

# **Ehrenamtlich Engagierte gewinnen und halten**

Dieses Lernheft ist Begleitmaterial zur Online-Schulung  
„Ehrenamtlich Engagierte gewinnen und halten“.



# Einleitung

**Viele Angebote für Senior:innen leben vom Einsatz freiwillig engagierter Menschen, die ihre Zeit nutzen, um anderen unentgeltlich zu helfen. Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen ist ein Gewinn für alle Beteiligten, aber keine Selbstverständlichkeit. Häufig stehen Lernangebote vor dem Aus, wenn Freiwillige sich aus ihrem Ehrenamt zurückziehen.**

**In diesem Themenbereich zeigen wir auf, wie die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten gelingen kann. Wir möchten Sie mit dem Wissen zum Freiwilligenmanagement unterstützen, ehrenamtlich Engagierte für Ihre Digitalisierungsangebote für Senior:innen zu gewinnen und zu binden.**

Sie erfahren mehr über folgende Fragestellungen:

- Was kennzeichnet das Ehrenamt von heute?
- Was motiviert Menschen, sich ehrenamtlich zu engagieren?
- Wie gewinnen Sie Ehrenamtliche für ein Lernangebot?
- Wie gelingt ein guter Einstieg für neue Ehrenamtliche?
- Wie binden Sie Ehrenamtliche für eine längerfristige Tätigkeit?
- Wie reagieren Sie richtig, wenn eine freiwillige Person ihr Engagement beenden muss oder möchte?

# Inhalt

<b>1. Freiwilliges Engagement in Deutschland</b>	<b>4</b>
<b>2. Engagement im Wandel</b>	<b>4</b>
2.1.1 „Altes“ klassisches Ehrenamt	5
2.1.2 „Neues“ freiwilliges Engagement	5
<b>3. Motive für freiwilliges Engagement</b>	<b>5</b>
<b>4. Freiwilligenmanagement: Das 5xB-Modell</b>	<b>6</b>
4.1 An Bord holen	7
4.2 Begleiten	10
4.3 Behalten/Binden	10
4.4 Belohnen/Anerkennen	10
4.5 Beenden	11
<b>5. Zusammenfassung und Checkliste</b>	<b>12</b>
5.1 Checkliste	12
5.1.1 An Bord holen/gewinnen	12
5.1.2 Begleiten	13
5.1.3 Behalten/Binden	13
5.1.4 Belohnen/Anerkennen	13
5.1.5 Beenden	13
<b>6. Quellenverzeichnis und Empfehlungen</b>	<b>14</b>
<b>7. Impressum</b>	<b>15</b>

# 1. Freiwilliges Engagement in Deutschland

Der Deutsche Freiwilligensurvey (FWS) ist eine repräsentative Befragung zum freiwilligen Engagement in Deutschland, die sich an Personen ab 14 Jahren richtet. Die Ergebnisse des fünften Freiwilligensurveys (2019) zeigen einen kontinuierlichen Anstieg von freiwillig Engagierten in Deutschland: Während es 1999 knapp 22 Millionen freiwillig Engagierte ab 14 Jahren gab, waren es im Jahr 2019 rund \_\_\_\_\_ Millionen Menschen. Das entspricht einem Bevölkerungsanteil von rund 40 %.

Den höchsten Anteil Engagierter weisen Menschen zwischen \_\_\_\_\_ Jahren und \_\_\_\_\_ Jahren auf. Bei Menschen ab 65 Jahren liegt die Quote der Engagierten im Vergleich zu den anderen Altersgruppen am niedrigsten. Gleichzeitig verzeichnet diese Altersgruppe den höchsten Anstieg.

Der fünfte Freiwilligensurvey zeigt ein großes ungenutztes Potenzial, weitere Menschen für ein freiwilliges Engagement zu gewinnen: 2019 kann sich mit rund \_\_\_\_\_ % die Mehrheit aller nicht-engagierter Personen vorstellen, zukünftig ein freiwilliges Engagement aufzunehmen.

## 2. Engagement im Wandel

Das klassische Ehrenamt hat sich durch gesellschaftliche und individuelle Veränderungen gewandelt. Heutzutage spricht man häufig auch vom \_\_\_\_\_, das den Aspekt der Freiwilligkeit stärker in den Fokus rückt. Gemeint ist damit das unentgeltliche, gemeinwohlbezogene Engagement in Vereinen, selbstorganisierten Initiativen und anderen gemeinwohlorientierten Organisationen.

Nachfolgend erhalten Sie eine Übersicht zu den Merkmalen des „alten“ klassischen Ehrenamts. Ergänzen Sie die entsprechenden Merkmale des „neuen“ freiwilligen Engagements.

### 2.1.1 „Altes“ klassisches Ehrenamt

- Orientierung an Organisationen (z. B. Kirche, Verein, etc.)
- Konzentration auf eine Organisation
- langfristiges Engagement (verbindliche Mitarbeit)
- hierarchische Unterordnung in bestehende Strukturen
- Altruismus (= uneigennütziges Handeln)

### 2.1.2 „Neues“ freiwilliges Engagement

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

## 3. Motive für freiwilliges Engagement

Mit dem Wandel des Ehrenamts haben sich auch die Motive und Ansprüche der Engagierten an ihre freiwillige Tätigkeit verändert. Demnach wollen Freiwillige von heute vor allem:

- Spaß haben (93,9 %)
- anderen Menschen helfen (88,5 %)
- etwas für das Gemeinwohl tun (87,5 %)
- Gesellschaft mitgestalten (80,4 %)

- mit anderen Menschen zusammenkommen (72,4 %)
- Gutes zurückgeben, weil sie auch Engagement erfahren haben (63,1 %)

Für alle Altersgruppen ist der Spaß das am häufigsten genannte Motiv für ihr Engagement. Im Vergleich zu den anderen Altersgruppen stellt die Gelegenheit, mit anderen Menschen zusammenzukommen (80,3 %), für Engagierte ab 65 Jahren ein deutlich wichtigeres Motiv dar.

Was bedeuten die veränderten Rahmenbedingungen und Motive beim freiwilligen Engagement für die Gewinnung und Bindung von Freiwilligen?

---

---

---

---

## 4. Freiwilligenmanagement: Das 5xB-Modell

Die Arbeit mit Freiwilligen wird auch als \_\_\_\_\_ bezeichnet. Es umfasst die kontinuierliche Planung, Organisation, Koordination sowie Aus- und Bewertung von Freiwilligenarbeit in einer Organisation. Was auf dem ersten Blick komplex klingt, lässt sich nach dem niederländischen „5 X B-Modell“ in fünf Stufen herunterbrechen. Die fünf Stufen des Freiwilligenmanagements lauten:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Diese Stufen geben Ihnen eine hilfreiche Orientierung, wie Sie Schritt für Schritt Freiwillige für Ihr Projekt gewinnen und langfristig binden können.

## 4.1 An Bord holen

Wenn Sie (neue) Freiwillige für ein Engagement gewinnen möchten, sollten Sie sich zuerst Gedanken machen, wo Sie Unterstützung benötigen und welche Aufgaben Freiwillige übernehmen können. Verschaffen Sie sich dazu einen Überblick über den Tätigkeitsbereich Ihrer Organisation sowie über die konkreten Aufgaben.

Notieren Sie die konkreten Aufgaben Ihrer Organisation:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Markieren Sie nun die Aufgaben, die sich für ein freiwilliges Engagement eignen. Formulieren Sie im nächsten Schritt eine Art Stellenbeschreibung für die freiwillige Tätigkeit. Diese gibt potenziellen Freiwilligen eine genaue Vorstellung davon, was das Engagement beinhaltet und ob es für sie in Frage kommt. Überlegen Sie zeitgleich, was Sie den Freiwilligen neben einem attraktiven Aufgabenbereich bieten können, damit diese sich für Ihr Engagement-Angebot entscheiden.

Die untenstehende Vorlage enthält die zentralen Elemente einer solchen Stellenbeschreibung.

**Überschrift** (aussagekräftige Überschrift, die das Engagement-Angebot beschreibt)

---

**Projektbeschreibung** (Worum geht es in dem Projekt und was ist das Ziel?)

---

---

---

---

**Aufgaben** (Was sind die Tätigkeiten und was ist der zeitliche Umfang?)

---

---

---

---

**Wir bieten** (Welche attraktiven Rahmenbedingungen umfasst das Engagement? - z. B. feste Ansprechperson, Fortbildungsmöglichkeiten, Teamveranstaltungen, Zertifikate, Erstattung von Fahrtkosten, etc.)

---

---

---

**Wir wünschen uns** (Welche Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten sollen die Freiwilligen mitbringen?)

---

---

---

---

**Kontakt** (Adresse, Ansprechperson, Kontaktdaten, zeitliche Erreichbarkeit)

---



---

---

Mit der Stellenbeschreibung haben Sie festgelegt, welche Interessen und Fähigkeiten Freiwillige haben sollten. Überlegen Sie im nächsten Schritt, welche Menschen für diese Tätigkeit in Frage kommen und wo sie diese finden und ansprechen können:

---

---

---

Wenn sich interessierte Menschen auf Ihr Engagement-Angebot melden, sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Vorstellungen und Anforderungen zu den Wünschen der Freiwilligen passen. Dafür vereinbaren Sie am besten ein persönliches Kennlerngespräch. Eine hilfreiche Orientierung für dieses Gespräch gibt Ihnen folgender Gesprächsleitfaden:

1. Vorstellung Ihrer Person und Ihrer Einrichtung
2. Vorstellung des/der Ehrenamtlichen
3. Vorstellung des Tätigkeitsbereiches
4. Vereinbarungen treffen (z. B. Dauer, Zeiteinsatz, gewünschter Beginn)
5. Rahmenbedingungen klären (Versicherungsschutz, Schlüssel, Unkostenerstattung)
6. Gegenseitiger Kontaktaustausch
7. Vereinbarung der weiteren Vorgehensweise (z. B. Schnupperphase, Bedenkzeit anbieten)

Wenn sich beide Seiten für eine Zusammenarbeit entscheiden, können Sie die gegenseitigen Erwartungen in einer Engagement-Vereinbarung verschriftlichen. Das schafft für beide Seiten Verbindlichkeit. Ein Muster für eine entsprechende Vereinbarung stellt die Ehrenamtsagentur Trier auf ihrer Internetseite zur Verfügung: [www.ehrenamtsagentur-trier.de](http://www.ehrenamtsagentur-trier.de).

## 4.2 Begleiten

Der erste Schritt ist geschafft: Sie haben neue Freiwillige gefunden! Im nächsten Schritt sollten Sie dafür sorgen, dass die Freiwilligen einen gelungenen Einstieg in ihr Engagement haben. Es empfiehlt sich, eine feste Ansprechperson zu benennen, die sich für die Freiwilligen Zeit nimmt und ihnen Orientierung innerhalb der Organisation gibt. Stellen Sie den Freiwilligen die anderen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden vor und zeigen Sie die Arbeitsweisen und Strukturen der Organisation. Wenn bereits Freiwillige für die Schulungsangebote vorhanden sind, dann bietet es sich an, dass die „Neuen“ die „Erfahrenen“ anfangs bei ihrem Engagement begleiten und sich anschauen, wie alles funktioniert.

## 4.3 Behalten/Binden

In der Phase des Behaltens und Bindens geht es darum, Freiwillige über die Phase der Einarbeitung hinaus zu begleiten. Auch nach der Einarbeitung sollte eine Ansprechperson für die Freiwilligen bei Fragen, Problemen sowie im Alltag zur Seite stehen. Es empfiehlt sich, regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche mit den Freiwilligen durchzuführen. In einer vertrauenswürdigen Atmosphäre können Sie den Freiwilligen eine Rückmeldung geben. Auch die Freiwilligen können ihre Eindrücke teilen und konstruktive Kritik äußern. Freiwillige haben oft einen frischen Blick auf bestehende Strukturen und bringen neue Ideen mit. Geben Sie den Freiwilligen die Möglichkeit, diese Ideen einzubringen.

## 4.4 Belohnen/Anerkennen

Das freiwillige Engagement ist – per Definition – unentgeltlich. Für die große Mehrheit der Freiwilligen ist es Lohn genug, wenn sie anderen Menschen helfen und etwas für das Gemeinwohl tun können (siehe

Kapitel 3). Für das dauerhafte Engagement von Freiwilligen ist es jedoch förderlich, wenn Sie eine Kultur der Wertschätzung und der Anerkennung leben. Wertschätzung und Anerkennung können auf folgenden Wegen zum Ausdruck gebracht werden:

- **materielle** Anerkennung (Verpflegung, Vergünstigungen, Übernahme von Qualifizierungskosten, Aufwandsentschädigungen, etc.)
- **immaterielle** Anerkennung (Danksagungen, etc.)
- **strukturelle** Anerkennung (Ansprechperson, Mitbestimmung, etc.)
- **soziale** Anerkennung (Stammtisch, Feste, Ausflüge, etc.)
- **qualifizierend** (persönliche und fachliche Weiterentwicklung ermöglichen z. B. durch Fortbildungen)

Welche Formen der Anerkennung für Ihre Organisation in Frage kommen, hängt von den Vorstellungen und Bedürfnissen Ihrer Freiwilligen ab. Überlegen Sie, womit Sie Ihren Freiwilligen eine Freude machen können:

---

---

---

## 4.5 Beenden

Es gibt viele Gründe, wieso Engagierte eine freiwillige Tätigkeit beenden. Ursächlich sind häufig externe Faktoren wie berufliche, familiäre und gesundheitliche Gründe, die Sie nicht beeinflussen können. Es fällt vielen Freiwilligen schwer, ihr Engagement zu beenden und dies anzusprechen. Zeigen Sie Verständnis für die Situation. In einem gemeinsamen Gespräch können Sie Ihre Wertschätzung für die geleistete Arbeit aussprechen und betonen, dass sie jederzeit willkommen sind. Bieten Sie der Person an, mit Ihnen und der Organisation in Kontakt zu bleiben (Mitgliedschaft, Newsletter, Ehemaligennetzwerk, Veranstaltungen etc.). Stellen Sie auf

Wunsch als zusätzliche Anerkennung eine Bescheinigung für das erbrachte Engagement in der Organisation aus. Ein geeignetes Formular finden Sie unter [www.ehrenamt24.de](http://www.ehrenamt24.de). Nutzen Sie die Chance, die gemeinsame Arbeit zu evaluieren – und daraus Rückschlüsse für zukünftige Freiwillige zu ziehen.

## 5. Zusammenfassung und Checkliste

Das freiwillige Engagement bzw. die Engagementbereitschaft sind so hoch wie nie zuvor in Deutschland. Viele Menschen möchten in ihrer Freizeit anderen Menschen helfen und etwas zum Gemeinwohl beitragen. Das Potenzial, Menschen für eine freiwillige Tätigkeit zu gewinnen, ist groß. Zeitgleich sind die Ansprüche an das Engagement in den letzten Jahrzehnten gestiegen. Freiwillige von heute wollen sich nicht sofort und lebenslang an eine Organisation binden, sondern sich entsprechend ihrer Interessen flexibel einbringen. Die eigene Weiterentwicklung und die Selbstverwirklichung haben für Freiwilligen eine wichtige Bedeutung. Um Freiwillige für die eigene Organisation zu gewinnen und langfristig zu binden, braucht es ein gut organisiertes Freiwilligenmanagement.

### 5.1 Checkliste

Die folgende Checkliste zeigt Ihnen, wie Sie Schritt für Schritt Freiwillige für Ihr Projekt gewinnen und langfristig binden können:

#### 5.1.1 An Bord holen

- Aufgaben für freiwillige Tätigkeiten definieren
- Stellenbeschreibung anfertigen
- Zielgruppe(n) festlegen

- Ansprache der Zielgruppe(n) über geeignete Kanäle
- persönliches Kennlerngespräch durchführen
- gegenseitige Erwartungen in einer Engagement-Vereinbarung verschriftlichen

### **5.1.2 Begleiten**

- feste Ansprechperson benennen
- haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende vorstellen
- mit Arbeitsweisen und Strukturen der Organisation vertraut machen
- ggf. Tandems zwischen „alten“ und „neuen“ Freiwilligen etablieren

### **5.1.3 Behalten/Binden**

- im Alltag sowie bei Fragen und Problem ansprechbar sein
- regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche durchführen
- Mitgestaltung und das Einbringen neuer Ideen ermöglichen

### **5.1.4 Belohnen/Anerkennen**

- Vorstellungen und Wünsche der Freiwilligen kennenlernen
- Kultur der Wertschätzung und Anerkennung etablieren (angepasst an den Wünschen der Freiwilligen)

### **5.1.5 Beenden**

- Verständnis zeigen
- Abschiedsgespräch führen und Wertschätzung aussprechen
- auf Wunsch Bescheinigung für das erbrachte Engagement ausstellen
- gemeinsame Arbeit evaluieren
- in Kontakt bleiben
- Rückschlüsse für zukünftige Freiwilligenarbeit ziehen

## 6. Quellenverzeichnis und Empfehlungen

**Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (2021):** Förderung von ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement. Begleitheft zum Basiskurs Freiwilligenkoordination. 3. Auflage. Berlin

**BAGSO, Deutschland sicher im Netz (2019):** Freiwilligenkoordination – Ehrenamtliche gewinnen und halten. Verfügbar unter [www.digital-kompass.de/materialien/freiwilligenkoordination-ehrenamtliche-gewinnen-und-halten](http://www.digital-kompass.de/materialien/freiwilligenkoordination-ehrenamtliche-gewinnen-und-halten)

**Friedrich-Ebert-Stiftung (2013):** Freiwilligen-Engagement professionell gestalten. Engagierte und aktive Freiwillige gewinnen und beteiligen. Verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/akademie/mup/09534.pdf>

**Kuratorium Deutsche Altershilfe (2020):** Methodenkoffer Zugänge in die digitale Welt gestalten. Ideen und Anregungen zur Gestaltung von Lernszenarien in der Seniorenarbeit. Verfügbar unter <https://methoden.forum-seniorenarbeit.de/wp-content/uploads/2020/12/2020-12-Methodenkoffer.pdf>

**Roß (2015):** Bürgerengagement im Wandel. Der Strukturwandel im Ehrenamt und seine Folgen für die Engagementförderung. Verfügbar unter [https://treffpunkt-freiburg.de/sites/default/files/Freiburg\\_15-01-30.pdf](https://treffpunkt-freiburg.de/sites/default/files/Freiburg_15-01-30.pdf)

**Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., & Clemens Tesch-Römer (Hrsg.) (2021):** Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen

**Telefónica Deutschland, Stiftung Digitale Chancen (2018):** Leitfaden\_Digitale Kompetenzen für ältere Menschen. So plane und gestalte ich Angebote zur Unterstützung von Senioren. 2. erweiterte Auflage. Verfügbar unter [www.digitale-chancen.de/materialien/detail/leitfaden-digitale-kompetenzen-fuer-aeltere-menschen](http://www.digitale-chancen.de/materialien/detail/leitfaden-digitale-kompetenzen-fuer-aeltere-menschen)

# 7. Impressum

**Autor:innen:** Petra Rollfing, Theresa Kuper

**Lektorat:** Katharina Kunze

**Gestaltung und Satz:** Kraut & Konfetti GmbH & Co

**Erscheinungsjahr: 2023, Auflage:** 500

**Herausgeber:**

Deutschland sicher im Netz e. V.

Geschäftsführer: Dr. Michael Littger (V.i.s.d.P.)

Albrechtstraße 10 c, 10117 Berlin

+49 (0) 30 767581-500

[www.sicher-im-netz.de](http://www.sicher-im-netz.de)

**Projektleitung Digitaler Engel:** Katharina Kunze

Mit dem Projekt Digitaler Engel vermittelt Deutschland sicher im Netz e. V. (DsiN) alltagsnah, persönlich und vor Ort die Chancen der Digitalisierung für eine digitale Teilhabe im Alter. Mit zwei Infomobilen sind die Digitalexpert:innen deutschlandweit unterwegs.

Um nachhaltige Angebote zur Kompetenzvermittlung zu schaffen, unterstützt der Digitale Engel lokale Akteure aus der Seniorenarbeit bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen. Im Rahmen von Online-Schulungen für Wissensvermittler: innen werden Lerneinheiten zu Digitalisierungsaspekten, zum Thema Bildung im Alter, zu möglichen Lernsettings, Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten angeboten.

Weitere Informationen auf [www.digitaler-engel.org](http://www.digitaler-engel.org) oder unter [schulungen@digitaler-engel.org](mailto:schulungen@digitaler-engel.org) oder telefonisch unter +49 (0) 30 767581-530.

© Alle Inhalte stehen unter dem Creative-Commons-Nutzungsrecht CC-BY-SA:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>.

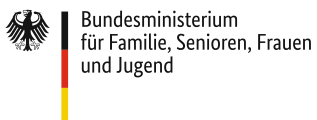
Ein Projekt von Deutschland sicher im Netz e. V.

Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unter dem Dach des DigitalPakt Alter.

Dieses Heft steht auch zum  
Download zur Verfügung:



Gefördert vom:



Ein Projekt von:

