen, dem geholfen wird, wirken kann. Hier müssen wir weiterdenken und „zusammendenken“.

Konsequenzen:

1. Die Befragung zeigt, dass Zeitdruck ein wesentliches Moment der Belastung für ehrenamtlich Tätige darstellt. Dieser Zeitdruck wird auch dadurch bedingt, dass viele der Befragten in mehreren Bereichen ehrenamtlich tätig sind. Hier zeigt sich das so genannte „Christbaumprinzip“: Einer, der sich in der Gesellschaft einbringt, wird so lange mit Aufgaben behängt, bis sich die Äste biegen. Diese zeitliche Belastung wird zusätzlich durch die vielen Möglichkeiten an Freizeitbeschäftigungen, die sich in einer von Peter Gross als Multioptionsgesellschaft bezeichneten Gesellschaftsform ergeben, verstärkt. Daher ist in vielen Fällen eine Abmachung über die Intensität des Einsatzes in zeitlicher Hinsicht hilfreich, so nach dem Motto: „Ich arbeite 20 Stunden im Monat, aber nicht mehr!“ Besteht die Befürchtung, dass die ganze Hand genommen wird, wenn man den kleinen Finger hinstreckt, dann kommt es vermehrt zum Gefühl, dass es schön langsam zu viel wird. Wenn „Spaß an der Tätigkeit“ als einer der wichtigsten Faktoren in Bezug auf Vermeidung von Burnout gilt und dieser Faktor in einem sehr hohen Maße in ehrenamtlicher Tätigkeit gegeben ist, wie es die Ergebnisse der Befragung zeigen, so darf aber nicht übersehen werden, dass es im ehrenamtlichen Bereich ebenso Burnout-Phänomene gibt, die auf Überbelastung zurückzuführen sind. Es müssen daher Auszeiten und Sabbaticals im Ehrenamt möglich sein, etwa auch auf dem Hintergrund familiärer Belastungen in bestimmten Phasen der Familienentwicklung wie zum Beispiel

Geburt von Kindern oder Pflegenotwendigkeiten.

2. Ehrenamtlich tätig zu sein und darin Genugtuung und Entfaltungsmöglichkeiten zu erfahren, bedeutet über die Gegenüberstellung von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen oder noch mehr über die Unterscheidung Professionelle und Laien hinauszugehen. Wir müssen uns bewusst werden, dass es neben der beruflichen Arbeit für die Gesellschaft andere wichtige Tätigkeitsbereiche gibt, die ebenso ein professionelles Vorgehen zur Voraussetzung haben. Ausbildungsmöglichkeiten auf den verschiedensten Ebenen sind wichtige Forderungen der ehrenamtlich Tätigen an die jeweiligen Organisationen. In der Gestaltung der Möglichkeiten der Ausbildung zeigen sich die Achtung und auch ein Moment der „Belohnung“ der ehrenamtlichen Tätigkeit. Daraus ergeben sich aber mehrere Herausforderungen. Es ist einmal zu hinterfragen, wie Aus- und Fortbildung mit dem Zeitdruck, in dem sich die Menschen heute befinden, einhergehen können. Um eine Vereinbarkeit der Ausbildung mit zeitlichen Grenzen zu erreichen, ist es wichtig, das Aus- und Fortbildungsangebot zu straffen und auf verschiedenen Schienen zu betreiben. Ausbildung in der je eigenen Ortsgruppe, Ausbildung im Rahmen des jeweiligen Verbandes und allgemeine Ausbildung müssen aufeinander abgestimmt werden. Desweiteren ist zu überlegen, ob nicht neben den gerade für die Gemeinschaftsbildung und die Schlagkraft im Einsatz notwendigen gemeinschaftlichen Ausbildungsformen auch Ausbildungsschritte über Computer und Internet erfolgen könnten, was eine gewisse Zeitsouveränität schaffen

kann. Es gilt also in umfassenden Strategien zu denken.

3. Ehrenamt erfordert Zeit und steht damit mitunter in Konkurrenz zu dem Zeitaufwand, der für die Arbeit aufgewendet werden muss. Das kann dazu führen, dass ehrenamtliche Tätigkeiten von MitarbeiterInnen in Betrieben nicht gern gesehen werden, weil angenommen wird, dass sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht „voll“ auf den Beruf konzentriert und damit die produktive Leistung gesenkt wird. Hier gilt es unseres Erachtens, in gesetzlichen Regelungen für Freistellungen beispielsweise im Fall von Katastropheneinsätzen das Bewusstsein dafür zu wecken, wie wichtig diese Einsätze für die Gesellschaft sind. Es wird notwendig sein, die Einstellung des Arbeitgebers insofern zu verändern, dass die ehrenamtliche Tätigkeit nicht mit seinem Betrieb konkurriert, sondern vielmehr daraus ein Nutzen gezogen werden kann, wenn etwa die MitarbeiterInnen in den Einsatzorganisationen wichtige Ausbildungen erhalten, die wiederum dem Betrieb Vorteile bringen. Dies gilt auch in Bezug auf die Einübung in Verantwortungsübernahme.
4. Wenn auch der Wunsch nach adäquater Aus- und Weiterbildung im Einsatzbereich des Ehrenamts als sehr wichtig betrachtet wird, so ist damit aber noch nicht gesagt, dass nicht andere Momente der Belohnung wichtig sind. Und wenn auch kleine Geschenke oder Ehrenzeichen in einem relativ geringeren Ausmaß als Zeichen der Anerkennung gesehen werden, so heißt das nicht, dass sie unwichtig wären. Sie werden zum Beispiel besonders von den Jüngeren als Zeichen der Achtung ihres Einsatzes gesehen. Dabei ist es wichtig

zu erkennen, dass solche Auszeichnungen eher nicht im Kontext einer unbedingten ideologischen Wertung der Arbeit im Verein verstanden werden, sondern eher pragmatisch als Anerkennung konkreter Arbeit. Auf diesem Hintergrund gilt es auch das Verhältnis von Hauptamtlichen zu Ehrenamtlichen zu sehen, das sich nicht so sehr durch Ausbildung unterscheidet, sondern durch die zusammenhängende Zeit, die für den Dienst aufgebracht wird, und die Tatsache, dass der Dienst bezahlt wird. Deswegen ist ein respektvoller Umgang zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen besonders wichtig, um so blockierende Konkurrenzverhältnisse hintanzuhalten. Hierin ist auch die Beachtung und Achtung der Arbeit der Ehrenamtlichen, die ja nicht durch Geld erfolgt, sehr wichtig. So wäre auch zu überlegen, wie der ehrenamtliche Einsatz in verschiedenen Organisationen als ein Kriterium für die Aufnahme etwa in den öffentlichen Dienst, wie das als Ergebnis der Regionalkonferenzen von LH Mag. Voves mit allen steirischen Feuerwehrkommandanten im Landtag Steiermark behandelt wurde, für alle Gebietskörperschaften Geltung erlangen könnte. Dass das de facto derzeit nur sehr schwach als eine Möglichkeit von den Befragten wahrgenommen wird, bedeutet nicht, dass es für die Zukunft unwichtig sein könnte. Denn es wird ja gerade in der Zukunft auch um die Frage gehen, welche Form von Tätigkeit wie belohnt wird. Darin wird auch das Verhältnis von ehrenamtlicher sozialer Tätigkeit zur Erwerbsarbeit neu definiert werden müssen, auch was die Frage der Entlohnung betrifft. Eine entsprechende Abgeltung der Spesen

ist ebenso notwendig, damit sich alle Ehrenamtliche leisten können.

5. Die konkrete Einsatzorganisation als kleine, örtliche Einheit scheint besonders wichtig zu sein, weil hier der gemeinschaftsbildende Charakter und die konkrete Freizeitgestaltung beispielsweise gegeben sind. Nicht die Großorganisation steht so sehr im Vordergrund, sondern die konkrete Ortsgruppe, wie sie in ihrer Alltäglichkeit erlebt wird. Das scheint besonders für junge Ehrenamtliche zu gelten, die sich beispielsweise eine ganz bestimmte Ortsgruppe, welche nicht die ihres Heimatortes sein muss, aussuchen, um in ihr tätig zu sein. Die übergeordnete Organisationsstruktur in Bezirk- oder Landesverbänden wird in der Ermöglichung eines erfolgreichen Einsatzes in den Ortsgruppen gesehen, nicht so sehr in der Bedeutung einer für sich selbst stehenden Einheit. Solches stellt sich auch als Aufforderung der Überprüfung der Verbandsstrukturen auf diese Aufgabe

hin. Landes- und Bezirksverbände sollen als ermöglichend für den konkreten Einsatz erfahren werden und nicht als einschränkend bürokratische Einrichtung. Das bedeutet, dass immer klar zum Ausdruck kommen muss, dass die Forderungen von höherer Ebene wichtig für das Funktionieren des konkreten Einsatzes in der Ortsgruppe sind.

6. Angesichts der Wichtigkeit, die der Ausbildung und auch der Ausstattung mit Geräten zukommt, könnte man sich vermehrt um Zusammenarbeit der regionalen Einheiten bemühen, etwa in Form der Einrichtungen, die der Zusammenfassung und Nutzung aller tauglichen regionalen Ressourcen dienen. Damit könnte die örtliche Souveränität, die wichtig für die Ausbildung von Identität ist, aufrechterhalten, zugleich aber auch Einsparungspotentiale genutzt werden.

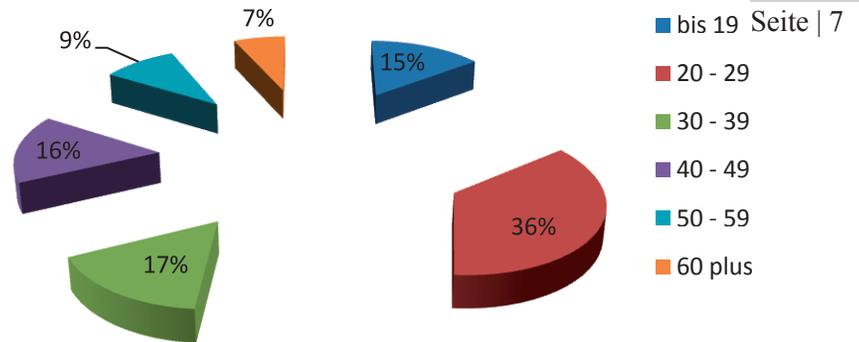
Einige konkrete „Schlaglichter“ zur Studie

Struktur der Stichprobe

N=1088: Von 1088 Personen wurden auswertbare Fragebögen ausgefüllt.

76% Männer, 24% Frauen

Das Alter der Befragten verteilt sich folgendermaßen auf Altersgruppen (bei 3,3% der Fragebögen fehlten Altersangaben):



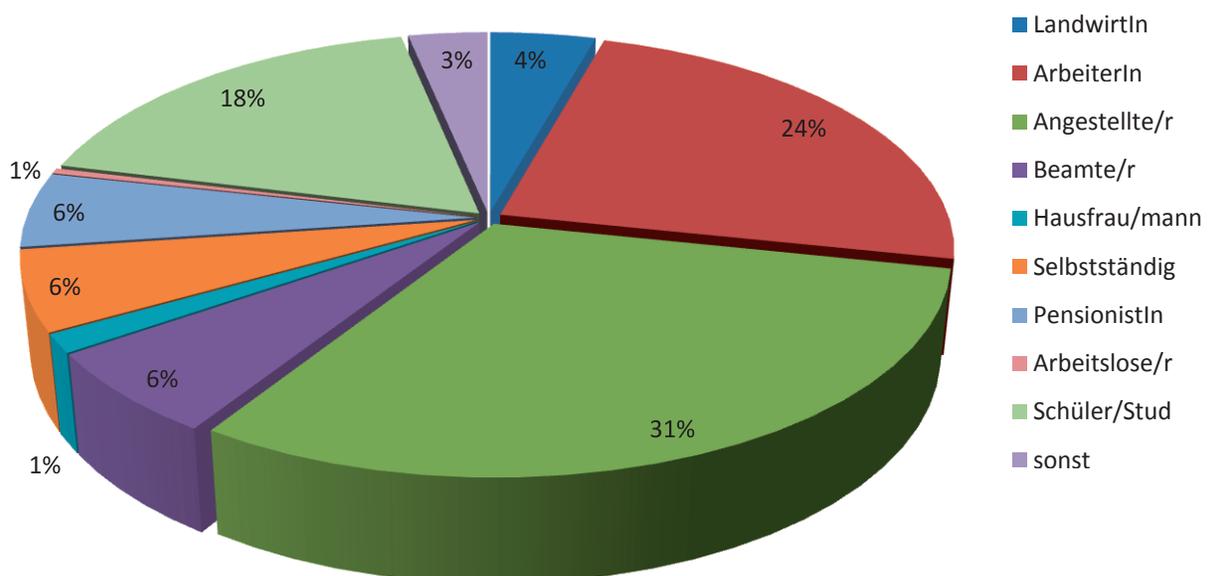
Alter der Befragten

Die Struktur der Befragten nach Einsatzorganisationen

Feuerwehr	39 %
Rotes Kreuz	32 %
Bergrettung	8 %
Grünes Kreuz	2 %
Höhenrettung	3 %
KIT	5 %
Rettungsbrigade	5 %
Telefonseelsorge	3 %
Wasserrettung	2 %

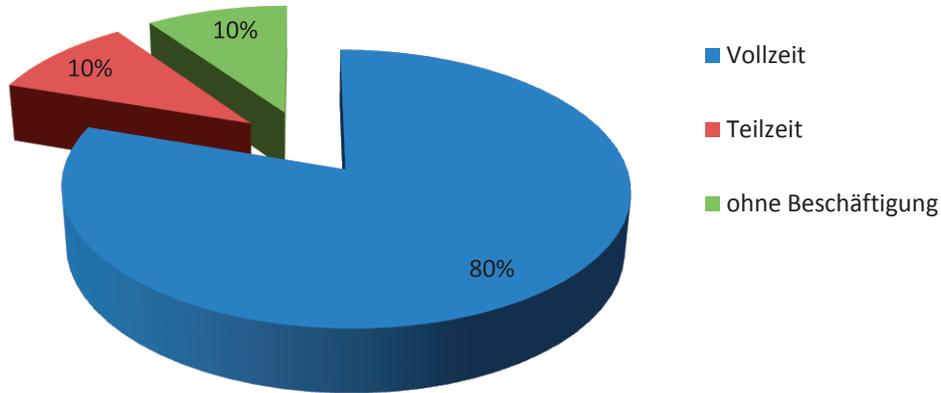
Die Berufsstruktur der Befragten stellt sich folgendermaßen dar (von 3% keine Angaben):

Beruf der Befragten



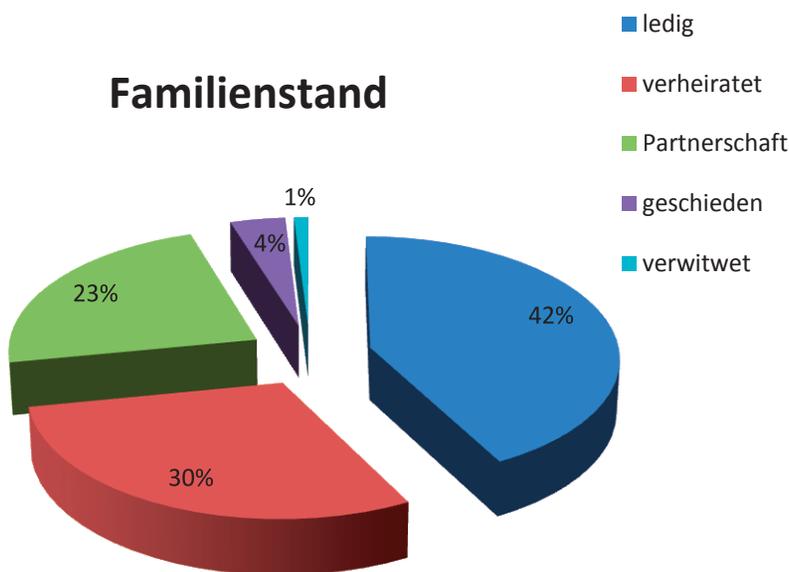
Das Beschäftigungsausmaß sieht folgendermaßen aus:

Beschäftigungsausmaß der Befragten



79% kommen ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit am Wohnort nach, 21% außerhalb desselben, was natürlich in Bezug auf Identitätsstiftung von Orten und Gemeinden ein äußerst wichtiger Faktor ist.

Nach Familienstand sieht die Struktur der Befragten folgendermaßen aus (von 4% keine Angaben):



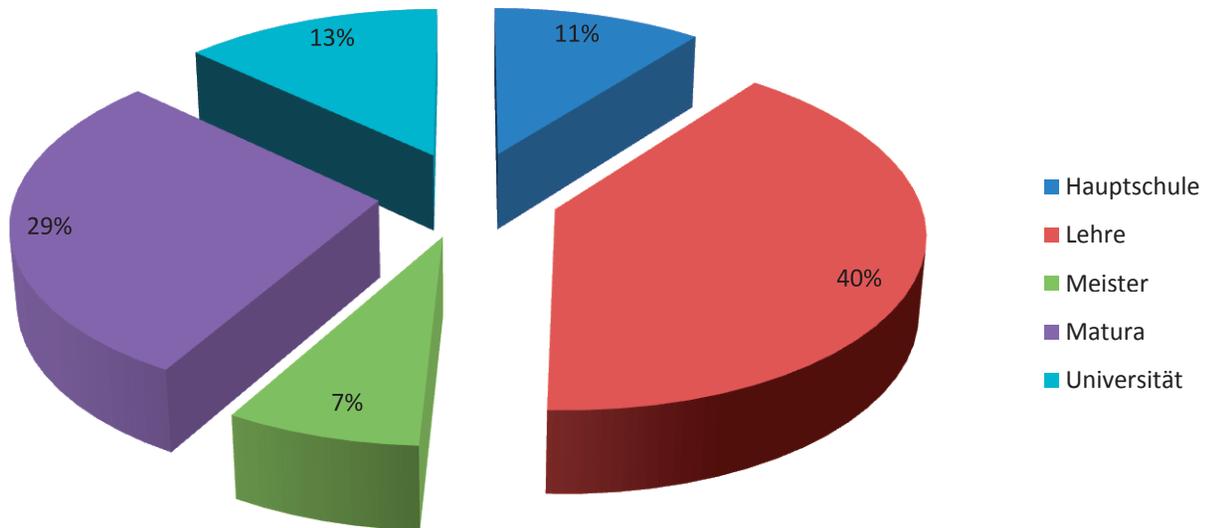
Kinderzahl	Häufigkeit	Prozente
1	129	31,6
2	208	51
3	53	13
4	12	2,9
5	5	1,2
6	1	0,2

Bei 30% arbeitet auch der Partner, die Partnerin ehrenamtlich mit. 38% der Befragten haben Kinder, 62% keine Kinder.

Von diesen 38% sieht die Kinderzahl folgendermaßen aus: 162 Befragte von denen, die Kinder haben, haben solche unter 15 Jahren.

Die Struktur nach höchstem Bildungsabschluss sieht folgendermaßen aus (von 5% der Befragten fehlten Angaben):

Bildungsabschluss der Befragten



Präsentation einzelner Ergebnisse:

Ehrenamtlichkeit stützt das soziale Bedürfnis der Menschen

Der wichtigste Grund für ehrenamtliche Tätigkeit liegt darin, dass die befragten ehrenamtlich Tätigen gerne mit Menschen zusammen sind („Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen“). An zweiter Stelle liegt das Argument der Freizeitgestaltung („Ich will in meiner Freizeit etwas Vernünftiges tun“), vor den Ausbildungsmöglichkeiten, die in der Einsatzorganisation gegeben sind. („In meiner Einsatzorganisation habe ich viele Ausbildungsmöglichkeiten.“). Dann folgt die Zustimmung zur Behauptung: „Die Organisation, in der ich arbeite, hat einen

guten Ruf in der Gesellschaft“. Es sind also eher „unideologische“, recht praktische und pragmatische Gründe, die das Engagement in Einsatzorganisationen begründen. Erst an fünfter Stelle folgt mit der Zustimmung zur Behauptung: „Ich will Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen“ ein eher von allgemeinen Werten getragenes Motiv.

Dabei ist nicht *das* Motiv für die ehrenamtliche Tätigkeit auszumachen, vielmehr ist ein Bündel von Motiven sichtbar, was von einer gemischten Motivation als Begründung für den ehrenamtlichen Dienst zu sprechen erlaubt. In diesem Bündel mischen sich altruistische Motivationen mit auf Selbstentfaltung und Erlebnis gerichteten Motiven. Es sind Pflicht- und Akzeptanzwerte in Kombination mit Selbstentfaltungswerten, die bestimmend sind, getragen von einer Ausrichtung auf Andere und auf Gemeinschaft, die in unserer Gesellschaft nicht mehr als vorgegebene, sondern als je eigens zu gestaltende Werte zu

sehen sind. Dieser Anspruch auf Gestaltung liegt auch in Bezug auf die Freizeit vor, wobei diese nicht mehr von den Inhalten her selbstverständlich vorgegeben ist, sondern gestaltungsoffen. In Einsatzorganisationen können Menschen sich freiwillig für einen Dienst verpflichten, diesen in einem gewissen Ausmaß frei gestalten, zugleich sind aber auch die Vorgaben durch das konkrete Aufgabengebiet zu bedenken.

Dabei zeigt die Auswertung nach dem Alter, dass mit steigendem Alter die Übernahme von Verantwortung verstärkt als Motiv für den ehrenamtlichen Einsatz gesehen wird (MW 1,98 bei den bis 20jährigen, 1,68 bei den über 60jährigen. Ein niedrigerer Mittelwert (Skala 1 = sehr wichtig – 4 = ganz unwichtig) bedeutet dabei ein höheres Maß an Wichtigkeit). Dies zeigt, dass die gesamtgesellschaftliche Sicht bei Älteren höher ausgebildet ist. Ein weiterer Aspekt dieser eher gesamtheitlichen Sicht bei Älteren kommt darin zum Ausdruck, dass für über 60jährige der gute Ruf der Einsatzorganisation ein Grund für den Einsatz in eben dieser Organisation wichtiger ist als für Jüngere (MW 1,48 bei Befragten im Alter 60 und mehr gegenüber 1,72 bei unter 20jährigen Befragten). Dagegen ist das Argument der Ausbildung für die jüngeren Befragten der Tendenz nach wichtiger (MW 1,43 bei den unter 20jährigen gegenüber MW 1,75 bei der Altersgruppe 50 bis 59). Die Wichtigkeit der Tatsache, dass sie selbst von der Einsatzorganisation, in der sie jetzt tätig sind, Hilfe erfahren haben, als Motiv für die Tätigkeit in der jeweiligen Einsatzorganisation mit dem Alter steigt.

Nach dem Geschlecht ausgewertet, zeigt sich, dass der Freundes- und Familienzusammenhang als Grund für die Tätigkeit in Einsatzorganisationen für männliche Befragte, besonders was die Zustimmung zur Behauptung „Freunde und Bekannte haben für die Aufgabe begeistert“ betrifft (MW 2,09 Männer zu 2,42 Frauen), wichtiger ist, ebenso die Möglichkeit, eine Ausbildung zu erhalten (MW 1,52 Männer zu

1, 75 Frauen) wie auch der gute Ruf der Organisation. Für Frauen sind dagegen caritative Gründe und der Zufall wichtiger als Motive für den konkreten Einsatz in der jeweiligen Organisation.

Hohe Zufriedenheit mit Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten und dem Arbeitsklima

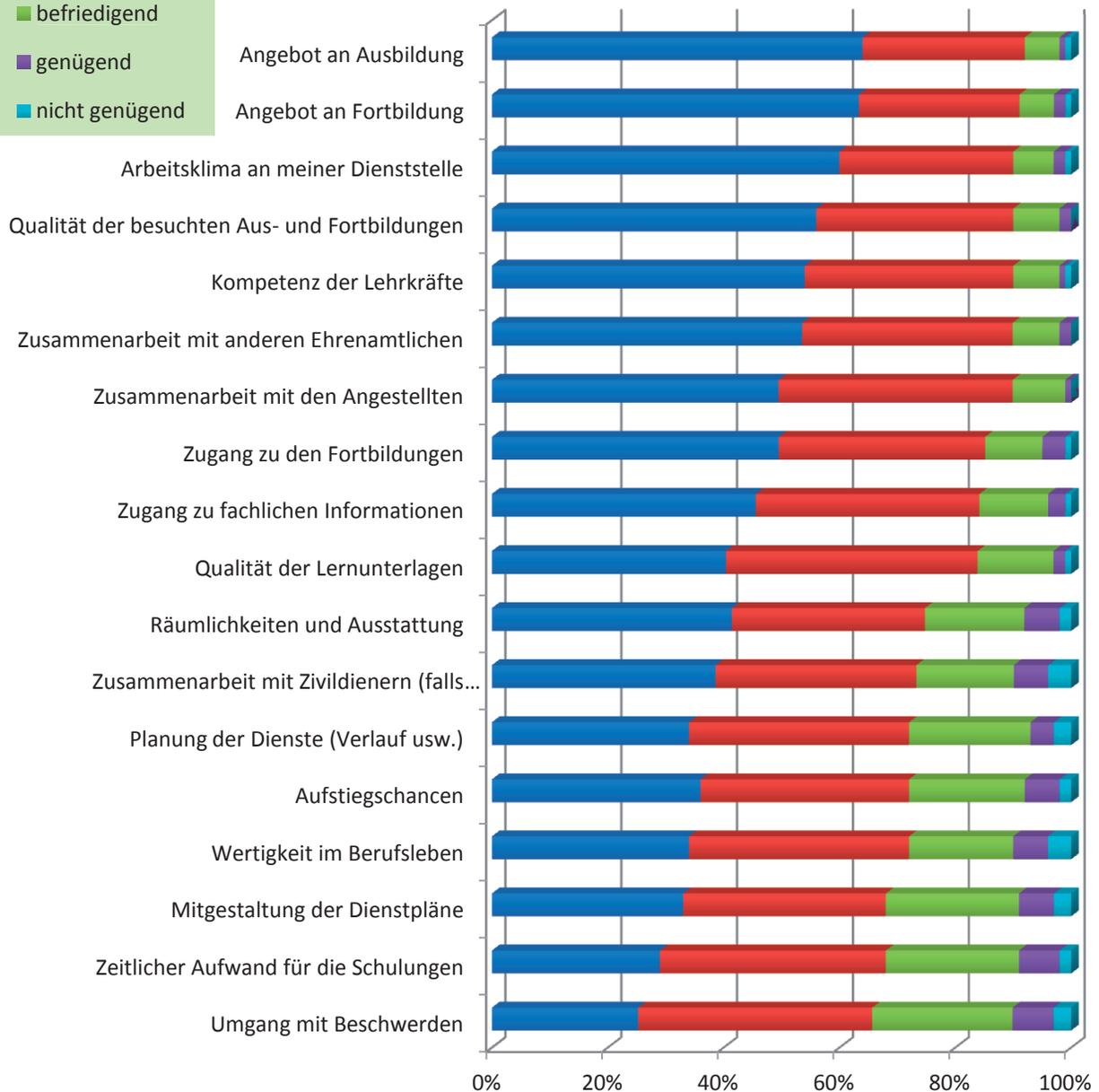
In sehr hohem Ausmaß zufrieden sind die befragten ehrenamtlich Tätigen mit den Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten und dem Arbeitsklima. Hier wird offensichtlich sehr viel von den einzelnen Organisationen investiert. Was die Bereiche der Zusammenarbeit betrifft, ist der Grad der Zufriedenheit nicht so hoch, wahrscheinlich auch schwieriger zu gestalten, weil es sich hier um das ganz konkrete Zusammensein von Menschen mit all den damit gegebenen Schwierigkeiten handelt. Trotz dieser Schwierigkeiten sollte versucht werden, hier weiterzuarbeiten, besonders was die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen und besonders mit Zivildienern betrifft. Hier gilt es unseres Erachtens die Problemfelder etwa der Kompetenzzuschreibungen unvoreingenommen zu benennen und im Dialog einer Lösung näher zu bringen.

Am wenigsten zufrieden sind die Befragten mit der Anerkennung ihres ehrenamtlichen Engagements im Beruf, mit den Aufstiegschancen sowie mit dem Umgang von Beschwerden. Ein entsprechendes Beschwerdenmanagement wäre notwendig.

Die Bereiche, für die die Zufriedenheit mit einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (gar nicht zufrieden) bewertet werden konnte, waren:



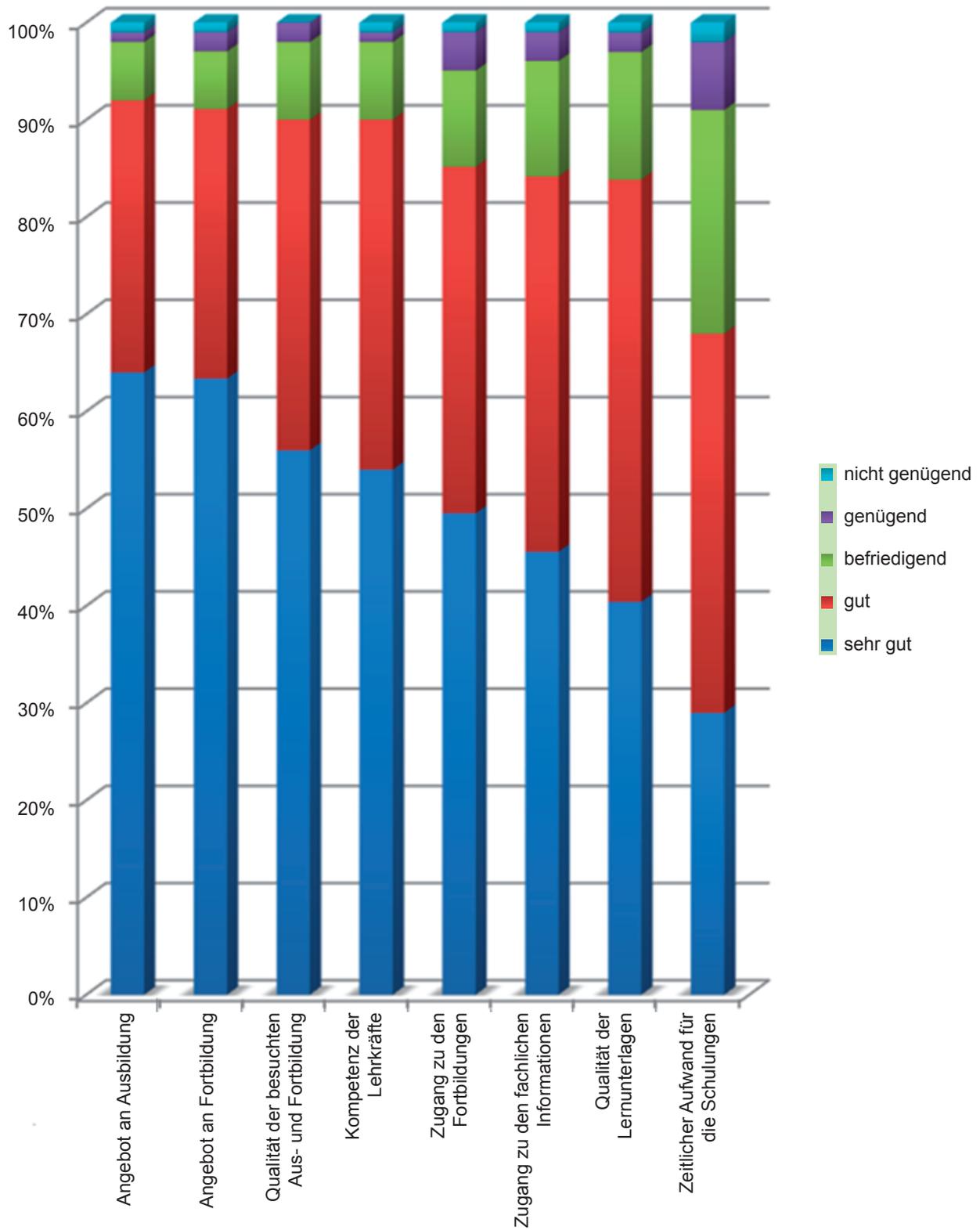
Zufriedenheit



Aus-, Fort- und Weiterbildung sind offenbar gut organisiert und erreichen die ehrenamtlich Tätigen. Was allerdings verbesserungsfähig ist, sind die Lehrunterlagen und vor allem die Planung der zeitlichen Komponente für die Aus- und Fortbildung. Das berufliche Zeitkorsett bereitet Schwierigkeiten für die Planbarkeit der Ausbildung. Für viele bedeutet Ausbildung Opferung von Urlaub. Hier wird

man flexible Formen der Aus- und Weiterbildung, die ein hohes Maß an zeitlicher Selbstbestimmung durch die ehrenamtlich Tätigen erlauben, ausbauen müssen. Die Aus- und Fortbildung ist offenbar in zeitlicher Hinsicht nicht leicht zu organisieren.

Aus – und Weiterbildung



Abteilung 20 Katastrophenschutz und Landesverteidigung

In der Zusammenarbeit gibt es besonders Reibungsflächen zwischen Ehrenamtlichen und Zivildienern. Dazu muss aber gesagt werden, dass 371 der Befragten in Bezug auf Zivildienner keine Aussagen machten,

vermutlich auch deswegen, weil ihnen diesbezügliche Erfahrungen fehlen auf Grund der Tatsache, dass es in einzelnen Organisationen, besonders in Ortsgruppen, keine Zivildienner gibt.

	Arbeits- klima	Zusammenarbeit mit anderen Ehrenamtlichen	Zusammenarbeit mit den Angestellten	Zusammenarbeit mit Zivildienern (falls vorhanden)
sehr gut	60	53	49	39
gut	30	36	40	35
befriedigend	7	8	9	17
genügend	2	2	1	6
nicht genügend	1	0	0	4
keine Antwort	43	19	93	371
Mittelwert	1,54	1,61	1,64	2,01

Mit einem Mittelwert von 1,54 auf einer Skala von 1 bis 5 wird das Arbeitsklima als sehr zufriedenstellend bewertet, die Zusammenarbeit unter den Ehrenamtlichen liegt nur wenig besser als das Verhältnis zwischen Ehrenamtlichen und Angestellten. Wo es allerdings Reibungsflächen zu geben scheint, sind die Erstellung von Dienstplänen (MW 2,12) und der Planung von Diensten (2,02), obwohl gerade bei letzteren der Grad der Zufriedenheit noch immer ein sehr hoher ist. Natürlich stellen die ganz konkreten Dienstpläne immer Kompromisse zwischen Organisationsinteressen im Blick auf lückenlose Einsatzpläne und dem Verlangen nach Souveränität in der Zeitgestaltung durch die Ehrenamtlichen dar, aber die Kompromisse könnten noch optimaler gestaltet werden.

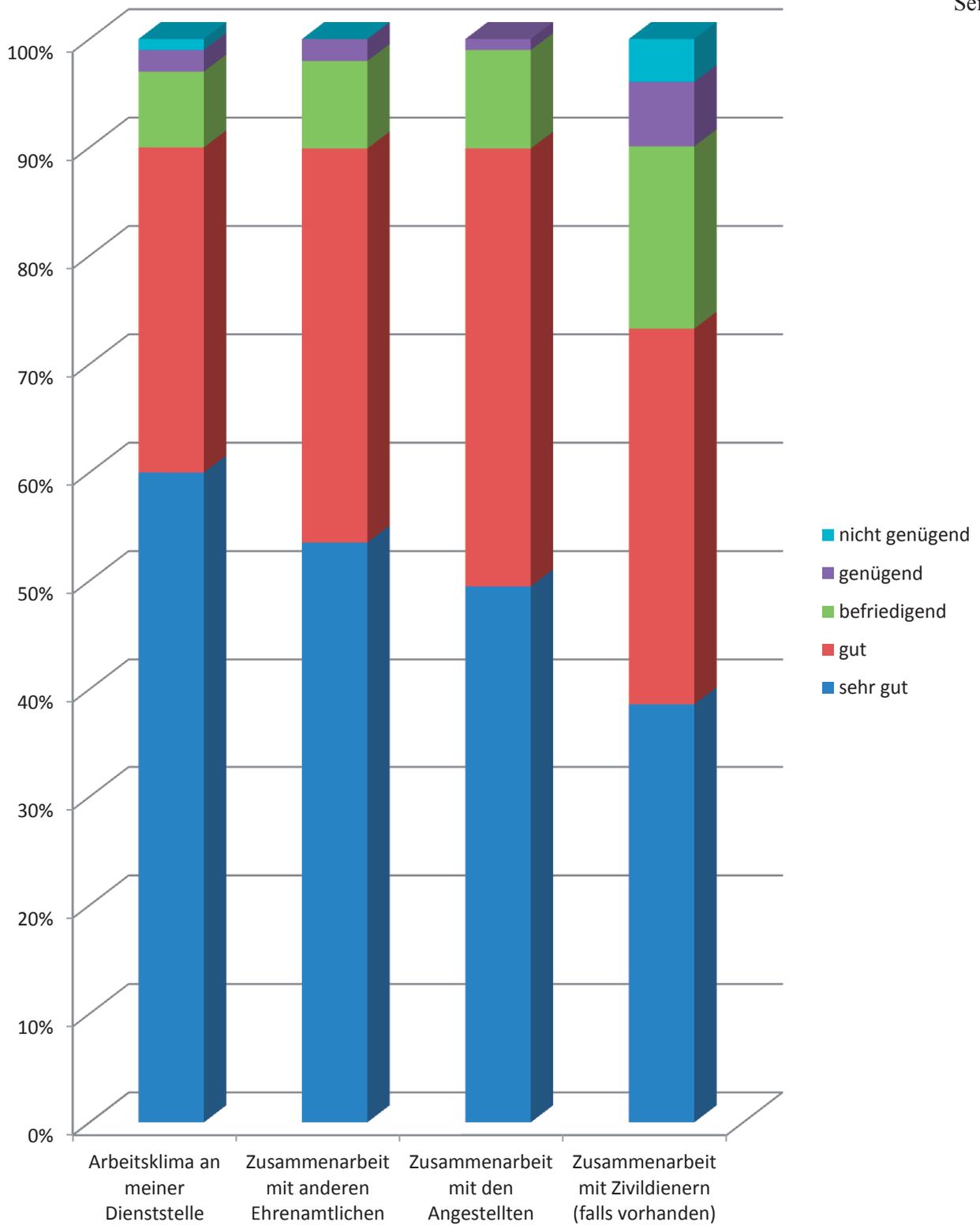
Das Zeitmanagement wird ein wichtiger Faktor für die Erhöhung der Zufriedenheit sein. Dabei

ist es wichtig, die in den Einsatzstrukturen gegebenen Vorgaben mit Berufsstrukturen und Freizeitinteressen zusammenzuführen. Dabei ist es interessant, dass für die jüngste wie für die älteste Gruppe der Befragten die Zufriedenheit sowohl mit der Möglichkeit der Dienstpläne wie auch die Planung der konkreten Dienste am niedrigsten ist. Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Planenden davon ausgehen, dass die Schüler und Studenten oder die Pensionisten „sowieso Zeit haben“, und sie so „eingeteilt“ werden. Bemerkenswert ist, dass das Geschlecht nur ganz wenig Einfluss auf den Grad der bekundeten Zufriedenheit hat, wohl aber die Tatsache, ob die Befragten Kinder haben oder nicht. Befragte mit Kindern sind signifikant unzufriedener mit den Aufstiegschancen als solche ohne Kinder. Die Zusammenarbeit mit Zivildienern ist für letztere Gruppe in deutlich geringerem Ausmaß zufriedenstellend, auch, was die Wertigkeit des ehrenamtlichen Dienstes im Berufsleben betrifft, liegen die Zufriedenheitsgrade derer, die Kinder haben,

Abteilung 20 Katastrophenschutz und Landesverteidigung

deutlich unter dem Durchschnitt. Kinder sind offensichtlich nur sehr schwer mit beruflichen

Vorgaben, ebenso aber auch mit ehrenamtlichen Strukturen schwer vereinbar.

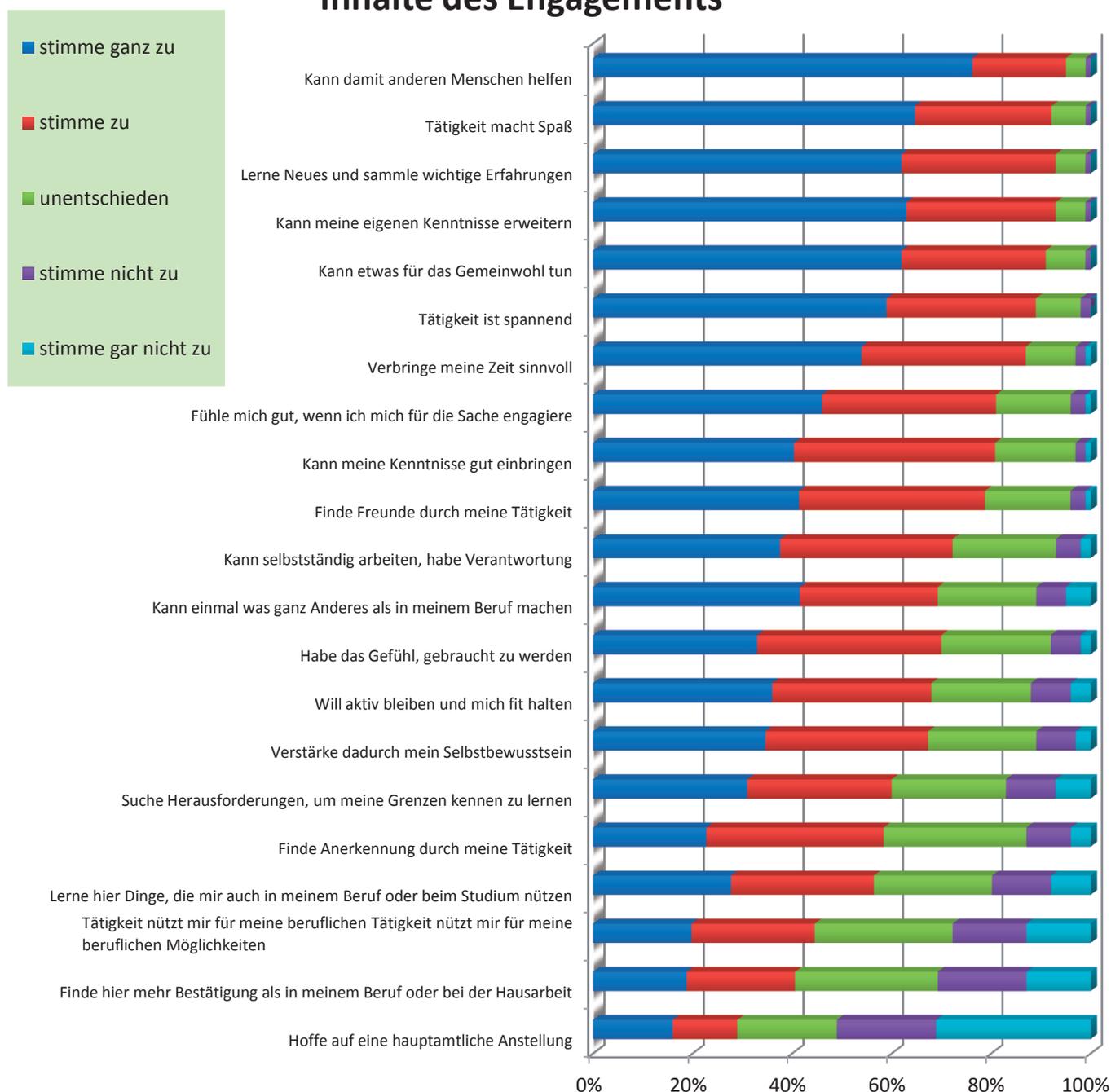


Hilfe macht Spaß!

Bei der Beschreibung ihrer Tätigkeit legen die Befragten besonders Wert darauf, ihre Arbeit als Hilfe für die Mitmenschen, die ihnen Spaß macht, zu beschreiben. Die Hilfe ist also in die eigene Entfaltungsmöglichkeit eingebaut, nicht so sehr drückende Pflicht als vielmehr Element der eigenen Selbstentfaltung. Wie schon bei den Motivationen für den ehrenamtlichen

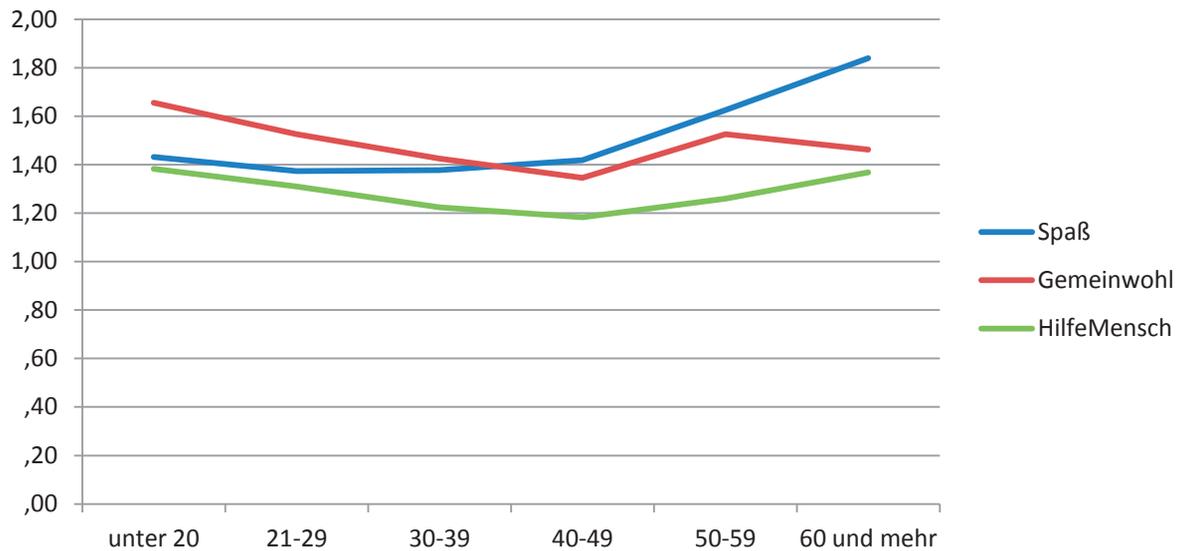
Einsatz zeigt sich auch hier diese mehrfache Verortung des Dienstes am Mitmenschen. Die Verbindungen zum Beruf und die Möglichkeiten, aus dem ehrenamtlichen Einsatz Nutzen für die berufliche Laufbahn zu ziehen oder gar durch die ehrenamtliche Tätigkeit zu einer Anstellung zu gelangen, werden nicht so stark als Perspektiven der ehrenamtlichen Tätigkeit wahrgenommen, wie eine Abwechslung zur beruflichen Tätigkeit.

Inhalte des Engagements



Interessant ist die Analyse der ersten drei abgefragten Items nach dem Alter. Für die Jüngeren ist der Spaßfaktor stärker ausgebildet, für die Älteren der Einsatz für das

Gemeinwohl. Die Möglichkeit, Menschen zu helfen, ist für die „Vierziger“ als Beschreibungsmoment für ihre Tätigkeit am wichtigsten im Vergleich zu den anderen Altersgruppen.



In Bezug auf die Auswertung nach dem Geschlecht ist interessant, dass für Männer die Möglichkeit des Erlernens von Dingen, die im beruflichen Alltag nützen können, und besonders die Hoffnung, durch die ehrenamtliche Tätigkeit zu einer

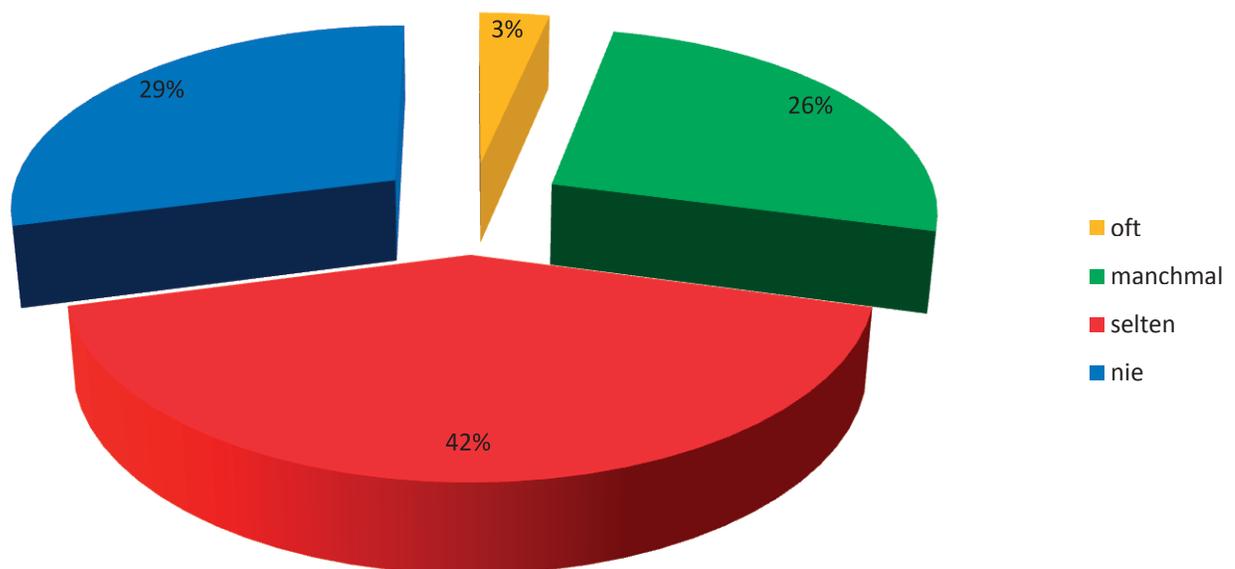
hauptamtlichen Anstellung kommen zu können, als Momente der Beschreibung ihrer konkreten Tätigkeit deutlich höher ausgebildet sind. Die „Berufsorientierung“ der ehrenamtlichen Tätigkeit ist also bei Männern deutlich höher.

Macht Helfen müde?

Für knapp 30% der Befragten ist Überforderung ein gewichtiges Thema. Dabei ist es vor allem der zeitliche Aufwand, der die

Menschen an Grenzen führt, was sich auch in der relativ hohen Zustimmung dazu, dass infolge der Wirtschaftskrise im beruflichen Bereich der ganze Einsatz gefordert ist und so die Ressourcen für den ehrenamtlichen Einsatz knapp werden, zeigt.

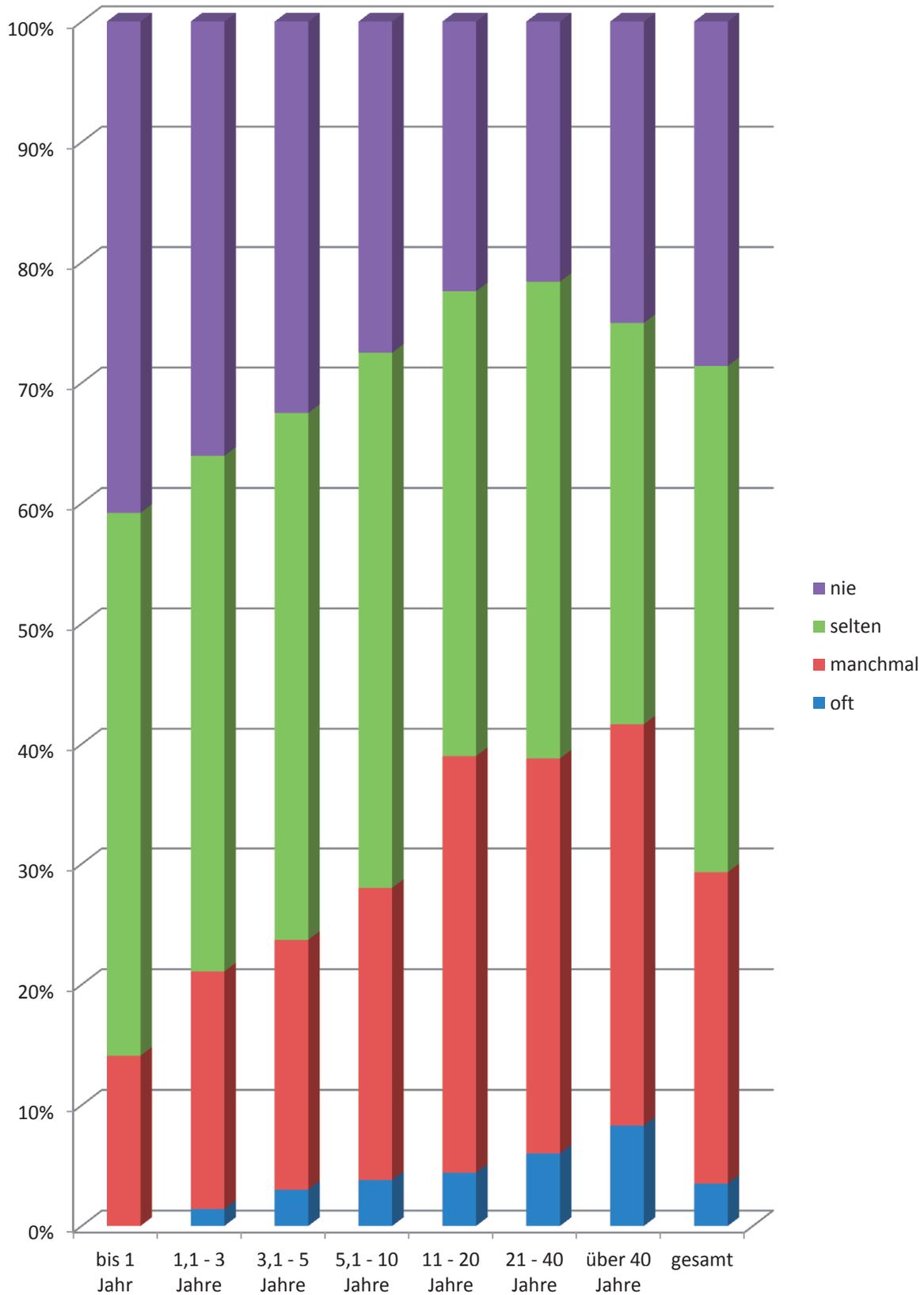
Gefühl, dass es zuviel wird



Es ist deutlich zu erkennen, dass das Gefühl der Überforderung, mit der Zahl der Einsatzjahre steigt, wie folgende Grafik zeigt. Die Zeit kann müde machen und natürlich auch das Alter. Dabei ist es interessant zu sehen, dass die Belastung nicht so stark mit dem physischen Alter als mit der Dauer des Einsatzes in der jeweiligen Organisation steigt.

Zudem ist interessant, dass das Gefühl, dass es zu viel wird, nicht signifikant mit dem Ausmaß des zeitlichen Einsatzes pro Monat in den Einsatzorganisationen korreliert, was bedeutet, dass das Gefühl der Überforderung mit dem Steigen des zeitlichen Einsatzes pro Monat nicht stärker wird.

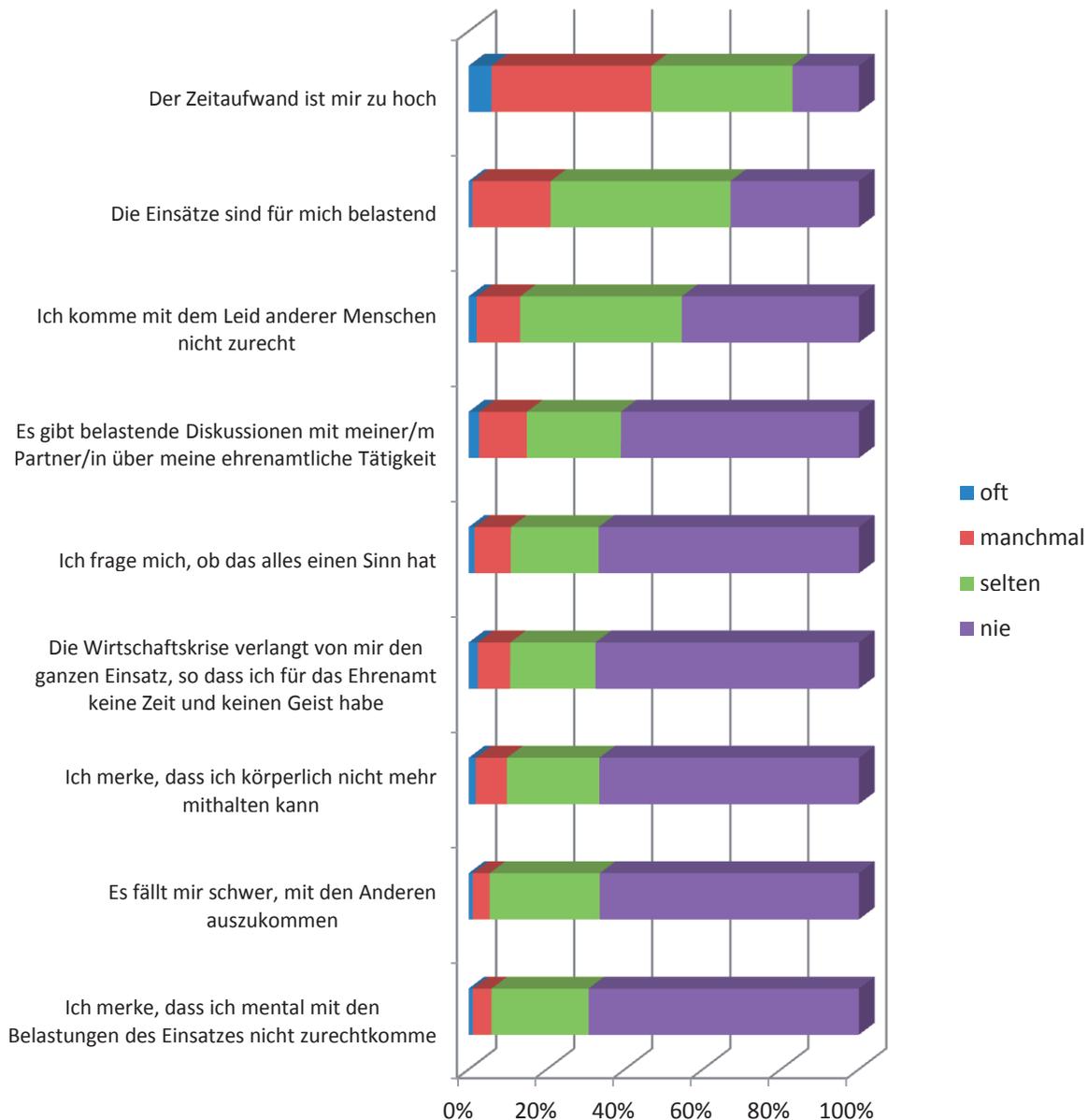
Gefühl, dass es zuviel wird, nach Jahren des Einsatzes in den Organisationen



		Zuviel			
		oft	manchmal	selten	Nie
bis 10 Stunden	Anzahl	4	46	79	49
	%	2,2%	25,8%	44,4%	27,5%
11 - 20	Anzahl	8	55	99	67
	%	3,5%	24,0%	43,2%	29,3%
21 - 30	Anzahl	7	46	57	44
	%	4,5%	29,9%	37,0%	28,6%
31 - 40	Anzahl	2	20	43	27
	%	2,2%	21,7%	46,7%	29,3%
41 - 50	Anzahl	5	31	47	32
	%	4,3%	27,0%	40,9%	27,8%
über 50 Stunden	Anzahl	7	43	74	53
	%	4,0%	24,3%	41,8%	29,9%
Gesamt	Anzahl	33	241	399	272
	%	3,5%	25,5%	42,2%	28,8%

Der Faktor Zeit ist die am stärksten bewertete Komponente von Überforderung, Zeit ist eine knappe Ressource, die damit für ehrenamtlich Tätige zu einem wichtigen Belastungsfaktor werden kann, der Befragte an ihre Grenzen stoßen lässt. Aber auch die Belastung, die mit ganz konkreten Einsätzen verbunden ist, ist für die ehrenamtlich Tätigen nicht immer leicht zu bewältigen, was sich ja auch in der ganz konkreten Belastung, die die Schwierigkeit, mit dem Leid derer, denen man hilft, zurecht zu kommen, mit sich bringt, zeigt. Der

Zeitfaktor findet sicherlich auch seinen Ausdruck in den Diskussionen mit der Partnerin oder dem Partner, aber es ist sicherlich nicht dieser allein, sondern auch die Frage der Begründung des ehrenamtlichen Einsatzes dem Partner gegenüber. Die Schwierigkeiten, mit den anderen zurecht zu kommen, und die Tatsache, dass die ehrenamtlich Tätigen an ihre mentalen oder körperlichen Grenzen gelangen, spielen als Belastungsfaktoren im Vergleich dazu eine geringere Rolle.



Die Wirtschaftskrise und die damit gegebenen verstärkten Anforderungen im Beruf werden doch als ein wichtiger Faktor der Belastung wahrgenommen. Was auffällt ist, dass die mentalen Belastungen offenbar in einem, wenn auch sehr kleinen, Ausmaß zu einem geringeren Gefühl der Überforderung führen als die körperlichen Grenzen.

Wieder zeigt sich, dass die zeitliche Dauer des Einsatzes pro Monat relativ wenig mit dem Gefühl der Überforderung in Bezug auf die

einzelnen Gebiete der Überforderung zu tun hat, außer in Bezug auf die körperliche Überforderung. Nach dem Geschlecht ausgewertet, sind die Diskussionen mit dem Partner für Männer in einem höheren Ausmaß zur Überforderung führend. (Mittelwert 3,38 Männer zu 3,62 Frauen)

Für Frauen ist die ehrenamtliche Tätigkeit in bestimmten Einsatzorganisationen einerseits noch nicht so selbstverständlich, auf der anderen Seite ist für sie das Ehrenamt beim

Partner, besonders wenn es sehr zeitintensiv ist, ein Anlass zur Diskussion. Dabei ist es interessant, dass die Tatsache, ob der Partner

bzw. die Partnerin selbst ehrenamtlich tätig ist, keinen entscheidenden Einfluss auf die Belastung durch Diskussionen mit dem Partner ausübt.

	oft	manchmal	selten	nie
weiblich	0,8%	9,3%	17,4%	72,5%
männlich	3,0%	12,9%	26,6%	57,4%
Gesamt	2,5%	12,1%	24,4%	61,0%

Der zeitliche Druck ist am stärksten für die Altersgruppe zwischen 30 und 40 ausgeprägt (MW 2,45, die Gruppe über 60 MW 2,99), wogegen die Altersgruppe über 60 die Belastungen beim Einsatz am stärksten in Richtung Überforderung empfindet. (MW 2,79 gegenüber etwa die bis zu 20jährigen: MW 3,23), für die 30 – 40jährigen stellen die Diskussionen mit der Partnerin/dem Partner durchschnittlich höhere zur Überforderung führende Belastungen dar (MW 3,29 zu 3,67 bei den über 60jährigen), diese Gruppe der über 60jährigen hat signifikant höhere Belastung durch das Gefühl, körperlich nicht mehr mithalten zu können (MW 2,97 zu 3,55 Gesamt), was gerade in körperlich fordernden Einsatzorganisationen einsichtig ist. In Bezug auf die Zeit, die die Befragten schon in der ehrenamtlichen Tätigkeit in

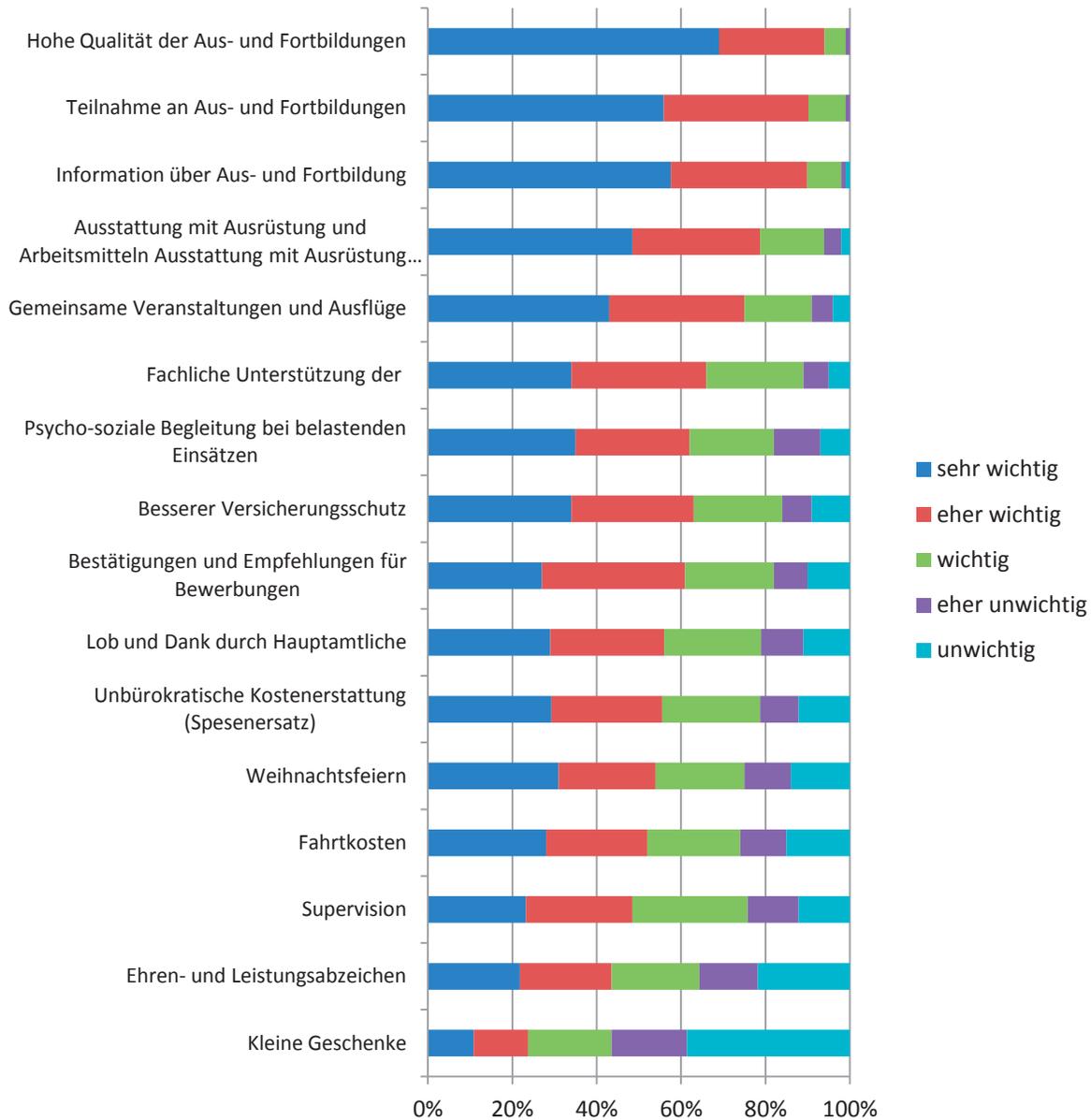
Einsatzorganisationen präsent sind, zeigt sich, dass die, die am längsten, nämlich über 40 Jahre tätig sind, in Bezug auf alle vorgegebenen Momente von Überforderung außer in Bezug auf Zeitaufwand, in vielen Fällen wie etwa Überforderung durch körperliche Belastungen, was angesichts des Alters verständlich ist, oder im Blick auf die Behauptung „Ich komme mit dem Leid anderer Menschen nicht zurecht“ deutlich von stärkeren Belastungsmomenten geprägt zu sein angeben. Wenn auch die Zahl dieser „Langdienenden“ sehr klein ist (12), so könnte sie doch ein Hinweis darauf sein, dass hinsichtlich der Sensibilität bezüglich Leids auch langer Dienst nicht abstumpft.

Hoch gesteckte Erwartungen an die Organisation?

Angesichts der Tatsache, dass eine pragmatische Sicht der ehrenamtlichen Tätigkeit vorliegt, die durch gemischte Motivation gekennzeichnet ist, was bewirkt, dass ehrenamtliche Arbeiten wesentlich auch in Bezug auf die eigenen

Entfaltungsmöglichkeiten gesehen werden, ist es nicht verwunderlich, dass der „Mehrwert“, den man sich von der Organisation erwartet, vor allem in der guten Ausbildung liegt (Hohe Qualität der Aus- und Fortbildungen, Teilnahme an Aus- und Fortbildungen, Information über Aus- und Fortbildung, Ausstattung mit Ausrüstung und Arbeitsmittel verbessern). Dies zeigt sich in Bezug auf die Frage, was sich die ehrenamtlich Tätigen von der jeweiligen Organisation erwarten.

Erwartungen an die Organisation



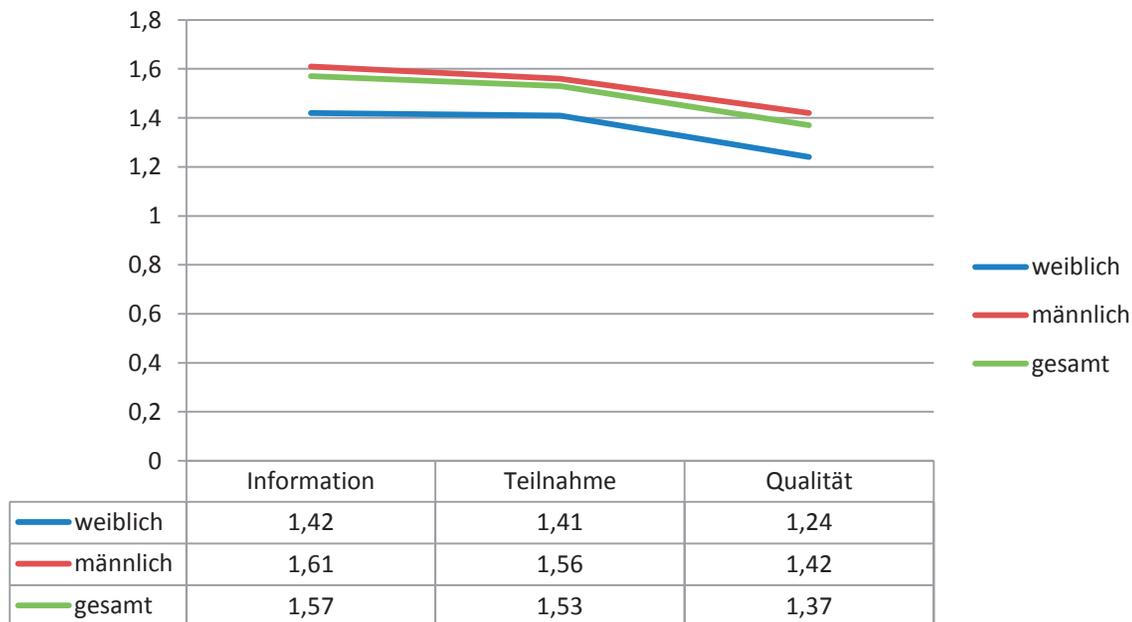
Interessant scheint, dass Erwartungen bezüglich „kleine Geschenke“ oder Ehren- und Leistungsabzeichen relativ niedrig sind, was darauf hinweist, dass es nicht um „Verbissenheit“ in eine Aufgabe geht, sondern um einen pragmatischen Umgang. Was das gemeinschaftliche Moment betrifft, zeigt sich, dass gemeinsame Veranstaltungen und Ausflüge, mit denen die Gemeinschaftlichkeit gepflegt werden kann, deutlich vor Weihnachtsfeiern, die als zu formell empfunden werden könnten, stehen.

Wertet man die Daten nach Geschlecht aus, so zeigt sich, dass weibliche Befragte die vom Durchschnitt am meist erwarteten Leistungen der jeweiligen Organisation, in der sie ehrenamtlich tätig sind, in einem noch höheren Ausmaß als der Durchschnitt, also auch stärker als die männlichen Befragten, erwarten.

Ein niedrigerer Mittelwert bedeutet dabei einen höheren Grad von Wichtigkeit.

Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)

Wichtigkeit von Ausbildungsmaßnahmen nach Geschlecht (Mittelwertvergleich)



Seite | 23

Für Frauen sind also hohe Qualität der Aus- und Fortbildungen, die Möglichkeit der Teilnahme an Aus- und Fortbildungen und die Information darüber wichtiger als für Männer, für die sie aber ebenso an der Spitze der Erwartungen stehen. Das mag auch einen Grund darin haben, dass „Nachzieheffekte“ für Frauen in Einsatzorganisationen noch notwendig sind. Entsprechende Ausbildung bedeutet offensichtlich auch ein gewisses Prestige in der jeweiligen Organisation, das sich Frauen noch in einem höheren Ausmaß erwerben müssen.

Männer dagegen streben in einem stärkeren Maß als Frauen die Verwertbarkeit der ehrenamtlichen Tätigkeit im Beruf an. So sind für sie „Bestätigungen und Empfehlungen für Bewerbungen“ mit einem Mittelwert von 2,35 gegenüber Frauen mit einem Mittelwert von 2,58 wichtiger, ebenso ist für Männer ein besserer Versicherungsschutz signifikant wichtiger als für Frauen (2,21 zu 2,63), für Männer ist auch die Forderung, dass die Ausstattung mit Ausrüstung und Arbeitsmitteln verbessert wird, deutlich wichtiger als für

Frauen. Supervision und besonders psychosoziale Begleitung (1,99 zu 2,40) dagegen sind den Frauen wichtiger. Materielle Belohnungen als Zeichen der Wertschätzung sind wiederum Männern deutlich wichtiger (3,58 zu 3,83), ebenso Ehrenabzeichen (2,82 zu 3,28). Bei gemeinsamen Ausflügen und Weihnachtsfeiern ist hingegen der Unterschied relativ klein.

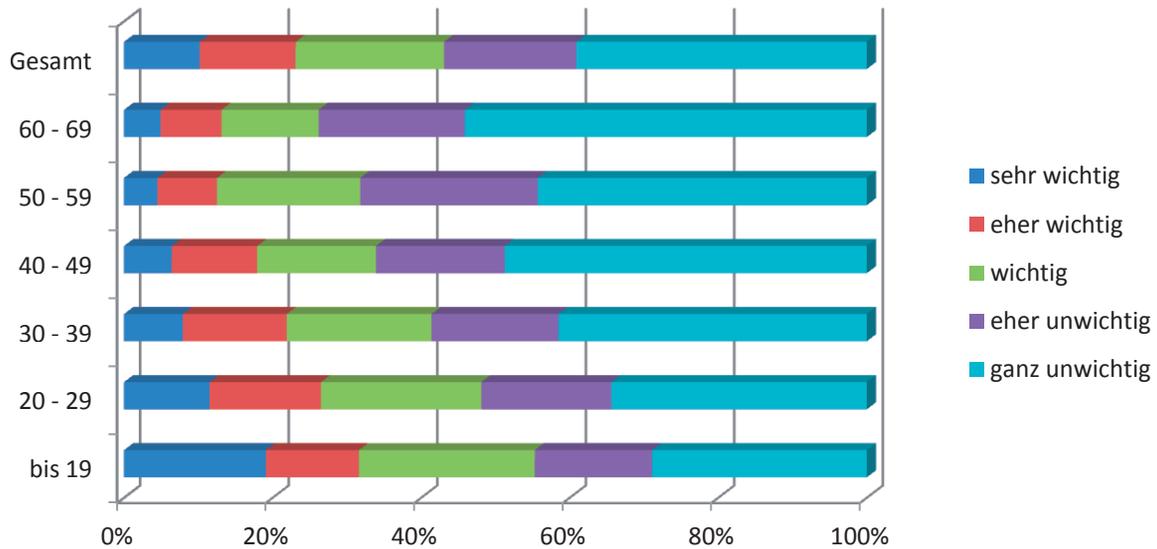
Die Tatsache, dass die Partnerin bzw. der Partner ebenfalls bei einer Einsatzorganisation ist, hat nur geringfügige Auswirkungen auf das, was als sichtbares Zeichen der Wertschätzung durch die Organisation für wichtig gehalten wird, außer dass Weihnachtsfeiern für Befragte mit PartnerInnen, die in Einsatzorganisationen tätig sind, in höherem Ausmaß wichtig sind.

In Bezug auf Altersgruppen ist interessant, dass besonders die Altersgruppen von 40 bis 60 Jahren die Ausbildungsangebote für noch wichtiger halten als die anderen Altersgruppen, dass Bestätigungen und Empfehlungen für Bewerbungen von der Gruppe der bis 20-jährigen für deutlich wichtiger erachtet

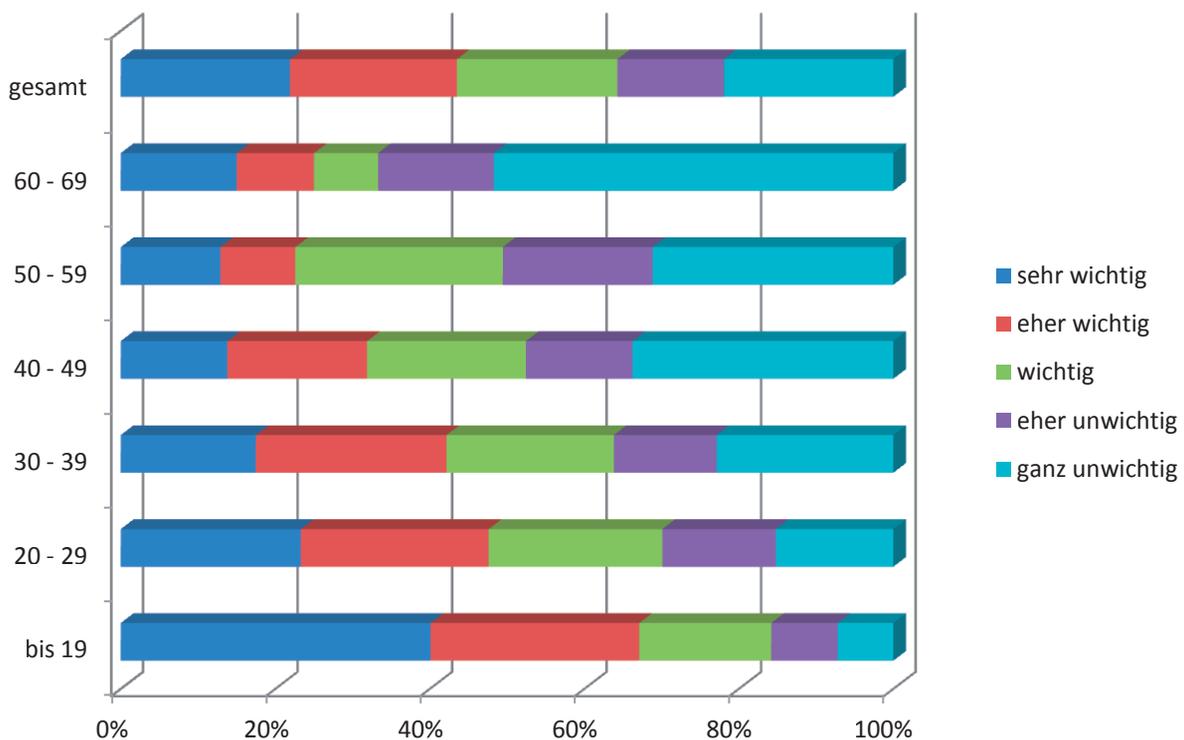
werden als vom Rest (MW 1,97 gegenüber dem gesamten Mittelwert von 2,40). Interessanter Weise ist das auch mit „Kleine Geschenke“ so. Mit sinkendem Alter werden diese wichtiger, wie folgendes Diagramm

zeigt. Eine ähnliche Entwicklung ist im Blick auf Ehren- und Leistungsabzeichen festzustellen. Auch die Bedeutung dieser wächst mit sinkendem Alter.

Wichtigkeit von "Kleine Geschenke" nach Alter



Wichtigkeit von "Ehren- und Leistungsabzeichen" nach Alter



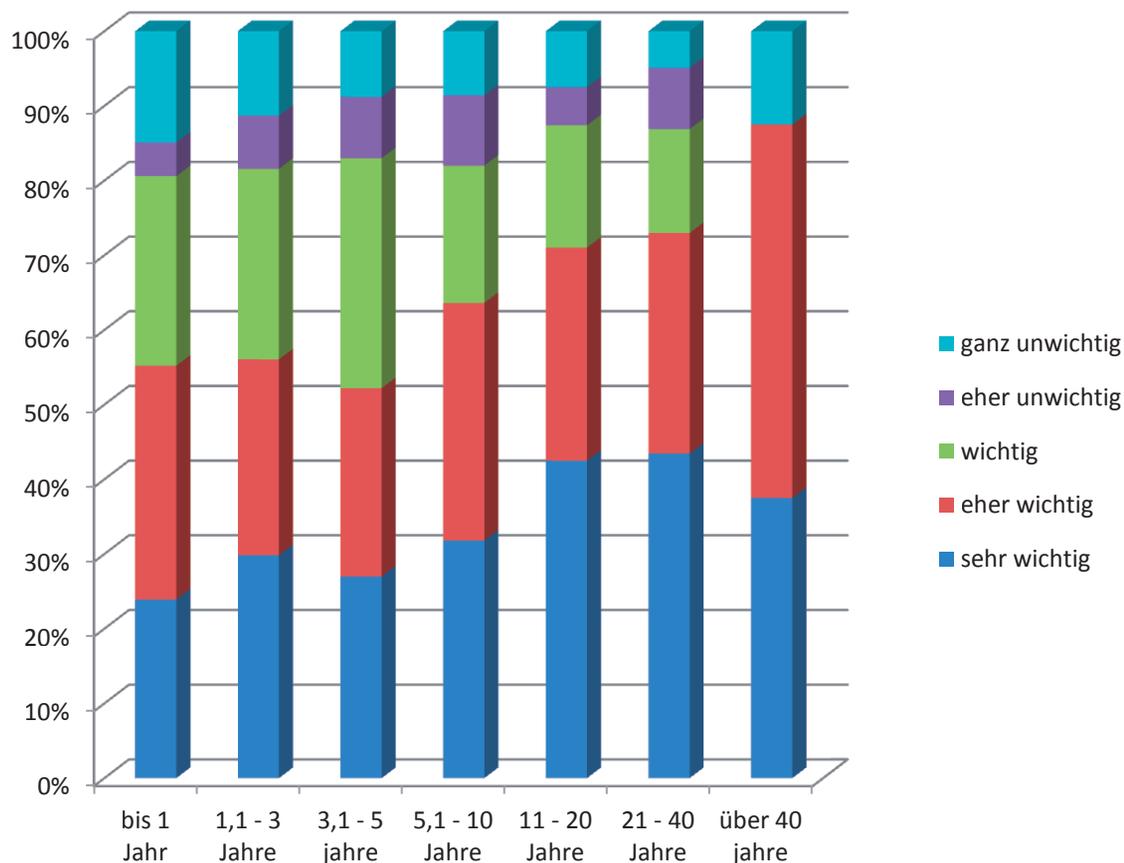
Nach der Dauer des Einsatzes bei der jeweiligen Organisation ausgewertet, zeigen sich überraschend wenige signifikante Unterschiede. Ein Ergebnis ist aber sehr interessant: Mit steigendem Dienstalter steigt der Tendenz nach auch die Wichtigkeit eines besseren Versicherungsschutzes. Wahrscheinlich spielt hier die Erfahrung im Dienst eine Rolle.

Gemeinsame Ausflüge sind besonders für die, die ihren Dienst von 3 bis 5 Jahren versehen, wichtig (MW 1,69 zu 1,92 gesamt). Wahrscheinlich spielt hier die Konsolidierung nach den Jahren der Ausbildung und des Kennenlernens in der Gemeinschaft eine Rolle.

Psychosoziale Begleitung ist dagegen besonders für die, die 1-3 Jahre im Dienst sind, von überdurchschnittlich hoher Wichtigkeit. (2,0 zu 2,3 gesamt). Hier dürften die Erfahrungen im alltäglichen Einsatz, der noch nicht Routine ist, eine entscheidende Rolle spielen. Für die Gruppe derer, die 21 – 40 Jahre im Dienst sind, ist dagegen mit einem Mittelwert von 2,49 dieser Wunsch viel schwächer ausgeprägt.

Die Auswertung nach der monatlichen Stundenzahl, die für den Einsatz in der Organisation verwendet wird, zeigt keine eindeutig feststellbaren Trends.

Wichtigkeit von "Besserer Versicherungsschutz" nach Dienstalter

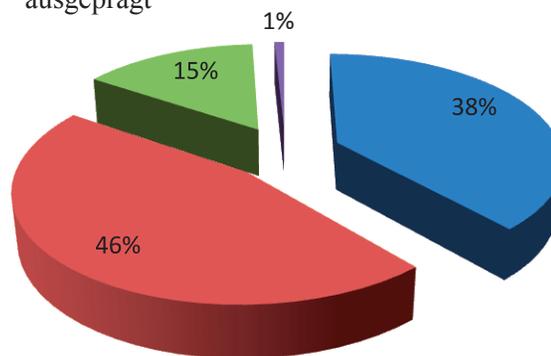


Ehrenamtliche – richtig eingesetzt

Die ehrenamtlich Tätigen haben die Möglichkeit, in ihrem Einsatz ihre Fähigkeiten zur Entfaltung zu bringen. Nur 12 der 1088 Befragten fühlen sich falsch eingesetzt.

- nie
- selten
- manchmal
- oft

Offenbar ist die Gestaltung des Einsatzes nach seinen Bedürfnissen in einem relativ hohen Ausmaß möglich. Gerade deswegen ist das Gefühl der Überforderung nicht sehr stark ausgeprägt



Gefühl der Überforderung

Beinahe 85% der Befragten fühlen sich selten oder nie überfordert.

Die Auswertung nach dem „Dienstalter“ zeigt dabei, dass das Gefühl der Überforderung der Tendenz nach bei denen, die schon länger im Dienst sind, stärker ausgebildet ist. Dabei ist

aber zu bedenken, dass der Wunsch nach psychosozialer Begleitung bei diesen Gruppen nicht stärker ausgebildet ist

		Überforderung				Gesamt
		nie	Selten	Manchmal	oft	
Dauereinsatz	bis 1 Jahr	34 48,6%	29 41,4%	7 10,0%	0 0,0%	70 100,0%
	1,1 - 3 Jahre	63 42,6%	66 44,6%	18 12,2%	1 0,7%	148 100,0%
	3,1 - 5 Jahre	76 45,0%	69 40,8%	22 13,0%	2 1,2%	169 100,0%
	5,1 - 10 Jahre	94 36,9%	125 49,0%	34 13,3%	2 0,8%	255 100,0%
	11 - 20 Jahre	80 34,9%	108 47,2%	39 17,0%	2 0,9%	229 100,0%
	21 - 40 Jahre	42 32,1%	62 47,3%	27 20,6%	0 0,0%	131 100,0%
	über 40 Jahre	2 16,7%	6 50,0%	3 25,0%	1 8,3%	12 100,0%
	Gesamt	391 38,6%	465 45,9%	150 14,8%	8 0,8%	1014 100,0%

Abteilung 20 Katastrophenschutz und Landesverteidigung

Die Auswertung nach dem physischen Alter zeigt ebenso die Tendenz zum Ansteigen des Gefühls der Überforderung mit steigendem Alter. Allerdings ist bei den unter 20jährigen

dieses Gefühl der Überforderung, wahrscheinlich auch auf Grund der noch nicht gegebenen Routine, relativ zu den 20 bis 30jährigen größer.

		Überforderung				Gesamt
		nie	selten	Manchmal	Oft	
Alter	bis 19	65 42,2%	64 41,6%	22 14,3%	3 1,9%	154 100,0%
	20 - 29	167 44,4%	167 44,4%	41 10,9%	1 ,3%	376 100,0%
	30 - 39	67 39,0%	78 45,3%	24 14,0%	3 1,7%	172 100,0%
	40 - 49	55 33,7%	80 49,1%	28 17,2%	0 ,0%	163 100,0%
	50 - 59	30 30,0%	49 49,0%	21 21,0%	0 ,0%	100 100,0%
	60 - 69	15 22,4%	34 50,7%	17 25,4%	1 1,5%	67 100,0%
	Gesamt	399 38,7%	472 45,7%	153 14,8%	8 ,8%	1032 100,0%

Brauchen Helfer Hilfe?

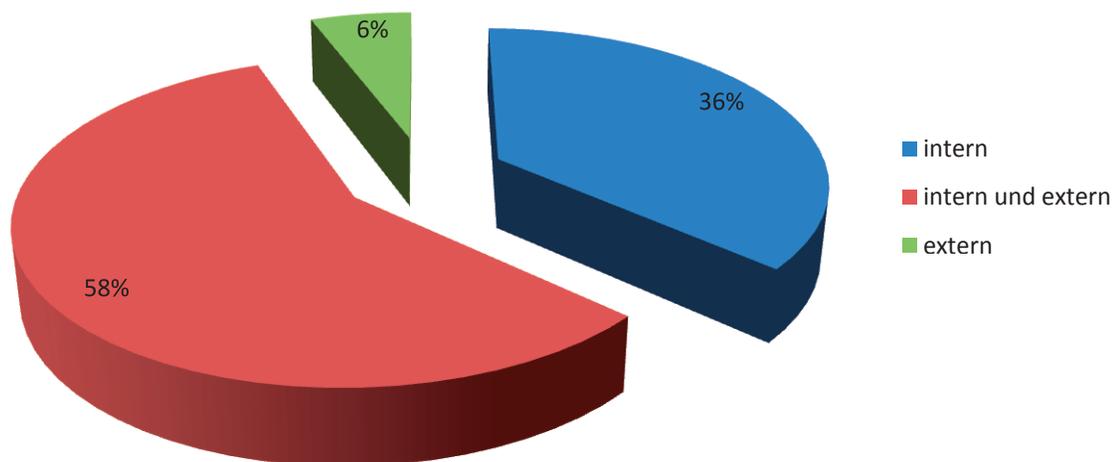
Die Unterstützung, die die Einsatzkräfte nach belastenden Einsätzen erfahren, ist sehr hoch 88% der Befragten geben an, dass es solche unterstützende Hilfe in der je eigenen Organisation gibt. Und auch der Wunsch nach solcher Unterstützung ist sehr groß, knapp drei Viertel der Befragten (73%) wünschen sich solche. Was ein Anstoß zur Verstärkung

dieser Hilfe sein sollte: Mehr als die Hälfte derer, die angeben, dass es in ihrer Organisation keine Unterstützung nach belastenden Einsätzen gibt, wünschen sich eine solche - das sind immerhin 64% der Befragten.

Seite | 28

Dabei ist es interessant, dass ein hoher Prozentsatz der Befragten sich eine Kombination von interner und externer Unterstützung wünscht.

Unterstützung nach belastenden Einsätzen - durch wen?



Hier wird auch die Aufgabe von Organisationen liegen, die für Einsatzorganisationen zuständig sind: Solche

mit den einzelnen Einsatzorganisationen kooperierende Einrichtungen zu schaffen, die diesem Coping dienen.

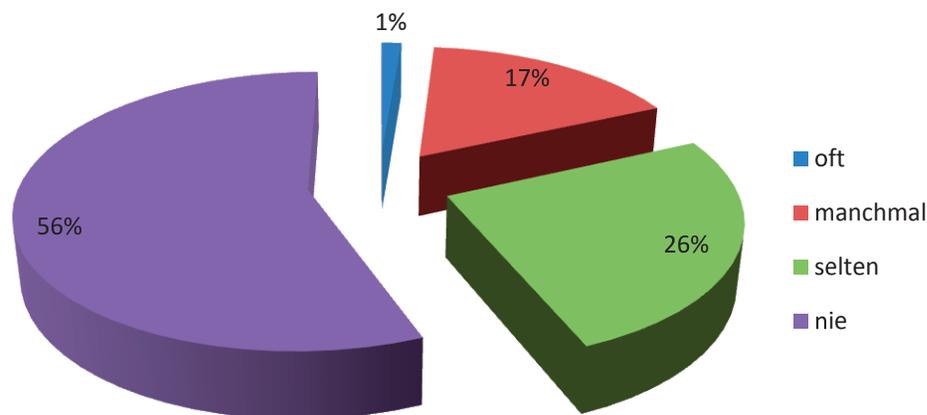
Genug vom Ehrenamt?

Bei den befragten ehrenamtlich Tätigen werden Überlegungen, den Dienst in der jeweiligen Organisation aufzugeben, nur sehr selten angestellt. Offensichtlich ist die ehrenamtliche Arbeit so erfüllend, dass nur 1 % der Befragten oft daran denkt, den Dienst

aufzugeben, 17 % manchmal. Fast drei Viertel denken selten oder nie daran, aus dem Ehrenamt auszusteigen. Dazu trägt sicher auch bei, dass beinahe 99% der Befragten sich als richtig eingesetzt empfinden.

Seite | 29

Überlegungen, das Ehrenamt aufzugeben



In diesem Zusammenhang ist das Ergebnis interessant, dass 55% von denen, die das Ehrenamt bei ihrer jetzigen Einsatzorganisation aufgeben würden, bei keiner anderen Organisation oder bei keinem anderen Verein eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen würden, von den verbleibenden 45 % würde die Hälfte ein neues ehrenamtliches Betätigungsfeld suchen, die andere Hälfte die

Aktivitäten bei einer Organisation, einem Verein, in der/dem sie jetzt schon tätig sind, intensivieren.

FRAGEBOGEN und ERGEBNISSE

1. In welcher Einsatzorganisation sind Sie überwiegend ehrenamtlich tätig?

- Feuerwehr 39 %
- Rotes Kreuz 32 %
- Bergrettung 8 %
- Grünes Kreuz 2 %
- Höhenrettung 3 %
- KIT 5 %
- Rettungsbrigade 5 %
- Telefonseelsorge 3 %
- Wasserrettung 2 %

2. Wo sind Sie überall ehrenamtlich tätig? Schreiben Sie bitte hier die Organisationen bzw. Institutionen auf, in denen Sie ehrenamtlich tätig sind: (nach Zeitaufwand geordnet)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

3. Heute wird viel von Ehrenamt gesprochen: Was ist der erste Gedanke, der Ihnen bei diesem Wort kommt?

4. Es gibt verschiedene Gründe, warum jemand ehrenamtlich in Einsatzorganisationen arbeitet. Im Folgenden sind einige Gründe angeführt. Sagen Sie uns bitte von jedem der angeführten Gründe, ob er für sie sehr wichtig, wichtig, eher unwichtig oder ganz unwichtig für Ihr Engagement war und ist.

	sehr wichtig	wichtig	eher unwichtig	ganz unwichtig
Freunde und Bekannte haben für die Aufgabe begeistert	22,3 %	46,2 %	24,8 %	6,7 %
In meiner Familie hat ehrenamtliche Tätigkeit Tradition	15,3 %	30,1 %	33,1 %	21,5 %
Ich bin durch Zufall zur Organisation gekommen	12,4 %	28,3 %	28,4 %	30,9 %
Ich will aus caritativen Gründen etwas für die Gesellschaft tun	29,1 %	49,5 %	16,0 %	5,5 %
Ich will Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen	37,2 %	47,0 %	14,0 %	1,9 %
Weil ich selbst einmal in der Situation war, Hilfe zu benötigen, bin ich in die Einsatzorganisation gekommen	11,0 %	18,9 %	32,9 %	37,2 %
Berichte über Einsatzorganisationen in den Medien haben mich zur Arbeit in der Einsatzorganisation bewogen	7,9 %	24,0 %	38,0 %	30,2 %
Über meine Tätigkeit in Einsatzorganisationen kann ich Verbindungen knüpfen	27,5 %	44,6 %	21,6 %	6,2 %
In meiner Einsatzorganisation habe ich viele Ausbildungsmöglichkeiten	53,4 %	37,3 %	8,1 %	1,1 %
Ich will in meiner Freizeit etwas Vernünftiges tun	57,3 %	35,0 %	5,7 %	2,0 %
In meiner ehrenamtlichen Tätigkeit kann ich mich selbst entfalten	31,8 %	47,1 %	18,4 %	2,7 %
Die Organisation, in der ich arbeite, hat einen guten Ruf in der Gesellschaft	52,0 %	34,1 %	10,7 %	3,2 %
Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen	60,9 %	33,8 %	4,6 %	0,7 %

5. Wenn Sie nun Ihr ehrenamtliches Engagement genauer ansehen: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen? Bewerten Sie bitte jeden der Bereiche mit dem Schulnotensystem: 1 bedeutet sehr zufrieden, 5 sehr unzufrieden, 2,3,4 abgestufte Zufriedenheit von sehr zufrieden bis sehr unzufrieden.

	1	2	3	4	5	keine Angabe
Zusammenarbeit mit den Angestellten	44,6	36,7	8,5	0,9	0,4	8,9
Mitgestaltung der Dienstpläne	27,2	29,4	19,2	5,0	2,5	16,7
Planung der Dienste (Verlauf usw.)	29,6	32,9	18,1	3,6	2,1	13,7
Aufstiegschancen	30,1	30,5	16,9	4,8	2,0	15,7
Arbeitsklima an meiner Dienststelle	57,2	29,2	6,6	2,0	0,9	4,1
Räumlichkeiten und Ausstattung	39,6	31,8	16,2	6,1	1,9	4,3
Zusammenarbeit mit anderen Ehrenamtlichen	52,1	35,2	8,2	2,3	0,4	1,8
Umgang mit Beschwerden	22,4	35,9	21,7	6,5	3,0	10,5
Zusammenarbeit mit Zivildienern (falls vorhanden)	23,1	21,0	10,1	3,5	3,2	40,2
Zugang zu fachlichen Informationen	44,7	38,1	11,5	2,9	0,9	2,0
Angebot an Ausbildung	63,3	27,7	6,2	1,3	0,6	0,9
Angebot an Fortbildung	63,3	27,4	6,1	1,9	0,8	0,6
Qualität der besuchten Aus- und Fortbildungen	55,0	33,3	8,0	1,5	0,4	1,7
Zugang zu den Fortbildungen	49,0	35,4	10,0	3,4	0,8	1,3
Kompetenz der Lehrkräfte	52,3	34,7	7,6	1,3	0,6	3,4
Wertigkeit im Berufsleben	30,8	34,1	16,7	5,6	3,4	9,3
Qualität der Lernunterlagen	38,7	41,7	12,7	2,3	0,7	3,9
Zeitlicher Aufwand für die Schulungen	28,1	38,0	21,9	6,4	2,1	3,5

Seite | 32

Sonstiges, und was? _____

6. Überlegen Sie manchmal oder oft, Ihr Ehrenamt bei ihrer Einsatzorganisation aufzugeben?

- oft 1,3 %
- manchmal 17,0 %
- selten 25,6 %
- nie 56,1 %

Grund: _____

7. Würden Sie, wenn Sie Ihr Ehrenamt bei Ihrer Einsatzorganisation aufgeben würden, bei einem anderen Verein bzw. einer anderen Organisation eine ehrenamtliche Tätigkeit übernehmen?

- 22,4 % Ja, bei einer neuen Organisation / einem neuen Verein
- 22,4 % Ja, ich würde bei einer anderen Organisation/Verein, bei der/dem ich schon tätig bin, meinen Einsatz verstärken
- 55,3 % Nein, ich würde mich wenigstens fürs erste nicht mehr ehrenamtlich engagieren

8. Wenn Sie nun bitte Ihr Ehrenamt bei Ihrer Einsatzorganisation betrachten: Wodurch lässt sich Ihr Engagement beschreiben. Bewertung von 1 (stimme sehr zu) bis 5 (stimme gar nicht zu)?

	1	2	3	4	5	trifft nicht zu
Tätigkeit macht Spaß	63,8	27,6	6,7	0,7	0,2	1,0
Kann etwas für das Gemeinwohl tun	61,3	28,5	7,7	1,3	0,5	0,7
Kann damit anderen Menschen helfen	76,6	18,8	3,7	0,7	0	0,2
Tätigkeit ist spannend	58,3	29,9	9,2	1,7	0,2	0,7
Kann meine eigenen Kenntnisse erweitern	62,6	29,9	6,2	0,8	0,3	0,3
Hoffe auf eine hauptamtliche Anstellung	8,9	7,2	11,2	11,1	17,2	44,4
Tätigkeit nützt mir für meine beruflichen Möglichkeiten	14,7	18,2	20,8	10,9	9,8	25,6
Finde Anerkennung durch meine Tätigkeit	21,6	34,7	27,2	8,5	3,4	4,6
Finde Freunde durch meine Tätigkeit	40,4	36,6	17,1	3,3	0,8	1,8
Kann meine Kenntnisse gut einbringen	40,1	40,2	16,0	2,3	0,9	0,5
Lerne Neues und sammle wichtige Erfahrungen	61,7	30,9	6,2	0,7	0,2	0,3
Verstärke dadurch mein Selbstbewusstsein	32,7	30,7	20,8	7,1	3,2	5,3
Fühle mich gut, wenn ich mich für die Sache engagiere	45,5	34,8	14,4	2,7	0,8	1,9
Finde hier mehr Bestätigung als in meinem Beruf oder bei der Hausarbeit	14,3	16,2	21,7	13,4	9,6	24,8
Will aktiv bleiben und mich fit halten	34,1	30,1	18,4	7,6	3,6	6,3
Habe das Gefühl, gebraucht zu werden	31,7	35,9	21,3	5,4	2,0	3,7
Verbringe meine Zeit sinnvoll	52,9	33,0	9,6	1,9	1,2	1,4
Kann einmal was ganz Anderes als in meinem Beruf machen	37,2	25,0	17,6	5,4	4,2	10,5
Kann selbstständig arbeiten, habe Verantwortung	36,5	33,8	20,5	4,5	1,4	3,2
Lerne hier Dinge, die mir auch in meinem Beruf oder beim Studium nützen	22,8	23,5	20,0	9,8	6,2	17,7
Suche Herausforderungen, um meine Grenzen kennen zu lernen	28,1	26,1	20,5	8,8	6,6	9,9

9. Was würde Ihnen am meisten abgehen, wenn Sie Ihre ehrenamtliche Tätigkeit bei Ihrer Organisation nicht hätten?

10. Man kann oft hören, dass Menschen, die ehrenamtlich tätig sind, sagen: „Das wird mir langsam zu viel!“ Geht es Ihnen auch so?

- oft 3,4 %
- manchmal 25,8 %
- selten 41,8 %
- nie 29,1 %

11. Es kann viele Überforderungen im Ehrenamt geben. Sagen sie uns von den folgenden Punkten, ob diese auf Sie oft, manchmal, selten oder nie zutreffen.

	oft	manchmal	selten	nie
Der Zeitaufwand ist mir zu hoch	5,8	40,9	36,2	17,0
Die Einsätze sind für mich belastend	1,0	20,0	46,2	32,9
Ich komme mit dem Leid anderer Menschen nicht zurecht	2,0	11,2	41,4	45,4
Ich frage mich, ob das alles einen Sinn hat	1,5	9,3	22,5	66,7
Es fällt mir schwer, mit den Anderen auszukommen	1,0	4,3	28,3	66,4
Es gibt belastende Diskussionen mit meiner/m Partner/in über meine ehrenamtliche Tätigkeit	2,7	12,2	24,1	61,0
Ich merke, dass ich körperlich nicht mehr mithalten kann	1,8	8,0	23,7	66,5
Ich merke, dass ich mental mit den Belastungen des Einsatzes nicht zurechtkomme	1,0	4,8	24,9	69,3
Die Wirtschaftskrise verlangt von mir den ganzen Einsatz, so dass ich für das Ehrenamt keine Zeit und keinen Geist habe	2,3	8,3	21,9	67,5

Seite | 34

12. Gibt es in Ihrer Organisation Unterstützung nach belastenden Einsätzen?

- Ja 88,0%
- Nein 12,0 %

13. Wünschen Sie sich Unterstützung nach belastenden Einsätzen?

- Ja 73,2 %
- Nein 26,8 %

14. Sollte diese Unterstützung aus den eigenen Reihen/aus Ihrer Organisation erfolgen?

- 36,5 % Ja, zur Gänze
- 57,6 % Ja, in Zusammenarbeit mit Personen von außerhalb der Organisation
- 5,8 % Nein

15. Wodurch könnte Ihre Organisation zeigen, dass Ihr Engagement für die Organisation wichtig ist? Wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte? Bewertung von 1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig)

	1	2	3	4	5
Information über Aus- und Fortbildung	57,4	32,5	7,6	1,4	1,2
Teilnahme an Aus- und Fortbildungen	57,2	34,6	6,8	1,1	0,4
Hohe Qualität der Aus- und Fortbildungen	69,3	24,7	5,2	0,8	0,1
Bestätigungen und Empfehlungen für Bewerbungen	26,8	34,2	21,5	7,9	9,6
Lob und Dank durch Hauptamtliche	29,2	27,4	23,1	9,7	10,6
Besserer Versicherungsschutz	33,7	28,6	21,1	7,4	9,2
Unbürokratische Kostenerstattung (Spesenersatz)	29,3	26,4	23,5	9,0	11,7
Fachliche Unterstützung der ehrenamtlichen Arbeit durch Fachkräfte	34,3	32,1	23,3	5,7	4,5
Kleine Geschenke	10,5	13,0	19,8	17,7	39,0
Ausstattung mit Ausrüstung und Arbeitsmitteln verbessern	48,1	29,9	15,4	4,3	2,2
Supervision/Dienstbegleitung	23,1	25,0	27,3	12,1	12,4
Fahrtkostenersatz	28,1	23,9	22,0	11,1	14,8
Ehren- und Leistungsabzeichen	22,2	21,5	20,6	13,6	22,0
Weihnachtsfeiern	31,3	22,7	20,7	11,4	13,9
Gemeinsame Veranstaltungen und Ausflüge	43,1	31,9	16,3	5,2	3,5
Psycho-soziale Begleitung bei belastenden Einsätzen	35,4	27,1	20,1	10,7	6,6

Seite | 35

16. Wie lange sind Sie schon in Ihrer Einsatzorganisation ehrenamtlich tätig?

bis 1 Jahr	7 %
1,1 – 3 Jahre	14,4 %
3,1 – 5 Jahre	16,4 %
5,1 – 10 Jahre	15,8 %
11 – 20 Jahre	22,3 %
21 – 40 Jahre	13,0 %
über 40 Jahre	1,2 %

17. Wie viele Stunden im Monat investieren Sie in Ihre Tätigkeit bei ihrer Einsatzorganisation?

bis 10 h	18,8 %
11 – 20 h	24,2 %
21 – 30 h	16,5 %
31 - 40 h	9,8 %
41 – 50 h	12,1 %
über 50 h	18,7 %

18. Manchmal sagt man: „Wenn das nicht mehr möglich ist, tue ich nicht mehr mit.“ Was wäre das im Blick auf Ihre ehrenamtliche Tätigkeit bei Ihrer Rettungs- und Einsatzorganisation!

19. Fühlen Sie sich in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit

- richtig eingesetzt 98,9 %
- falsch eingesetzt? 1,1 %

20. Manchmal kommt man sich in seiner ehrenamtlichen Tätigkeit überfordert vor. Ist das bei Ihnen

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> Nie | 38,5 % |
| <input type="checkbox"/> Selten | 45,9 % |
| <input type="checkbox"/> Manchmal | 14,8 % |
| <input type="checkbox"/> Oft? | 0,8 % |

Seite | 36

21. Was macht Ihnen am meisten Freude in Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit bei Ihrer Einsatzorganisation?

22. Können Sie Ihrer freiwilligen Tätigkeit an Ihrem Wohnort nachkommen?

- | | |
|-------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> Ja | 79,1 % |
| <input type="checkbox"/> Nein | 20,9% |

Wenn nein: Wie lange fahren Sie im Schnitt zu Ihrer Dienststelle? _____ Minuten

23. Wie lange beabsichtigen Sie noch in ihrer Einsatzorganisation tätig zu sein?

- | | |
|---|--------|
| <input type="checkbox"/> weniger als 1 Jahr | 0,8 % |
| <input type="checkbox"/> 1-5 Jahre | 11,9 % |
| <input type="checkbox"/> 6-10 Jahre | 10,8 % |
| <input type="checkbox"/> länger | 76,4 % |

24. Wenn Sie uns bitte nun noch einige Angaben zu Ihrer Person machen könnten:

- | | |
|-------------------|--------|
| bis 19 Jahre | 14,7 % |
| 20 – 29 Jahre | 36,6 % |
| 30 – 39 Jahre | 16,6 % |
| 40 – 49 Jahre | 15,8 % |
| 50 – 59 Jahre | 9,6 % |
| 60 Jahre und mehr | 6,7 % |

Geschlecht:

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> Weiblich | 24,2 % |
| <input type="checkbox"/> Männlich | 75,8 % |

Familienstand:

- | | |
|--|--------|
| <input type="checkbox"/> Ledig | 42,2 % |
| <input type="checkbox"/> Verheiratet | 29,7 % |
| <input type="checkbox"/> In Partnerschaft lebend | 23,1 % |
| <input type="checkbox"/> Geschieden | 3,9 % |
| <input type="checkbox"/> Verwitwet | 1,0 % |

Mein/e Partner/in ist ebenfalls ehrenamtlich tätig?

- | | |
|-------------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> Ja | 29,7 % |
| <input type="checkbox"/> Nein | 70,3% |

Was ist Ihr höchster Ausbildungsabschluss?

- | | |
|--|--------|
| <input type="checkbox"/> Hauptschule | 10,6 % |
| <input type="checkbox"/> Lehrabschluss | 40,1 % |
| <input type="checkbox"/> Meisterprüfung | 7,5 % |
| <input type="checkbox"/> Matura | 28,6 % |
| <input type="checkbox"/> Hochschul- oder Universitätsabschluss | 13,1 % |

In welcher Berufssparte arbeiten Sie?

- | | |
|--|--------|
| <input type="checkbox"/> Landwirtschaft | 4,4 % |
| <input type="checkbox"/> Arbeiter/in | 23,9 % |
| <input type="checkbox"/> Angestellte/r | 30,9 % |
| <input type="checkbox"/> Beamter | 6,3 % |
| <input type="checkbox"/> Hausfrau/mann | 1,4 % |
| <input type="checkbox"/> Selbstständig | 6,0 % |
| <input type="checkbox"/> Pensionist | 5,6 % |
| <input type="checkbox"/> Arbeitslos | 0,4 % |
| <input type="checkbox"/> Schüler/Student | 17,9 % |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | 3,3 % |

In welchem Ausmaß sind Sie beschäftigt?

- | | |
|--------|---|
| 80,3 % | Vollzeit |
| 10,1 % | Teilzeit, welches Beschäftigungsausmaß? _____ Stunden |
| 9,7 % | dz. Ohne Beschäftigung |

Haben Sie Kinder?

- | | |
|--------|---|
| 37,9 % | Ja, |
| 14,9 % | der Befragten haben ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren |
| 62,1 % | Nein |