



Jutta Stratmann

Bedeutung einer Kultur der Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements



Bürgerschaftliches Engagement entsteht aus den unterschiedlichsten Motiven heraus, die zwischen persönlicher Sinnfindung, dem Wunsch nach Kontakten und Gemeinschaft, der Weitergabe von individuellen Kompetenzen und Gestaltungswille des eigenen Umfeldes liegen können. Die Weiterentwicklung der Zivilgesellschaft und die Gewinnung von Bürgergruppen aus den verschiedenen Milieus und Lebenslagen heraus erfordern nicht nur die Eröffnung neuer Tätigkeitsfelder für ein bürgerschaftliches Engagement, sondern auch verbesserte Vernetzungsstrukturen und die Herausarbeitung differenzierter Rollenanforderungen. Das Miteinander der verschiedenen Akteure vor Ort drückt sich in nicht unerheblichem Maße durch eine gelebte Anerkennungskultur des bürgerschaftlichen Engagements aus.

Überdenken der vorhandenen Anerkennungskultur

Bisher ist das vorhandene Wissen um die Bedeutung einer zielgerichteten und umfassenden Kultur der Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements nur sehr vage in die Praxis umgesetzt worden. Als eher klassisch einzustufende Anerkennungsformen für ein bürgerschaftliches Engagement existieren vielerorts in Initiativen, Vereinen, Verbänden, in Gremien und Kommunen Ehrungen, Urkunden, Medaillen, Dankeschreiben, öffentliche Erwähnungen und Berichte in den verschiedenen Medien. Weiterhin finden Feste, Ausflüge und besondere Veranstaltungen statt. Monetäre Formen sind Aufwandsentschädigungen für entstandene Kosten, Steuerbefreiung von Aufwandsentschädigungen sowie Beitragszahlungen zur Haftpflicht- und Unfallversicherung für die Engagierten. Ehrenamtskarten erbringen Vergünstigungen für bestimmte Dienstleistungen, die ebenso motivationssteigernd für ein Engagement wirken sollen.

Anerkennungsformen, einmal eingeführt, werden selten reflektiert: Sind dies Formen, die „ankommen“, haben sie sich nicht vielerorts überlebt? Einmalige, auf bestimmte Situationen abgestimmte „Ehrungen“, entsprechen keiner umfassenden „Kultur der Anerkennung“, sondern erscheinen oftmals als Rituale, deren Entstehungsgeschichte und Wirkungszusammenhang kaum noch vermittelbar sind.

Auf Lebenslagen und Zielgruppen bezogen kann sich die Anerkennung besonderer Fähigkeiten, die in einem Engagement gezeigt wurden, über einen Ehrenamtsnachweis, der bei einer Bewerbung eingesetzt werden kann, positiv auf die weitere berufliche Laufbahn auswirken. Dies gilt besonders für Jugendliche und Menschen, die eine bezahlte Tätigkeit aufnehmen wollen.

Medien spielen eine zunehmende Rolle bei der Gewinnung und auch dem Aufzeigen der Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements, insbesondere bei der Gewinnung jüngerer Gruppen. Die öffentliche Darstellung von Engagementrollen wird wiederum unterschiedlich aufgenommen und bewertet. Fand früher Engagement eher „im Stillen“ statt, gilt es in der Öffentlichkeitsarbeit neben dem persönlichen Einsatz auch die gesellschaftliche Dimension und Bedeutung hervorzuheben. In Bezug auf die Gewinnung von Kindern und Jugendlichen muss sie im Gleichgewicht mit anderen Formen der Heranführung an ein Engagement im Kindes- und Jugendalter sein.

Studien zeigen, dass Menschen, deren Engagement gefragt ist, sich auch weiter engagieren. Junge Menschen, die nie Erfahrung mit Beteiligung hatten, werden sich auch später kaum einbringen. Hier setzen Projekte wie „Verantwortung“ an, die im Schulunterricht explizit integriert werden und Erfahrungen in den verschiedenen Engagementfeldern im Schulunterricht reflektieren. Diese Wertschätzung, die Jugendliche für ihr Engagement erfahren können, ist beispielgebend.

„Auf die Freiwilligenarbeit angewandt ist Anerkennungskultur die Gesamtheit dessen, was zur Anerkennung beiträgt. Dies als Philosophie zu bezeichnen, entspräche nicht der Realität. Denn Engagierte brauchen mehr als abstrakte Denkformen, sie brauchen anschauliche, erlebbare Formen der Anerkennung. Anerkennungskultur besteht aus vielen einzelnen Teilen. Anerkennungskultur ist eine Ermöglichungshaltung.“ (www.buergerorientierte-kommune.de)

Die Entwicklung dieser Ermöglichungshaltung und damit einer Anerkennungskultur findet auf drei Ebenen statt:

- individuelle Ebene und Miteinander auf Handlungsebene,



- erforderliche Rahmenbedingungen wie personelle und Sachausstattung, organisatorische Voraussetzungen,
- Gesamtkonzept und erforderliche Prozesse.

Individueller Wunsch nach Anerkennung und Miteinander auf der Handlungsebene

Der Wunsch nach Anerkennung ist zunächst ein höchst menschliches Bedürfnis, seine Formen und die subjektive Wahrnehmung, was jemand als Anerkennung empfindet, wiederum sehr unterschiedlich. Das persönliche Gegenüber ohne Funktion oder Hierarchie als „authentisch“ zu erleben, die einfache Achtsamkeit gegenüber der eigenen „Leistung“ des anderen ohne Gegenleistung, dies sind Äußerungen, die viele Engagierte als für sich wertvoll benennen.

Viele Engagierte bringen ein berufliches Wissen und Erfahrungen aus ihren verschiedenen Lebensphasen mit, die sie in veränderter Form weiter einsetzen wollen. Verschiedene Milieus, biografische Einschnitte und der Umgang mit Einschränkungen bringen auch unterschiedliche Erfahrungshorizonte ein, die es zu berücksichtigen gilt. Dieses Wissen, auch um Zusammenhänge und Anforderungen, sollte anerkannt werden und bildet ein wesentliches Element einer Kultur der Anerkennung im bürgerschaftlichen Engagement. Der Wunsch nach sozialen Kontakten und Zugehörigkeit, den viele Engagementbereite äußern, können bereits aufgegriffen werden in der Art der Einladung zu einem Engagement, einer bestehenden Gruppe oder eines Netzwerkes. Die Atmosphäre, der Respekt gegenüber der Motivation des Einzelnen, die persönliche Ansprache und die Einführung in ein Engagementfeld oder eine bestehende Gruppe sowie das Auffangen von „atmosphärischen Störungen“ durch Moderation und Begleitung gehören dazu.

„Einzelkämpfer“ bedürfen ebenso eines Raumes, ihr Engagement im Rahmen der gemeinsamen Zielsetzungen ausüben zu können. Auch dies stellt eine Form der Anerkennung in Form der „Besonderheit“ von Menschen dar. Individuelle und soziokulturelle Interessen an der Gestaltung von sozialen Beziehungen in den einzelnen Gruppen sollten berücksichtigt werden, auch um bisher schwer erreichbare Menschen zu gewinnen. Die Kenntnis der kulturellen Hintergründe und auch der besonderen Einschränkungen, Erfahrungen und Fähigkeiten erleichtern Zugänge.

Die wertfreie Erfassung der vorhandenen Potenziale und Ressourcen des Einzelnen, der an einem Engagement Interesse zeigt, stellt eine wichtige Grundbedingung zur Gewinnung und weiteren Gestaltung des konkreten Engagements dar. Dies erfordert „ermöglichende“ Bedingungen, auch in Form von Zeit und Probephasen, ohne dass sich ein „Einsatz“ alleine an den Bedarfen einer Kommune, einer Einrichtung ausrichtet. Die gemeinsame Sinnfindung im Dialog – was bin ich bereit zu tun, wofür – setzt bei der individuellen Motivation an und eröffnet einen Lernraum, an dem alle Beteiligten mitwirken können.

Eine Anerkennungskultur spricht somit notwendigerweise das Miteinander verschiedener Akteure an und damit sowohl die Ebene der Wertschätzung und der Kommunikation untereinander, beispielsweise zwischen Haupt- und Ehrenamt, die der Funktionsträger gegenüber bürgerschaftlich Engagierten, aber auch gegenüber Organisationen und Unternehmen, die sich für Anliegen des Gemeinwesens einsetzen. Damit verbunden ist die Ausweitung des Blickfeldes nicht nur auf die Menschen, die sich aus den unterschiedlichsten Motiven engagieren, sondern auch auf die verschiedenen Akteure, Verantwortlichen und hauptamtlich Tätigen in den verschiedenen Handlungsfeldern.

Immer wieder taucht an den verschiedenen Nahtstellen des bürgerschaftlichen Engagements die Frage nach der „Haltung“ auf. Bei näherer Betrachtung steht nicht die Frage nach der Gewinnung von potenziell Engagierten im Vordergrund, sondern „warum wird so viel dafür getan, Ehrenamtliche zu demotivieren?“. Der oftmals vorhandene Arbeits- und Zeitdruck von Einrichtungen und hauptamtlichen Mitarbeitern steht in seiner „Rationalität“ den Prozessen der „Entschleunigung“ durch das Ehrenamt entgegen, so dass Ehrenamt oft als „Zuckerstückchen“ und nicht als sinnvolle Ergänzung und Unterstützung verstanden wird. Hierin liegt aber gerade die gesellschaftliche Chance zur Gestaltung von Eigen- und Mitverantwortung aller Beteiligten.

Die zentrale Frage stellt sich hier, wie müssen Arbeitsstrukturen beschaffen sein, dass Hauptamtliche sich befähigt und in ihren Arbeitsstrukturen ermutigt fühlen, bürgerschaftliches Engagement zu unterstützen und es entsprechend wertzuschätzen. Die alte Regel, nach der man nur weitergeben kann, was man selber als positiv erlebt hat, scheint sich auch hier zu bestätigen.

Ansätze und Beispiele für neue Kooperationsformen von Haupt- und Ehrenamt

Dialogorientierte Aktivierungs- und Lösungsformen entsprechen oftmals nicht dem Wesen gelebten Verwaltungshandelns. Verwaltungslogiken und bisherige Planungsabläufe widersprechen in vielen Fällen dem Aushalten von Prozessen. Aushandlungsprozesse, die Weitergabe von relevanten Informationen, das Aufnehmen von Interessen, die zeitnahe Rückkopplung von Beschlüssen, Ergebnissen, die Begleitung von Netzwerken, Initiativen, dies alles muss sich in Strukturen und Ressourcen wiederfinden, aber auch in einer offenen dialogorientierten und reflexiv angelegten Haltung. Diese kann sich in Verwaltung und anderen Organisationen zumeist nur durch Erfahrungen und begleitende Fortbildungen entwickeln. Klare Aufgabenbeschreibungen für Ehrenamt und Hauptamt erleichtern das Verständnis für gegenseitige Erwartungen und Unterstützungsmöglichkeiten.

Auf der Basis dieser Erkenntnis finden in zunehmendem Maße Fortbildungsangebote für hauptamtliche Mitarbeiterinnen



und Mitarbeiter in Verbänden, Kommunalverwaltungen und anderen Organisationen statt, um neben Fragen der Ressourcen, Ausstattung und Organisationserfordernissen auch Themen der Werteorientierung, Kommunikations- und Dialogfähigkeit zu behandeln.

- So besteht in Essen eine verpflichtende Fortbildung für Führungskräfte (Sachgebiets- bzw. Gruppenleitungen sowie Abteilungsleitungen), in der seit 2004 der Baustein „Engagement wecken und Mitarbeiter motivieren“ eingeführt wurde.
- In Baden-Württemberg findet das Bürgermentorenprojekt statt, das engagierte Bürgerinnen und Bürger als „Dialogstifter, Brückenbauer, Vernetzer, Vorbilder und Vorreiter (sieht, die) ... mit ihren Möglichkeiten zum produktiven Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure im Gemeinwesen (Hauptamtliche in sozialen, kulturellen, ökologischen Verbänden und der öffentlichen Verwaltung, Mandatsträger, Firmen, Vereine, Interessensverbände, Initiativen, engagierte Bürger usw.) beitragen“. (www.buergermentoren.de). Gleichzeitig werden Trainerinnen und Trainer für Bürgermentoren ausgebildet, die oftmals Verantwortliche in der Kommunalverwaltung sind (wie in Filderstadt). Die Mentorentandems setzen sich aus einem Hauptamtlichen und einem Ehrenamtlichen zusammen. Inhalte der Fortbildung sind neben den „klassischen“ Feldern der Gewinnung von Engagierten, Projektaufbau und Netzwerkarbeit, auch „Kommunikation“ und „Soziale Kultur“, die die Dialogfähigkeit und angemessene Formen des Umgangs mit Prozessen und Konflikten stärken sollen.
- Das Tandem-Prinzip, das Haupt- und Ehrenamt in der Kommunalverwaltung zusammenbringt, wurde in dem Projekt „Neues Altern in der Stadt“, das von der Bertelsmann Stiftung in sechs Kommunen initiiert wurde, über eine Kooperation von Sozialplaner der Kommunalverwaltung mit einem Vertreter des Seniorenbeirats, in der „Qualitätsinitiative in der gemeinwesenorientierten Seniorenarbeit“ in Nordrhein-Westfalen über eine Trias in Kooperation zwischen Seniorenbeirat, Kommunalverwaltung und einem Vertreter eines Wohlfahrtsverbandes eingesetzt, in Mannheim über das Modell der „Zukunftslotsen“.
- In der Stadt Mannheim werden Konversionsflächen neu beplant. Über die Gewinnung von 20 ehrenamtlichen Zukunftslotsen und der Bildung von Interessengruppen wurden 10 Projektgruppen gebildet. Die ehrenamtlichen Zukunftslotsen sind jeweils für ein Projekt zuständig, das gemeinsam im Tandem mit einem Vertreter der Verwaltung weiter entwickelt wird. Neue gemeinschaftliche Wohn- und offene Bildungskonzepte, die weitere Nutzung der Sporteinrichtungen, die Schaffung eines großen Grünzuges, die Aufarbeitung der Geschichte der US-Truppen, eine Bewerbung um die Bundesgartenschau 2023 sind einige der Themen der entstandenen Projekte.

Die gemeinsam gestaltete Verantwortung für die Projekte fördern ein neues Miteinander, verändern Rollenbilder und weisen Wege der gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung im Zusammenspiel von bürgerschaftlich Engagierten und Hauptamtlichen auf. Ein integrales Element ist auch hier die Möglichkeit der gemeinsamen Reflexion über das eigene Handeln und bestehende Rollenanforderungen. Erfahrungen aus diesen Modellen beschreiben als Nutzen für alle die Offenheit, die Transparenz und Mitsprache bei Entscheidungsprozessen, den gegenseitigen Informationsfluss, den gegenseitigen Respekt und die Würdigung der jeweiligen spezifischen Aufgaben und Funktionen der einzelnen Akteure. Diese Aspekte können als Kriterien einer umfassenden Anerkennungskultur im bürgerschaftlichen Engagement gelten.



Abb. 1: Anerkennungskultur is everywhere ... (Foto: Annick Rietz)

Erforderliche Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen zum bürgerschaftlichen Engagement sind ein weiterer wesentlicher Faktor dafür, dass Engagierte sich wertgeschätzt fühlen. Bürgerschaftliches Engagement ist dort erschwert, wo zum Engagement Bereite sich als nicht „gewollt“ oder „störend“ empfinden. Während viele Engagementwillige eine zeitlich begrenzte Tätigkeit suchen, hat sich in der Praxis gezeigt, dass viele Projekte und Engagementformen eine verlässliche Struktur im Hintergrund brauchen. Dies schließt nicht die Selbstorganisation vieler Engagierter aus, sondern bei einer entsprechenden Unterstützung und „Haltung“ ermöglicht sie diese oftmals erst. Ansprechpartner in den Vereinen, Initiativen, Einrichtungen und in der Kommunalverwaltung sind wesentliche Voraussetzungen für eine gelebte Engagementkultur ebenso wie die Bereitstellung von Ressourcen.

Neben den versicherungsrechtlichen Absicherungen taucht immer wieder die Frage nach finanziellen Aufwandsentschädigungen und steuerlicher Anerkennung auf. Gerade für Menschen mit einem geringen Einkommen müssen transparente und nicht noch zusätzlich finanziell belastende Rahmenbedingungen für ein Engagement vorliegen. Im Freiwilligensurvey werden neben der erforderlichen finanziellen Ausstattung die



Bereitstellung von Räumen und Sachausstattung, das Angebot von Qualifizierungen, Austauschtreffen und fachlicher Unterstützung sowie die verbesserte Anerkennung der Freiwilligen durch die Hauptamtlichen aufgeführt. Neben den „harten“ Aspekten sind die „weichen“, wie das Erleben der Wertschätzung des Gegenübers, von entscheidender Bedeutung, nicht nur für die Gewinnung von bürgerschaftlich Engagierten, sondern auch für das Bleiben. Es zeigt sich auch bei Projekten und Vereinen, die auf eine längerfristige Mitarbeit setzen, dass die Anerkennungskultur, das Zusammenwirken „auf Augenhöhe“, ein entscheidender Faktor für das Gelingen einer Zusammenarbeit ist.

Als ein weiteres Beispiel für eine nachhaltige Anerkennungskultur kann das „Würdigungskonzept“ der Dresdener Bürgerstiftung gelten, die auf der Zusammenarbeit von Kommune und Stiftung basiert und sich selber versteht „als Impulsgeberin, Moderatorin, Beraterin, Förderin und Unterstützerin von Initiativen, die durch bürgerschaftliches Engagement getragen werden und (...) ihr Wirken als Teil einer konzertierten Aktion von Bürgern, Unternehmen und kommunalen Verantwortungsträgern zur Gestaltung eines zukunftsfähigen Gemeinwesens (sieht)“.

In den Prozessen der Stadt-, Orts- und Regionalentwicklung sind neue Beteiligungsverfahren im Einsatz, wie Ortsteilbegehungen oder Projektgruppen, die die Quartiersentwicklung begleiten. Orts- und Stadtteilinitiativen, Initiativen für neue gemeinschaftliche Wohnprojekte oder Nachbarschaftsgruppen sind aktiv und erhalten oder steigern die Lebensqualität im Wohnumfeld (Forum Generationen in Unna-Lünern, W.I.R.Gruppen in Dortmund, „Braike aktiv“ in Nürtingen). Diese in die Gestaltung der Quartiere einzubeziehen und zu unterstützen ist ebenso Teil einer gelebten Anerkennungskultur.

Organisatorische Rahmenbedingungen für die Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements sind erforderlich in Form von:

- Bereitstellung von verlässlichen und kompetenten Ansprechpartnern,
- Unterstützung in Konfliktfällen unterschiedlichster Art,
- unbürokratischer Unterstützung,
- zeitnahen Informationen über relevante Ereignisse und Ergebnisse,
- Qualifizierungsangeboten,
- Zeiten für Reflexionen.

Die verschiedenen Sichtweisen der Haupt- und Ehrenamtlichen, ihre Erfahrungen mit der Organisation, der „gelebten“ Anerkennungskultur, bedürfen immer wieder einer Überprüfung, da neue Gruppen, Menschen mit veränderten Erwartungen und Hintergründen dazukommen (sollen). Durch die dynamische Gestaltung dieser Anerkennungskultur wird der Einzelne wahrgenommen und arbeitet an der Weiterentwicklung mit.

Konzept und Prozessgestaltung einer Anerkennungskultur

Eine nachhaltige Engagement- und Beteiligungskultur fußt auf den drei Säulen: Haltung und Kommunikationsformen, organisatorische, personelle und sachliche Rahmenbedingungen sowie einem Leitbild und der Einbindung in einen dynamisch zu gestaltenden Gesamtprozess, in dem sich die Wertschätzung und Anerkennung der Vielfalt der Engagementformen wiederfindet.



Abb. 2: Die Lückenbüßer – Berliner Kabarett zum Thema bürgerschaftliches Engagement, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, Voluntary Work und Gemeinwohl (Foto: Alain Lassere/www.lueckenbuesser.com)

Anerkennungskultur in Verbänden

Als ein Beispiel für eine verbandsinterne Organisationsentwicklung kann der „Leitpfad für Engagement“ im Wirkungskreis der Caritas benannt werden. Das Konzept sieht sechs Elemente für die Gestaltung einer Anerkennungskultur vor:

- **Entscheiden und unterstützen:**
Die Rolle von Vorstand und Geschäftsführung
- **Motivieren und Integrieren:**
Hauptberufliche schaffen Räume für ehrenamtliches Engagement
- **Aufgaben und Projekte:**
Was können Ehrenamtliche tun?
- **Anforderungen und Kompetenzen:**
Welche Menschen brauchen wir?
- **Gewinnen und Werben:**
Wie und wo finden wir Ehrenamtliche?
- **Einführen und Begleiten:**
Was bieten wir Ehrenamtlichen?

Auch hier stehen neben den organisatorischen, personellen und sachlichen Voraussetzungen Fragen nach der Wertschätzung und Haltung gegenüber bürgerschaftlich Engagierten im Vordergrund. Bei Prozessen der Stadt-, Gemeinde- und Regionalentwicklung sowie des Engagements in Vereinen, Verbänden, Einrichtungen und Initiativen zeigt sich, dass diese drei Faktoren und deren Zusammenwirken von entscheidender Bedeutung nicht nur für die Gewinnung von Engagierten, sondern auch für die erfahrbare Anerkennung und damit auch die Bereitschaft zu weiterem Engagement und Beteiligung ist.



Anerkennungskultur in der kommunalen Entwicklung

Kommunen mit im Prozess erarbeiteten Leitbildern, wie Leipzig, Essen, Arnsberg, Viernheim, Filderstadt, stellen diese immer wieder auf den Prüfstein. Großstädte wie Leipzig und Essen haben hierfür notwendigerweise eine andere Struktur geschaffen als kleinere Kommunen wie Filderstadt. Die erarbeiteten Leitbilder und deren Umsetzung sehen engagierte Bürgerinnen und Bürger als bedeutende Partner und die verschiedenen Plattformen als bedeutende Lernfelder für alle Akteure.

In Leipzig wurden auf Basis der erarbeiteten Leitlinien verschiedene Informations- und Beteiligungsformate geschaffen, auf Stadtteilebene jeweils Anlaufstellen, die zielgruppen- und projektbezogene Engagementformen unterstützen. Auf Stadtebene wurde eine Bürgerbeteiligungskoordination eingerichtet, die die Qualität der Beteiligung überprüfen soll und als Schnittstelle zwischen Verwaltung, Politik und Bürgerschaft fungiert.

Die Stadt Arnsberg sieht die Engagementförderung für sich als kommunale Pflichtaufgabe, die in der Verwaltung als Querschnittsaufgabe angelegt ist. Vernetzung möglichst aller Akteure im bürgerschaftlichen Engagement und die Förderung von projektbezogenem Engagement sind hier im Leitbild beschrieben, ebenso wie die notwendige Definition neuer Verantwortungsrollen und die Öffnung von Gestaltungsräumen für eine Partizipation der Bürgerinnen und Bürger.

Als zentrale Eckpunkte ihrer kommunalen Engagementförderung hat die Stadt Arnsberg definiert:

- Bereitstellung von Mitteln für Haupt- und Ehrenamtlichkeit,
- Entwicklung und Evaluation innovativer Förderkonzepte,
- Implementierung neuer Verantwortungsrollen für die Bürgerinnen und Bürger mit entsprechenden Gestaltungs- und Mitsprachemöglichkeiten,
- Gestaltung engagementfreundlicher Rahmenbedingungen (Projektmanagement, Versicherungsschutz, Ermöglichung von Erfahrungsaustausch, Möglichkeit, selbst über den zeitlichen Umfang des Engagements zu bestimmen usw.),
- trägerunabhängige Beratung von Engagierten,
- regelmäßige Angebote der Weiterbildung und Qualifizierung für Engagierte,
- Schaffung von Zugängen zu neuen Themen- und damit Engagementfeldern,
- Begegnung aller Kooperationspartner „auf Augenhöhe“ (insbes. im Bereich der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen: Anerkennung von „Laienkompetenz“).

Hier sind also explizit Leitbild, Rahmenbedingungen und die Haltung der Verantwortlichen angesprochen. „Weiche“ Faktoren, wie Dialogfähigkeit, Offenheit und Eingehen auf Prozesse, die nicht sofort in „Ergebnisse“ münden, erfordern

nach diesem Selbstverständnis neben der Haltung auch Methodenkompetenzen und Unterstützung von Seiten der Vorgesetzten und Politik.

Die zukünftige Aufgabe wird darin bestehen, gemeinsame Lernplattformen weiterzuentwickeln, die der Kultur der Anerkennung Leben gibt, bürgerschaftliches Engagement unterstützt, Verantwortungsrollen aushandelt und definiert sowie Begegnung mit gegenseitiger Wertschätzung ermöglicht. Anerkennungskultur kann sich nur im konkreten Miteinander entwickeln, in dem klare Verständigungen möglich sind, Verantwortung übernommen und der Dialog immer wieder gewollt wird.

Jutta Stratmann

Dipl.-Soz., Geschäftsführerin der Fachberatung für Sozialplanung und Bürgerengagement (fastra), Dortmund

Quellen:

BMFSFJ (Hrsg.) (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 – Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009, München

Bubolz-Lutz, Elisabeth/Mörchen, Annette (Hrsg.) (2013):

Zukunftsfaktor Bürgerengagement. Entwicklungswerkstatt für kommunale Engagementstrategien. Impulse – Konzepte – Ergebnisse, Witten

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. (o.J.): kompetent – engagiert – kreativ, Impulse für die ehrenamtliche Arbeit in den Fachverbänden, Köln

Jakob, Gisela (2009): Anerkennungskultur als Ausdruck einer Modernisierung des freiwilligen Engagements, in: vhw Forum Wohnen und Stadtentwicklung 1/Januar-Februar 2009

Meibohm, Barbara von (2010): Wertschätzung – Grundlagen für eine Kultur der Begegnung, Vortrag auf der ZWAR-Fachtagung am 14. September 2010 in Dortmund „Die Kunst der Begegnung – Welche Schlüsselkompetenzen schaffen ein neues Miteinander?“

Roß, Paul-Stefan/Tries, Hilli (2010): Die Kernfrage des freiwilligen Engagements ist die Gewinnung der Hauptberuflichen, Newsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 10/2010 vom 28.5.2010

Stadt Filderstadt, Referat für Bürgerentwicklung und Stadtentwicklung: Der Filderstädter Weg – Spielregeln für die Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung

<http://www.arnsberg.de/engagement/engagement-leitbild.pdf>

<http://www.b-b-e.de/themen/akteure-zivilgesellschaft/ehrenamtliche-vorstandsarbeit/>

<http://www.buergerorientierte-kommune.de/erkennung/erkennung.html>

<http://www.buergermentoren.de>

<http://www.buergerstiftung-dresden.de/Wuerdigungskonzept.42.0.html>

<http://www.wir-dortmund.de>

http://www.essen.de/de/Rathaus/Aemter/Ordner_0116/Buergerorientierung/grundsaeetze_der_buergerbeteiligung.html

<http://www.forum-generationen-unna.de>

<http://www.leipzig.de/buergerservice-und-verwaltung/buergerbeteiligung-und-einflussnahme/stadtbuero/leitlinien-zur-buergerbeteiligung/>

<http://www.mannheim.de/stadt-gestalten/zukunftslotsen-mannheim>

<http://www.nuertingen.de>

http://www.paritaet-nrw.org/content/aktuelles/aktuelles_2012/qualitaetsinitiative_seniorenarbeit/index_ger.html