

caritas

# Ehrenamtliches Engagement bei den caritativen Trägern in NRW



## Ergebnisse einer Onlinebefragung

unter Diensten und Einrichtungen  
unter dem Dach der Diözesan-Caritasverbänden  
Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn



## **IMPRESSUM**

**Hrsg.:** Diözesan-Caritasverbände Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn.

**Redaktion:** Marianne Genenger-Stricker, Janine Dyba, Michael Teichert, Thomas Möltgen

**Grafiken:** Janine Dyba

**Schlussredaktion und v.i.S.d.P.:** Markus Lahrmann, Caritas in NRW,  
Hubertusstr. 3, 40219 Düsseldorf, [redaktion@caritas-nrw.de](mailto:redaktion@caritas-nrw.de), [www.caritas-nrw.de](http://www.caritas-nrw.de)

**Fotos:** Deutscher Caritasverband

**Satz und Layout:** df-Kreativ, Daniel Faßbender

Online-Veröffentlichung Juli 2018 auf [www.caritas-nrw.de](http://www.caritas-nrw.de)

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Angaben zu den teilnehmenden Einrichtungen und Diensten .....                     | 6  |
| Ehrenamtliche Tätigkeiten in den Einrichtungen/Diensten .....                     | 7  |
| Koordination der ehrenamtlichen Tätigkeit .....                                   | 9  |
| Der Bildungsprozess der ehrenamtlichen Tätigkeit .....                            | 10 |
| Einrichtungen/Dienste ohne ehrenamtlich Tätige .....                              | 12 |
| Die Zukunft des Ehrenamtes .....                                                  | 13 |
| Ehrenamtliche Tätigkeiten in den Einrichtungen/Diensten .....                     | 14 |
| Koordination der ehrenamtlichen Tätigkeiten in Kitas/Familienzentren .....        | 16 |
| Der Tätigkeitsprozess der ehrenamtlichen Tätigkeit in Kitas/Familienzentren ..... | 16 |
| Kitas/Familienzentren ohne ehrenamtlich Tätige .....                              | 19 |
| Empfehlungen für die Weiterarbeit am Thema .....                                  | 23 |

# Einleitung

Im Herbst 2016 nahmen insgesamt 1020 Einrichtungen und Dienste caritativer Träger in NRW an einer Onlinebefragung der Caritas in NRW zum Thema Ehrenamt teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 15%. Im Allgemeinen gelten Quoten von 10% für Aussagen im Rahmen vergleichbarer Studien als hinreichend, sodass wir mit dieser Beteiligung zufrieden sein können. Zudem erfassen wir mit dieser Untersuchung 26857 Ehrenamtliche. Zumindest bei den hier beteiligten Trägern engagiert sich eine große Anzahl von Personen. Will man diese Zahl hochrechnen, so ergäbe dies, allerdings spekulativ, ca. 180.000 ehrenamtlich Mitarbeitende unter dem Dach der Caritas in Nordrhein-Westfalen. Selbst wenn diese Zahl am Ende nicht erreicht würde, wird deutlich, wie sehr ehrenamtliches Engagement inzwischen zu den Einrichtungen gehört. Die Untersuchung zeigt auf, wie Ehrenamtliche die Qualität des Dienstleistungsangebotes der Einrichtungen und Dienste mitgestalten. Bei unseren Mitbürgern, für die die Caritas sich engagiert, kommt eine hohe Qualität der Dienstleistung an, die gemeinsam von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erbracht wird.

Innerhalb dieser Studie wurde auf eine Erhebung und Auswertung nach Diözesen verzichtet. Hier ging und geht es nicht um einen quantitativen Vergleich. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Online-Befragung liefern eine qualitativ zu bewertende Aussage darüber, was ehrenamtliches Engagement für den jeweiligen Dienst oder die jeweilige Einrichtung bedeutet. Diese Aussage lässt sich mit guten Argumenten auch auf andere übertragen. Die übrigen Einrichtungen der Caritas in NRW können sich anhand der hier getroffenen Aussagen selbst spiegeln und werden so zu einer internen Diskussion angeregt.

Fokussiert wurde im Rahmen der Befragung neben allgemeinen Informationen zu Art und Umfang von Ehrenamt in den Einrichtungen / Diensten, der Arbeitsprozess ehrenamtlich Tätiger (u.a. Qualifizierung, Einarbeitung und Beendigung) sowie die Koordination und Systematisierung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Da der Fokus der Studie Dienst/Einrichtungsbezogen ist, bezieht sie sich nicht auf die in Kirchengemeinden unmittelbar tätigen Ehrenamtlichen. Gleichwohl wird der Fachdienst Gemeindec Caritas mitberücksichtigt.

In dieser Veröffentlichung werden die umfangreichen Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Im ersten Teil (A) werden die allgemeinen Ergebnisse der Befragung für alle Einrichtungen (außer Kindertagesstätten) präsentiert, im Folgeteil (B) findet sich eine separate Auswertung der teilnehmenden Kindertagesstätten (Kitas) und Familienzentren. Im letzten Teil C wird eine Sekundärauswertung zur Bedeutung von Ehrenamt in großen Einrichtungen (>250 Mitarbeitende) vorgestellt.

Allen Beteiligten, die an unterschiedlicher Stelle an der Befragung mitgewirkt haben, sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Diese Untersuchung wurde zusammen mit der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen, begleitet durch Prof. Dr. Marianne Genenger-Stricker und Janine Dyba im Herbst 2017 abgeschlossen. Mögen die Ergebnisse Anlass für interessante Diskussionen geben. Ehrenamt gehört jenseits von Sonntagsreden zum Kern caritativen Wirkens!

Düsseldorf/Köln/Aachen

Dr. Thomas Möltgen

Michael Teichert

Themenkonferenz Ehrenamt der Diözesan-Caritasverbände in Nordrhein-Westfalen

(1) Das sind die fünf Diözesan-Caritasverbände Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Als Spitzenverbände vertreten sie die Interessen der rund 8 000 katholischen caritativen Dienste und Einrichtungen, die entweder rechtlich selbstständig oder örtlichen Trägern angeschlossen sind.

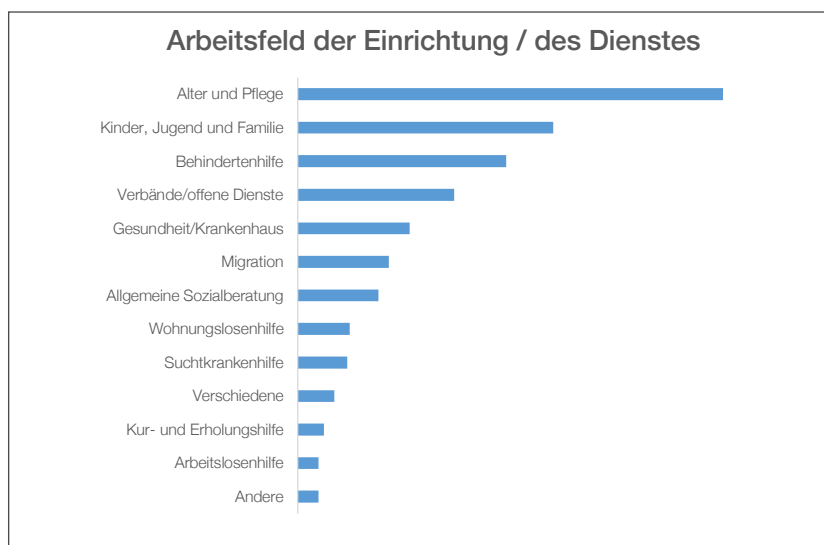
(2) Initiiert wurde die Onlinebefragung von der Themenkonferenz Ehrenamt, einem Gremium der sozialpolitischen Interessenvertretung, das die fünf Diözesan-Caritasverbände eingerichtet haben und in dem sie vertreten sind. Durchgeführt wurde die Untersuchung zusammen mit der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen, die Auswertung fand im Herbst 2017 statt.

# Zusammenfassung

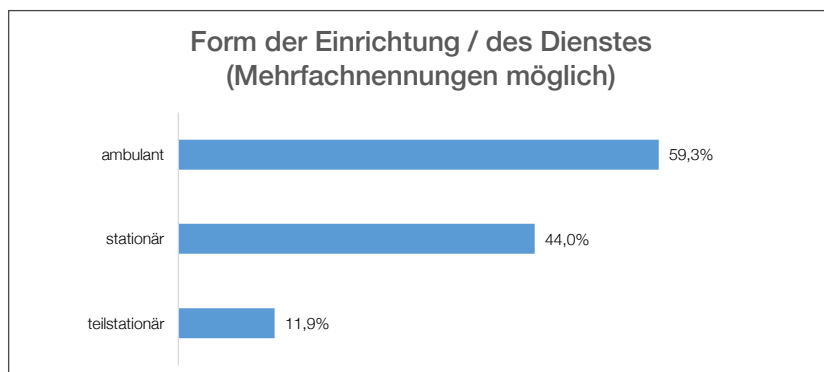
- 1 Das Thema Ehrenamt ist auf der Leitungsebene angekommen
- 2 Bestätigung: Das soziale Ehrenamt ist weiblich
- 3 Die Jugend ist in einrichtungsbezogenen Diensten eher unterrepräsentiert.
- 4 Starkes Engagement in den Bereichen Alter und Kindertageseinrichtung
- 5 Engagierte werden überwiegend über die direkte Ansprache gewonnen
- 6 Ehrenamtlichen üben zeitintensive Tätigkeiten aus: Freizeitbereich, Besuch- und Begleitsdienste
- 7 Das Tätigkeitsfeld qualifizierter Ehrenamtskoordination ist gut implementiert
- 8 Die ehrenamtlich Tätigen wurden oftmals innerhalb der Einrichtungen für ihre Tätigkeit qualifiziert
- 9 Die Möglichkeit zur Partizipation und Mitwirkung, z.B. in kontinuierlichen Austauschgesprächen oder in Teamsitzungen ist oft implementiert.
- 01 Die Position der Caritas in NRW zur Monetarisierung wird geteilt.  
Eine Vergütung kommt nur noch extrem selten vor.
- 10 Der von den Einrichtungen / Diensten beschriebene Nutzen und Zugewinn durch Ehrenamt hat viele Facetten
- 12 Ehrenamt gehört zur Fachlichkeit sozialer Arbeit bereits planerisch dazu und die Koordination und Begleitung Ehrenamtlicher gehört zur Fachlichkeit der Einrichtung bzw. des Dienstes.
- 13 Knapp die Hälfte der Dienste und Einrichtungen verfügen bereits über eine schriftliche Ehrenamtskonzeption

# Teil A: Ergebnisse der Onlinebefragung zum Thema ehrenamtliches Engagement

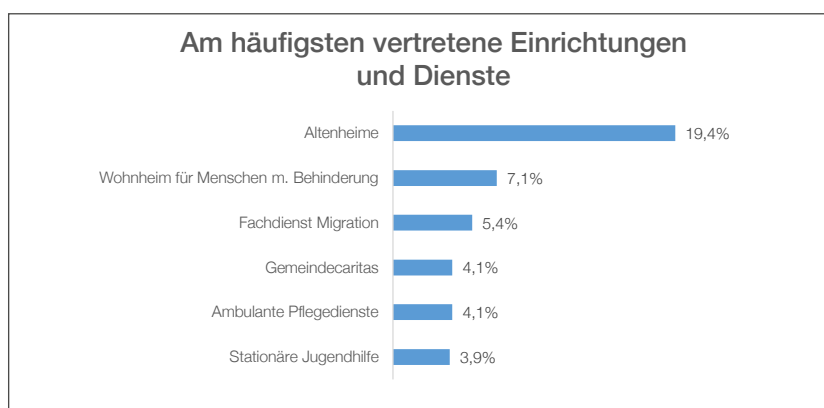
## Angaben zu den teilnehmenden Einrichtungen und Diensten



Es nahmen 589 Einrichtungen caritativer Träger in NRW an der Onlinebefragung im Herbst 2016 teil (neben 431 Kitas – siehe Teil B). Es zeigte sich, dass vor allem Einrichtungen und Dienste aus den Arbeitsbereichen Alter und Pflege, Kinder, Jugend und Familie sowie Behindertenhilfe den Fragebogen ausfüllten. Es handelt sich primär um ambulante und stationäre Einrichtungen und Dienste, nur selten finden sich teilstationäre Angebote.



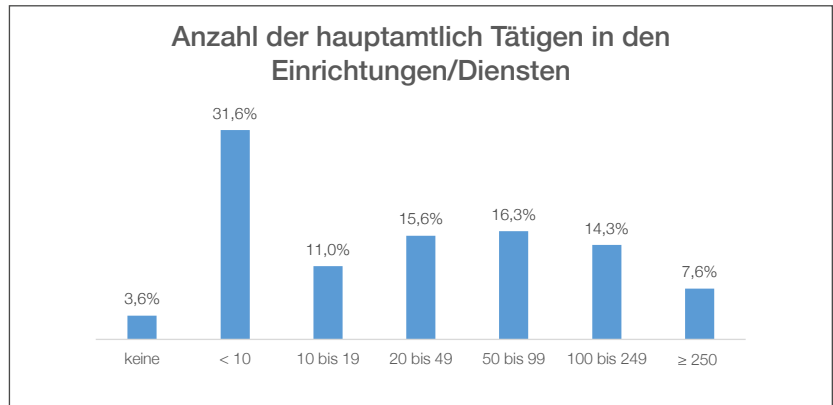
Am häufigsten repräsentiert in der Befragung sind dabei Altenheime und Wohnheime für Menschen mit Behinderungen. Seltener sind es Migrationsfachdienste, ambulante Pflegedienste oder andere Einrichtungsformen.



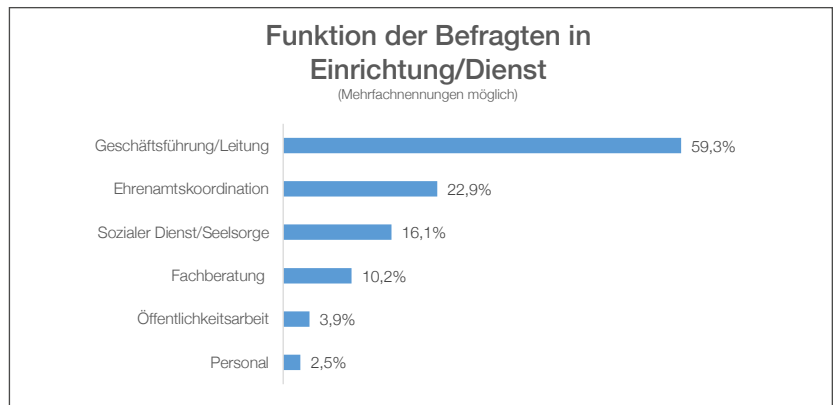
Die Mehrzahl der teilnehmenden Einrichtungen/Dienste verfügt über bis zu zehn hauptamtlich Mitarbeitende. Selten finden sich Einrichtungen mit über 200 Hauptamtlichen. Diese Einrichtungen sind vor allem der Gesundheitsversorgung sowie Verbänden und offenen Diensten zuzuordnen (siehe hierzu Teil C). Insgesamt sind über 56 000 Hauptamtliche in den befragten Einrichtungen/Diensten tätig.



Von Interesse war neben den allgemeinen Informationen zu Einrichtung/Dienst die Funktion der mitarbeitenden Person, die die Onlinebefragung ausfüllte. Es zeigt sich, dass es sich vor allem um Personen in Leitungs- oder Führungspositionen handelte. Hierzu zählen auch Bereichs-, Team- oder Gruppenleitungen.

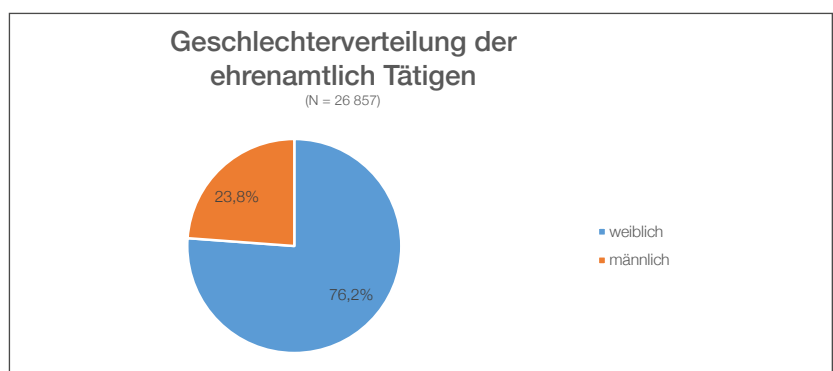
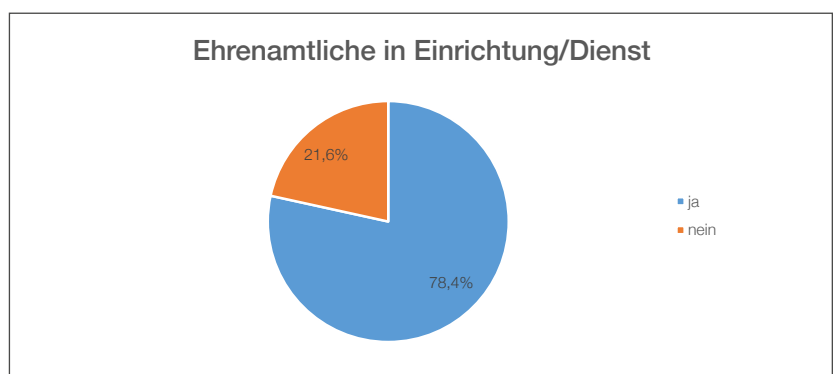


Interessant ist, dass der Befragungsbogen überwiegend durch übergeordnete Funktionsträger ausgefüllt wurde. Damit lässt sich mit gutem Recht feststellen, dass das Thema Ehrenamt auf der Leitungsebene angekommen ist.



## Ehrenamtliche Tätigkeiten in den Einrichtungen/Diensten<sup>3</sup>

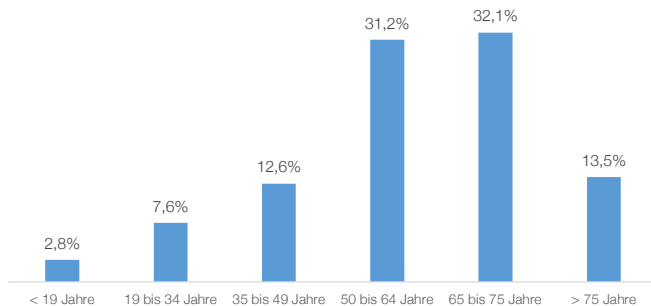
Über drei Viertel (insgesamt 462) der Einrichtungen/Dienste, die sich an der Umfrage beteiligt haben, beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung ehrenamtlich Tätige. Insgesamt entfallen auf die teilnehmenden Einrichtungen und Dienste ca. 25 000 ehrenamtlich Tätige. Diese sind zum Großteil weiblichen Geschlechts und zumeist in einem Altersbereich über 50 Jahre. Damit sind bereits in drei Viertel der teilnehmenden Einrichtungen Ehrenamtliche engagiert. Dies bestätigt ein weiteres Mal das Ergebnis aller Untersuchungen zum Thema, nämlich dass das soziale Ehrenamt weiblich ist. In der Bevölkerung der Bundesrepublik gleicht sich dies über alle Engagementformen aus. Engagement im Sportbereich ist eher männlich dominiert.



(3) Die folgenden Ergebnisse beziehen sich, sofern nicht anders expliziert, auf die insgesamt 462 Einrichtungen/Dienste, die angegeben haben, dass bei ihnen Ehrenamtliche tätig sind.

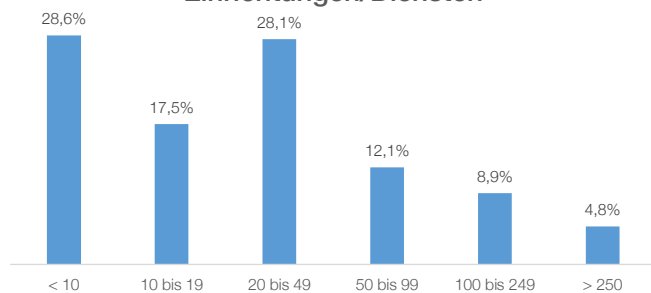
### Altersverteilung der ehrenamtlich Tätigen

(N = 24 294)



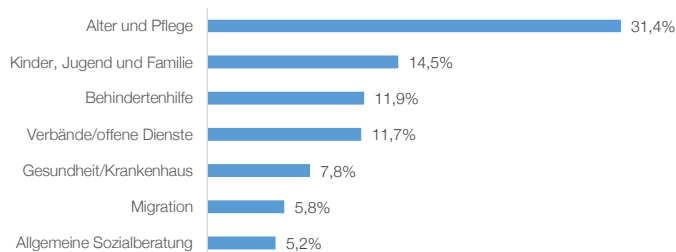
Diese Altersverteilung ist nicht überraschend. Das Engagement steigt bei Frauen in der Nach-Kind-Phase deutlich an. Die Jugend ist in einrichtungsbezogenen Diensten eher unterrepräsentiert. Für diese Zielgruppe müssen neue Engagementformen (youngcaritas u. a.) gefunden und entsprechende Rahmenbedingungen bereitgestellt werden.

### Anzahl der ehrenamtlich Tätigen in den Einrichtungen/Diensten



Die meisten Einrichtungen und Dienste beschäftigen eine geringe Anzahl (< 10) Ehrenamtlicher, nur die wenigsten mehr als 250. Es ist zu sehen, dass Einrichtungen und Dienste mit einer besonders großen Anzahl ehrenamtlich Tätiger (> 250 ehrenamtlich Tätige) aus verschiedenen Arbeitsbereichen stammen.

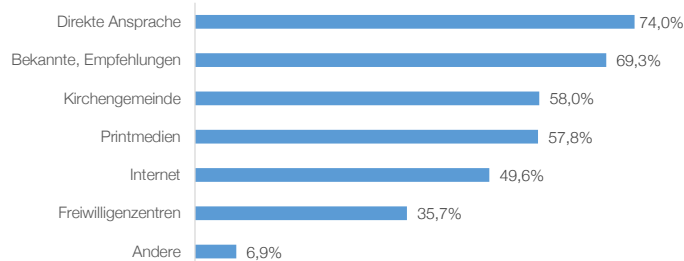
### Arbeitsbereich der Einrichtungen/Dienste mit Ehrenamt



Unabhängig von der Anzahl der Tätigen wird deutlich, dass Ehrenamtliche in den 462 Einrichtungen/Diensten insbesondere in den Bereichen Kinder, Jugend und Familie, Alter und Pflege sowie Behindertenhilfe aktiv sind.

### Gewinnung der ehrenamtlich Tätigen

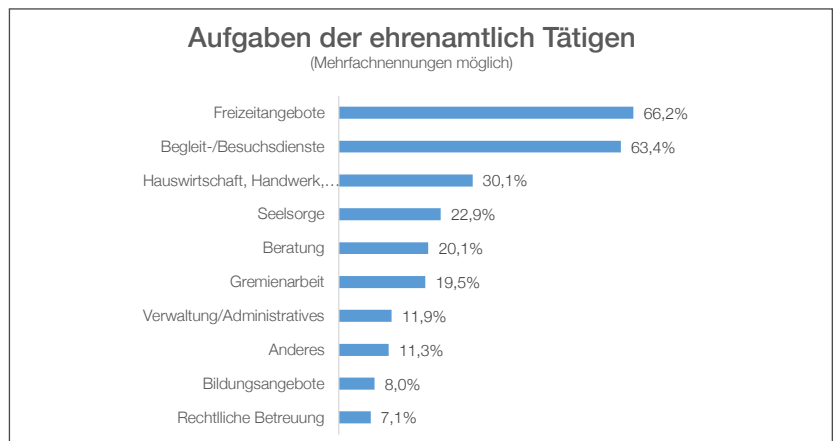
(Mehrfachnennungen möglich)



Die Gewinnung ehrenamtlich Mitarbeitender in den Einrichtungen/Diensten geschieht auf vielfältige Weise. Lokale Vernetzung in Kirchengemeinden, Empfehlungen und Bekanntschaften nehmen hier eine zentrale Position ein, ebenso wie die Nutzung klassischer und neuer Medien. Die persönliche Ansprache hat hier eine überragende Bedeutung. Indem der Ansprechende die Kompetenz des potenziellen Mitarbeitenden im Blick hat, findet bereits vor der möglichen Aufnahme der Arbeit eine erste Wertschätzung statt. Gleichwohl bedarf es der Vielfältigkeit der Zugänge zum Ehrenamt.



Die Ehrenamtlichen übernehmen in den Einrichtungen/Diensten dabei insbesondere die Ausgestaltung von Freizeitangeboten oder Begleit- und Besuchsdienste. Besonders hervorzuheben ist die Vielfalt der Aufgaben. Auch die häufige Nennung des Themas Seelsorge ist beachtlich. Die zahlenmäßig ausgeprägtesten Bereiche betreffen personalintensive Tätigkeiten. Es ist nachvollziehbar, dass dies durch beruflich Mitarbeitende wirtschaftlich nicht realisiert werden kann, gleichwohl als Dienstleistung stark nachgefragt wird. Damit wird gerade im sozialen Ehrenamt die Beziehungsarbeit unterschiedlichster Art für das Wohlbefinden unserer Zielgruppen besonders hervorgehoben.

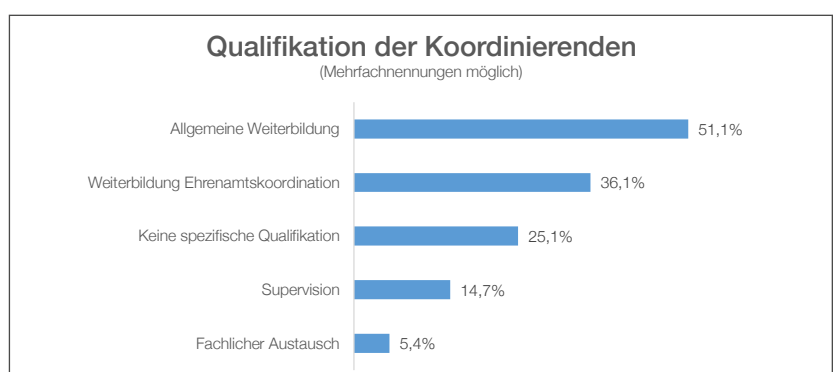
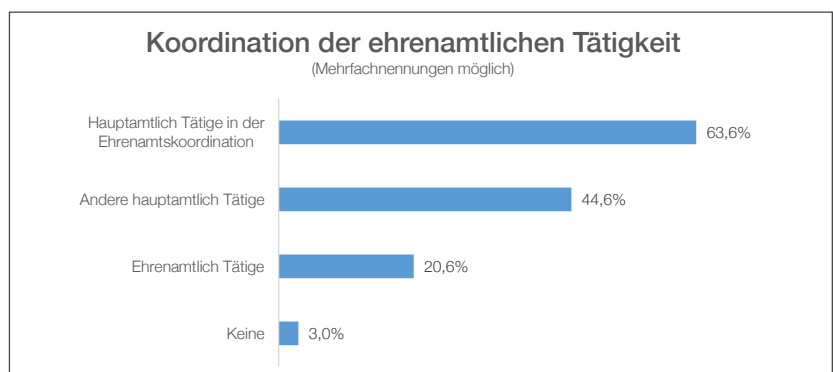


## Koordination der ehrenamtlichen Tätigkeit

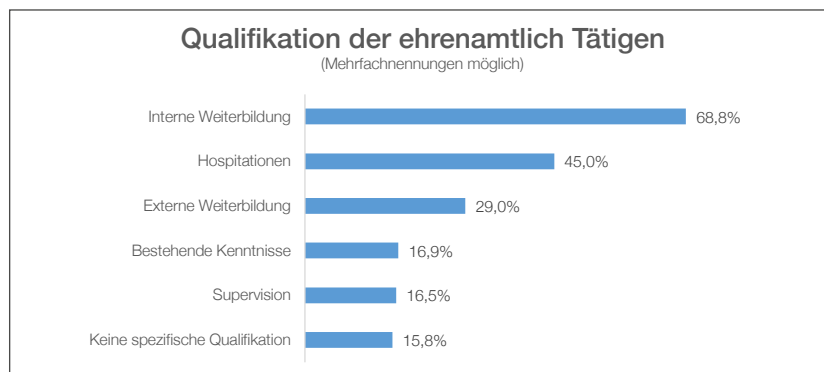
Die Koordination der Ehrenamtlichen findet in den meisten Fällen durch beruflich Tätige statt. Viele davon sind explizit mit der Ehrenamtskoordination beauftragt. Diese koordinierenden Mitarbeitenden sind zumeist in besonderer Weise für ihre Tätigkeit qualifiziert (z. B. über Weiterbildungen oder Supervisionen).

Der Anteil der spezifisch Qualifizierten unter den Koordinatoren ist mit 75 % erfreulich hoch.

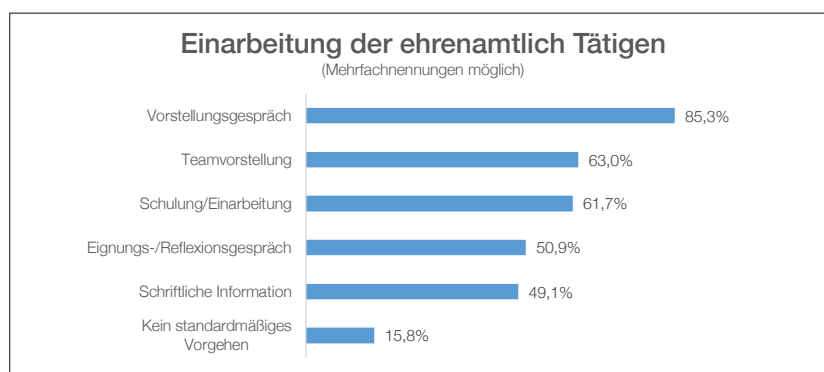
Alle fünf Diözesan-Caritasverbände in NRW halten Angebote zur Ehrenamtskoordination vor oder vermitteln diese. Das Thema Ehrenamtskoordination findet auch in den Generalvikariaten zunehmend Aufmerksamkeit. Angebote überschneiden sich zum Teil. Hier entwickelt sich im besten Fall ein neues Feld der Kooperation zwischen den GV und den DiCV. Zu prüfen wäre, inwieweit eine Weiterqualifizierung NRW-weit aufzusetzen wäre und bestehende Ehrenamtskoordinatoren zu Trainern weitergebildet werden könnten.



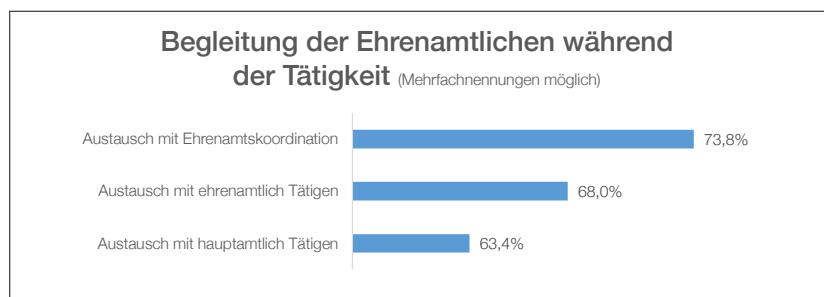
# Der Bildungsprozess der ehrenamtlichen Tätigkeit



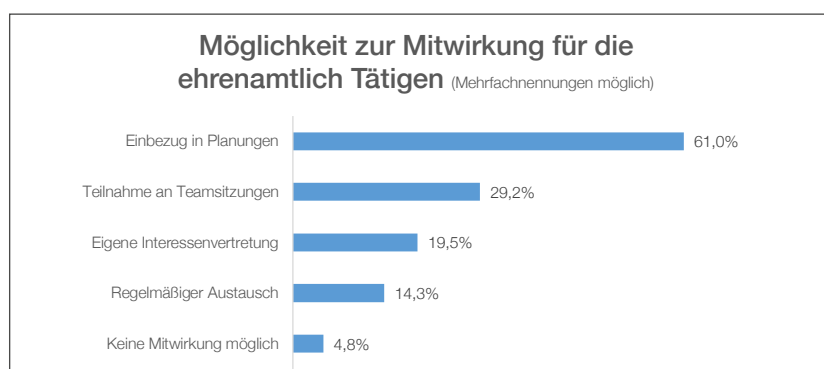
Die ehrenamtlich Tätigen werden oftmals innerhalb der Einrichtungen für ihre Tätigkeit qualifiziert, etwa ein Viertel auch über externe Angebote. In einigen Einrichtungen/Diensten findet keine explizite Qualifikation statt, erforderliche Kenntnisse werden vorausgesetzt.



Der Arbeitsprozess der ehrenamtlich Tätigen beginnt in den meisten Einrichtungen mit einer ausführlichen Einarbeitung, Vorstellung und Prüfung der Eignung. Ein standardisiertes, systematisiertes Vorgehen gibt es jedoch in etwa 15 % der Einrichtungen/Dienste noch nicht.



Die Begleitung des Arbeitsprozesses verläuft in der Regel im stetigen Austausch, vor allem mit Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren, hauptamtlich Mitarbeitenden sowie innerhalb der Gruppe der ehrenamtlich Tätigen. Zwei Drittel der Organisationen bieten spezielle Qualifizierungsmaßnahmen an. Systematische Einarbeitung und Begleitung scheinen überwiegend sichergestellt. „Wenn man es macht, macht man es richtig.“



Bei Planungen besteht auch für ehrenamtlich Tätige die Möglichkeit zur Partizipation und Mitwirkung, z. B. in kontinuierlichen Austauschgesprächen oder in Teamsitzungen. In einigen Fällen verfügen die Ehrenamtlichen auch über eine eigene Interessenvertretung. Nur selten ist keinerlei aktive Mitwirkung möglich. Zu bedenken ist, dass die Einbeziehung von Mitarbeitenden (gleich ob ehrenamtlich oder beruflich) z. B. in Planungsprozesse als eine besondere Form von Wertschätzung und Anerkennung wahrgenommen wird.

Die Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit erfolgt auf vielfältige Weise. Eine finanzielle Vergütung über eine Erstattung von Auslagen hinaus zeigt sich als Ausnahme. Hier beträgt die Bezahlung zwischen 15,00 € und 400,00 € pauschal im Monat bzw. variiert zwischen 3,00 € und 15,00 € pro Stunde.

In der Regel erfolgen Anerkennung und der Ausdruck des Danks für das geleistete Engagement in persönlichen Gesprächen oder im Rahmen von besonderen Veranstaltungen, dabei gibt es oftmals auch kleine Geschenke.

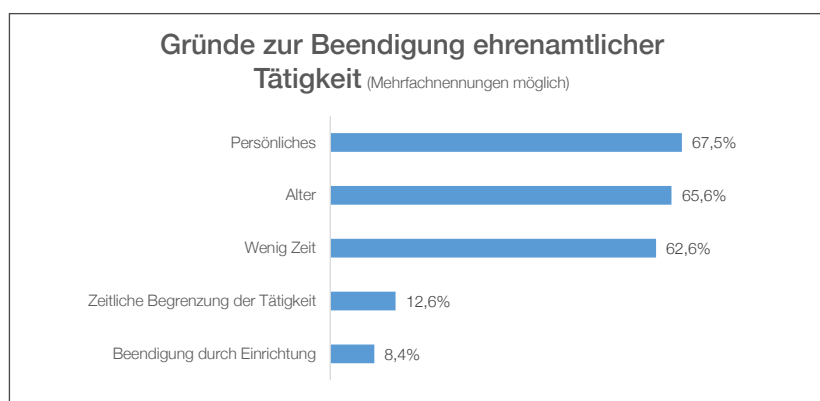
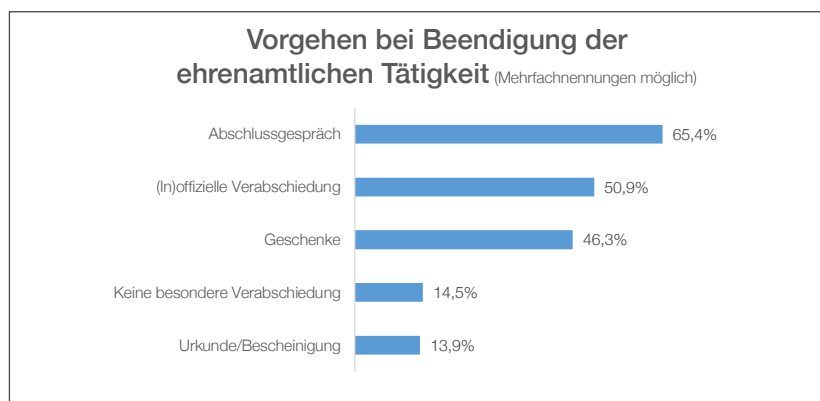
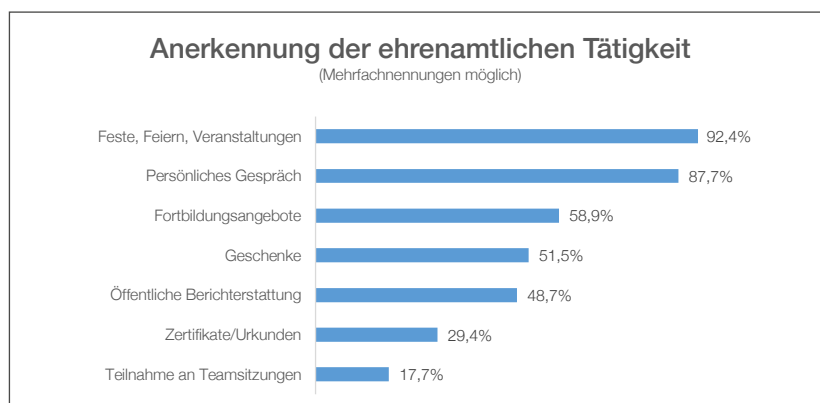
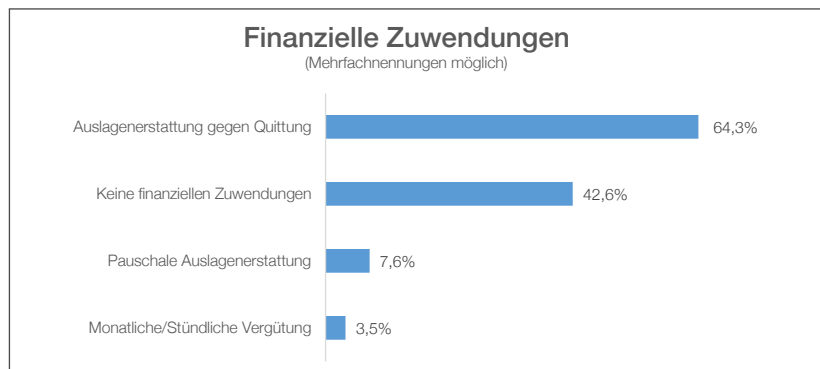
Wir begrüßen es, dass die Position der Caritas in NRW zur Monetarisierung der ehrenamtlichen Arbeit Widerhall gefunden hat. Eine Vergütung kommt nur noch selten vor.

Die nicht materielle Form der Anerkennung der ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist vielfältig. Für Träger ist darauf hinzuweisen, dass sowohl für die Auslagenerstattung als auch für die Gestaltung der Anerkennungskultur Mittel in den Haushalten zu budgetieren sind.

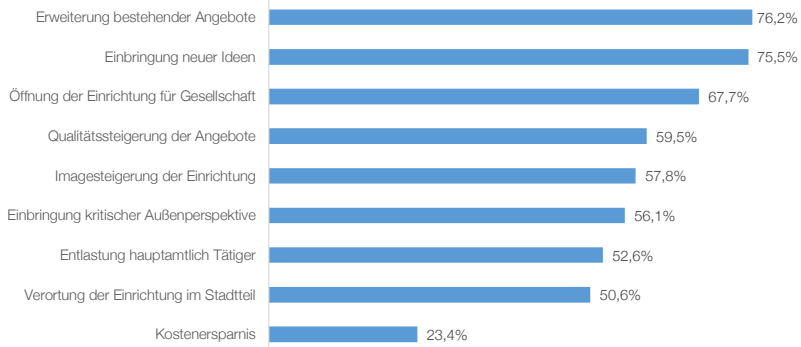
Wenn ehrenamtlich Tätige ihre Arbeit beenden, finden in der Regel ein Abschlussgespräch sowie eine (in)offizielle Verabschiedung statt. Geschenke sowie andere Formen des Ausdrucks von Anerkennung sind hier oft Teil des Prozesses.

Die Gründe für das Ausscheiden aus dem Ehrenamt sind vielfältig. Persönliche Gründe oder ein hohes Alter sind dabei ebenso relevant wie mangelnde zeitliche Ressourcen. Eine Beendigung der Tätigkeit erfolgt dabei meistens durch den Ehrenamtlichen und nur selten durch die Einrichtungen/Dienste.

Offensichtlich wird, dass es Konzepte der Ehrenamtskoordination gibt, die die Beendigung des Engagements mitberücksichtigen. Aus der nicht ganz geringen Zahl der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit durch die Einrichtung kann geschlossen werden, dass die Einrichtungen zunehmend ihre Steuerungsrolle auch wahrnehmen.

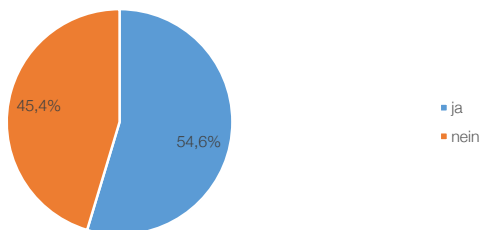


### Nutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit für Dienst/Einrichtung und Gesellschaft (Mehrfachnennungen möglich)



Der von den Einrichtungen/Diensten beschriebene Nutzen und Zugewinn durch Ehrenamt hat viele Facetten. Insbesondere die Erweiterung von Angeboten und die Einbringung neuer Ideen und somit auch die Partizipation der Gesellschaft in den Einrichtungen/Diensten sind hier hervorzuheben. Auffällig ist, dass die antwortenden Organisationen einen vielfältigen Nutzen sehen und der Nutzen weit überwiegend in Bereichen ausgemacht wird, die nicht zu den originären Aufgaben der beruflichen Mitarbeitenden gehören.

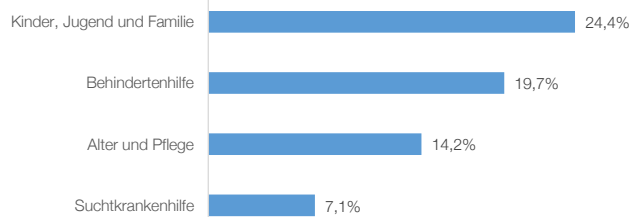
### Vorliegen einer schriftlichen Konzeption für ehrenamtliche Tätigkeit (n = 452)



Die Bedeutung des Ehrenamts wird generell unterstrichen, jedoch zeigt sich, dass für fast die Hälfte der Einrichtungen/Dienste noch keine schriftliche Konzeption für den systematisierten Umgang mit ehrenamtlicher Tätigkeit vorliegt. Dies bedeutet umgekehrt natürlich positiv, dass schon über die Hälfte der Einrichtungen eine schriftliche Konzeption für die ehrenamtliche Tätigkeit erarbeitet haben.

## Einrichtungen/Dienste ohne ehrenamtlich Tätige

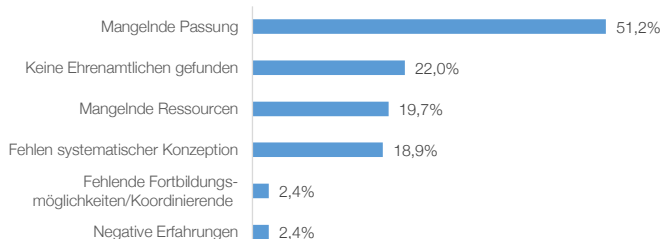
### Einrichtungen/Dienste ohne ehrenamtlich Tätige (N = 127)



Nicht alle befragten Einrichtungen/Dienste arbeiteten mit Ehrenamtlichen zusammen.

Die Gründe für das Fehlen von Ehrenamt in den Einrichtungen/Diensten beruhen dabei vor allem auf einer mangelnden Passung der spezifischen Tätigkeit für den Einbezug Ehrenamtlicher. Ebenso wird erwähnt, dass keine Ehrenamtlichen gefunden werden konnten oder Ressourcen und Konzepte zum Umgang mit Ehrenamt fehlten.

### Gründe für keine Beschäftigung Ehrenamtlicher (N = 127, Mehrfachnennungen möglich)



Wir haben den Eindruck, dass besonders Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe sowie der Behindertenhilfe sich schwertun, Ehrenamtliche in ihre Arbeit zu integrieren. Da negative Erfahrungen eher keine Rolle zu spielen scheinen, wäre der Blick auf die positiven Wirkungen bei den anvertrauten Personen zu richten. Hier sind die Dienste und Einrichtungen aufgefordert, zusammen mit den Fach-

leuten für ehrenamtliches Engagement nach Themen- und Arbeitsbereichen zu suchen, wo das Ehrenamt für Zielgruppe und Institution hilfreich sein könnte.

## Die Zukunft des Ehrenamtes

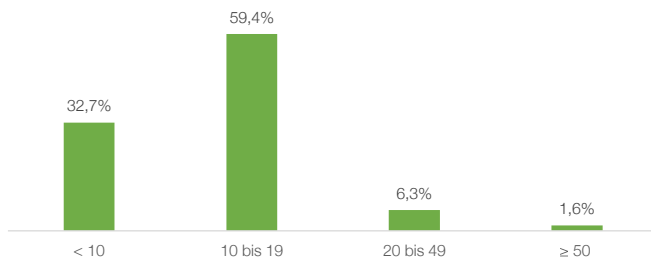
Zum Ende der Befragung nahmen alle 589 teilnehmenden Einrichtungen/ Dienste (mit und ohne ehrenamtlich Tätige) eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung von Ehrenamt vor. Hierbei wurden die unten genannten Thesen vorformuliert, und jeder Teilnehmende wurde gebeten, die drei zutreffendsten auszuwählen. Hier zeigt sich, dass Ehrenamt von großer Bedeutung in der Gesellschaft ist, jedoch die Fachlichkeit in Einrichtungen und Diensten nicht kompensieren kann. Es zeigt sich aber auch, dass der Begriff Fachlichkeit allein auf den beruflichen Anteil der Dienstleistung angewandt wird. Aus der Perspektive der jeweils betroffenen Personen und Zielgruppen der Dienste wird Fachlichkeit jedoch durch die Leistung der Einrichtung / des Dienstes definiert. Deshalb gehört Ehrenamt zur Fachlichkeit sozialer Arbeit bereits planerisch dazu, und die Koordination und Begleitung Ehrenamtlicher gehören zur Fachlichkeit der Einrichtung des Dienstes.

Unklar ist die weitere quantitative Entwicklung des Ehrenamts: Mangelnde zeitliche Ressourcen der Menschen stehen der wachsenden Notwendigkeit des Engagements gegenüber.



## Teil B: Kindertagesstätten und Familienzentren

Anzahl der hauptamtlich Tätigen in Kitas/Familienzentren



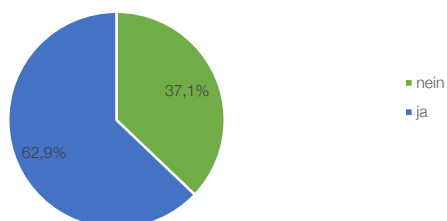
Insgesamt nahmen 431 Kindertagesstätten (im Folgenden Kitas) und Familienzentren an der Onlinebefragung im Herbst 2016 teil, was 42 % der insgesamt befragten Einrichtungen ausmacht. Aufgrund der Besonderheiten dieser Einrichtungsform und der erfreulich hohen Teilnehmeranzahl wird im Folgenden eine separate Auswertung zum ehrenamtlichen Engagement vorgestellt. Hierbei werden die Charakteristika der Kitas/Familienzentren und die Struktur von Ehrenamt in diesen Einrichtungen in Rückbezug auf die erste Auswertung erläutert.

Zunächst wird deutlich, dass es sich grundsätzlich um kleinere Einrichtungen handelt, die nur selten mehr als 20 hauptamtlich Tätige beschäftigen.

Ausgefüllt wurde die Befragung in nahezu allen Fällen (98 %) von Personen in Leitungs- oder Führungspositionen inklusive Bereichs-, Team- oder Gruppenleitungen.

## Ehrenamtliche Tätigkeiten in den Einrichtungen/Diensten<sup>3</sup>

Ehrenamtlich Tätige in Kitas und Familienzentren

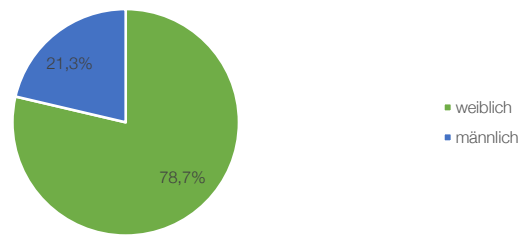


Knapp zwei Drittel (insgesamt 271) der Kitas und Familienzentren arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung mit ehrenamtlich Tätigen zusammen. Insgesamt entfallen auf die teilnehmenden Kitas und Familienzentren über 1000 ehrenamtlich Tätige. Diese sind zum Großteil weiblichen Geschlechts und in einem Altersbereich unter 50 Jahren. Die dort beschäftigten Ehrenamtlichen sind im Schnitt also deutlich jünger als die in den anderen befragten Einrichtungen/Diensten. Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei mehrheitlich um die Eltern bzw. insbesondere die Mütter der in den Einrichtungen betreuten Kinder handelt.

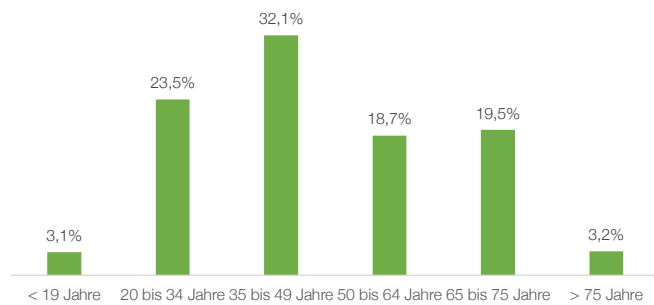
(4) Die folgenden Ergebnisse beziehen sich – sofern nicht anders expliziert – auf die insgesamt 271 Kitas/Familienzentren mit ehrenamtlich Tätigen.



### Geschlechterverteilung der ehrenamtlich Tätigen in Kitas/Familienzentren

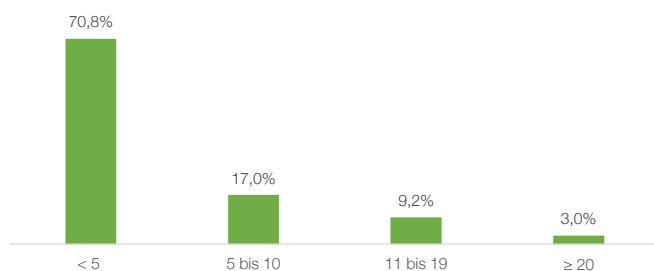


### Altersverteilung der ehrenamtlich Tätigen in Kitas/Familienzentren



In der Regel finden sich einzelne oder eine geringe Anzahl (< 5) ehrenamtlich Tätigen in den Kitas und Familienzentren.

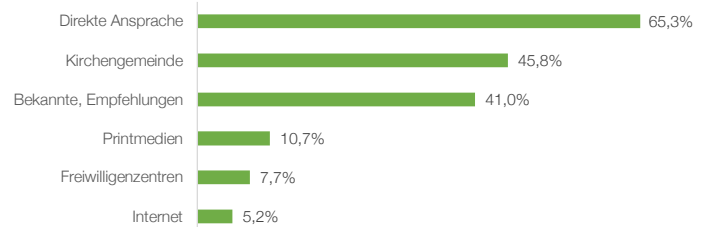
### Anzahl der Ehrenamtlichen pro Einrichtung in Kitas/Familienzentren



Die Gewinnung der Ehrenamtlichen erfolgte hier recht deutlich über eine direkte Ansprache, über Kirchengemeinden oder über Bekannte und Empfehlungen, wobei die Nutzung von Medien nur eine untergeordnete Rolle

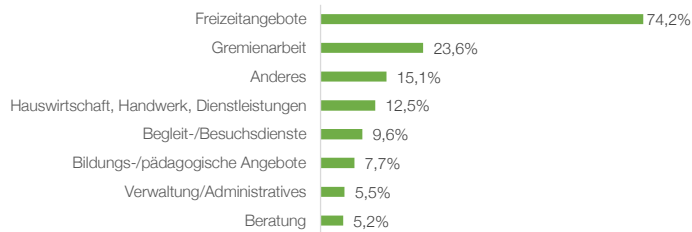
### Gewinnung der ehrenamtlich Tätigen in Kitas und Familienzentren

(Mehrfachnennungen möglich)



### Aufgaben der ehrenamtlich Tätigen in Kitas und Familienzentren

(Mehrfachnennungen möglich)

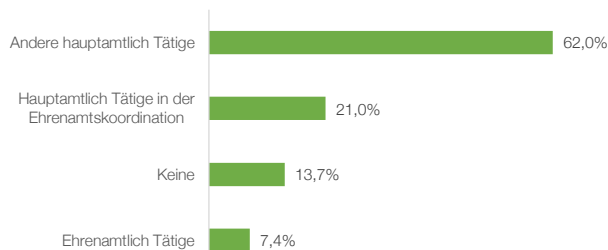


Die Ehrenamtlichen übernehmen in den Einrichtungen dabei insbesondere die Ausgestaltung von Freizeitangeboten sowie Gremienarbeit.

## Koordination der ehrenamtlichen Tätigkeiten in Kitas/Familienzentren

### Koordination der ehrenamtlichen Tätigkeit in Kitas/Familienzentren

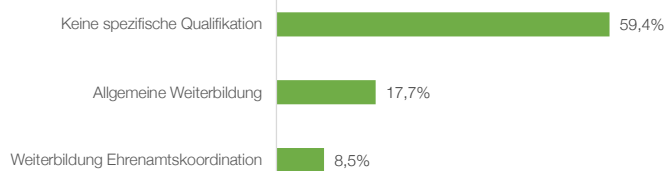
(Mehrfachnennungen möglich)



Die Koordination der Ehrenamtlichen findet in den meisten Fällen durch hauptamtlich Tätige statt. Deutlich weniger oft als in der Gesamtgruppe sind diese explizit mit der Koordination von Ehrenamt beauftragt. Es zeigt sich auch seltener eine spezifische Qualifizierung der Koordinierenden für ihre Tätigkeit. Eine Weiterbildung zur Ehrenamtskoordination stellt die Ausnahme dar.

### Qualifikation der Koordinierenden in Kitas/Familienzentren

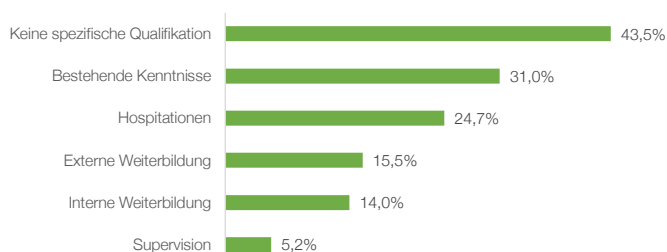
(Mehrfachnennungen möglich)



## Der Tätigkeitsprozess der ehrenamtlichen Tätigkeit in Kitas/Familienzentren

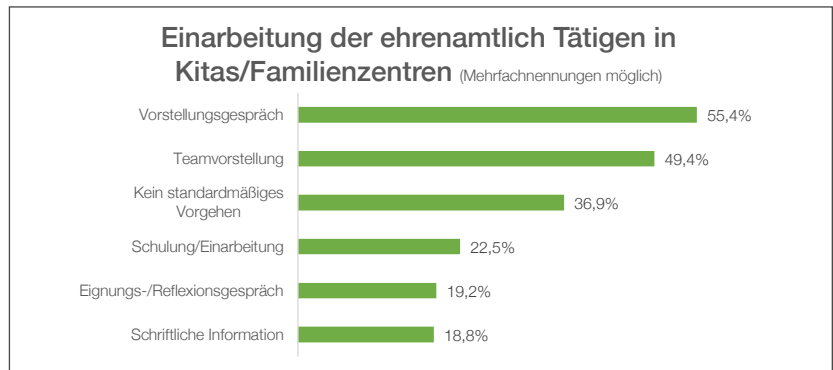
### Qualifikation der ehrenamtlich Tätigen in Kitas/Familienzentren

(Mehrfachnennungen möglich)

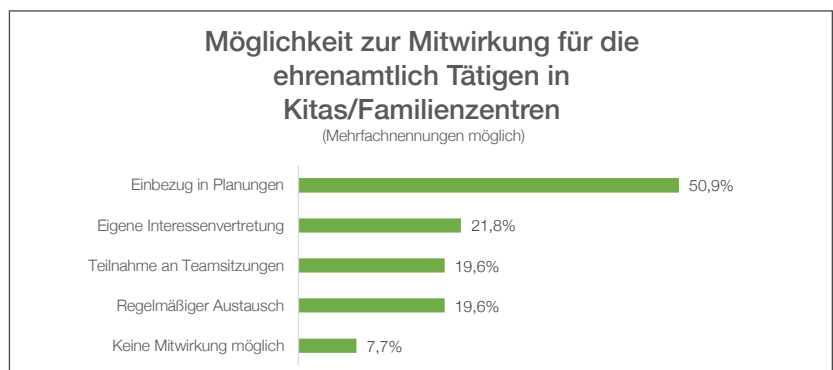
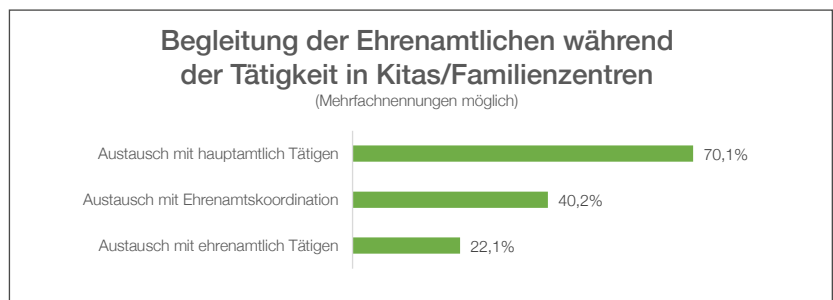


Auch die ehrenamtlich Tätigen werden nur selten explizit für ihre Tätigkeit qualifiziert. Bestehende Kenntnisse sind in diesem Arbeitsfeld oftmals vorhanden.

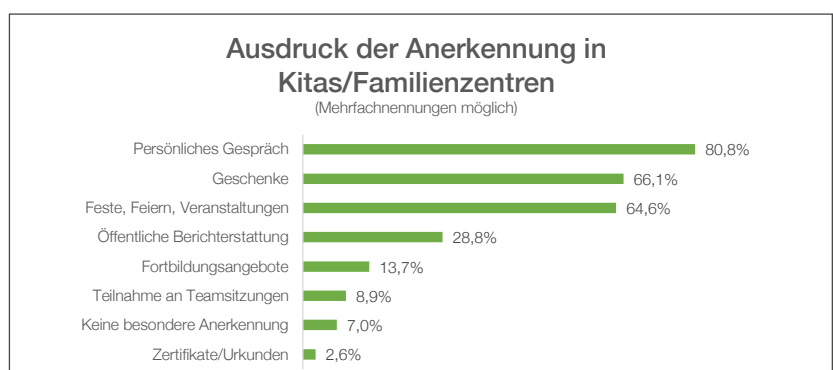
Der Arbeitsprozess der ehrenamtlich Tätigen in Kitas/Familienzentren im Vergleich zu den weiteren befragten Einrichtungen und Diensten weist deutliche Parallelen auf. Jedoch erfolgte das Vorgehen seltener nach festgelegten Standards. Die Begleitung der Ehrenamtlichen während ihrer Tätigkeit geschieht primär durch Austausch mit hauptamtlich Tätigen.



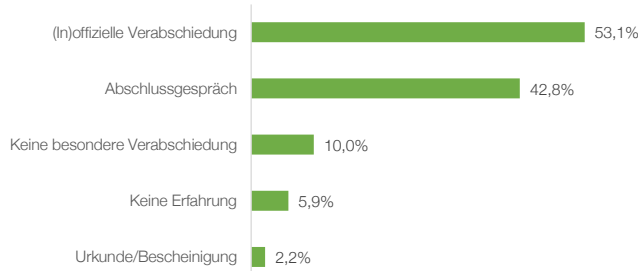
Bei Planungen und Entscheidungen besteht auch in Kitas und Familienzentren die Möglichkeit zur Partizipation und Mitwirkung, z. B. in kontinuierlichen Austauschgesprächen oder in Teamsitzungen. In vielen Fällen beteiligen sich Ehrenamtliche in Kitas auch an einer Interessenvertretung. In diesem Zusammenhang ist auf die Funktion der Elternräte zu verweisen.



Die Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit erfolgt auf vielfältige Weise. Finanzielle Zuwendungen (inkl. Auslagen-erstattung) gibt es in Kitas und Familienzentren in über 90 % der Fälle nicht. Zumeist findet die Anerkennung im persönlichen Gespräch statt.



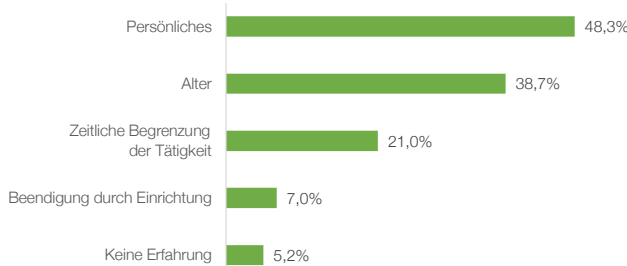
### Vorgehen bei Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit in Kitas/Familienzentren (Mehrfachnennungen möglich)



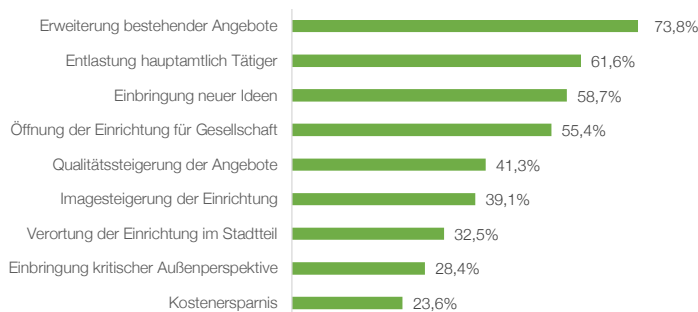
Wenn ehrenamtlich Tätige ihr Engagement beenden, ist ebenfalls das Gespräch zum Abschluss besonders bedeutsam.

Die Gründe für das Ausscheiden aus dem Ehrenamt sind vielfältig. Persönliche Gründe verschiedener Art erweisen sich als besonders relevant. Auch ist eine zeitliche Begrenzung der Tätigkeit (möglicherweise durch Ausscheiden der eigenen Kinder aus der Einrichtung) häufig zu finden.

### Gründe zur Beendigung ehrenamtlicher Tätigkeit in Kitas/Familienzentren (Mehrfachnennungen möglich)

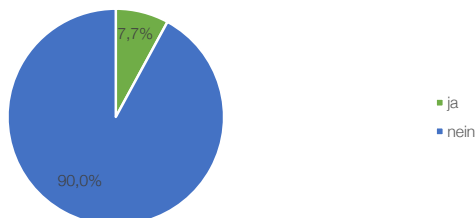


### Nutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit aus Sicht der Kitas/Familienzentren (Mehrfachnennungen möglich)



Der von den Kitas und Familienzentren beschriebene Zugewinn ist vielseitig, besonders wichtig ist die Erweiterung des bestehenden Angebots. Als prägnanter Unterschied zu anderen Einrichtungen und Diensten zeigt sich, dass auch die Entlastung hauptamtlich Mitarbeitender von zentraler Relevanz ist.

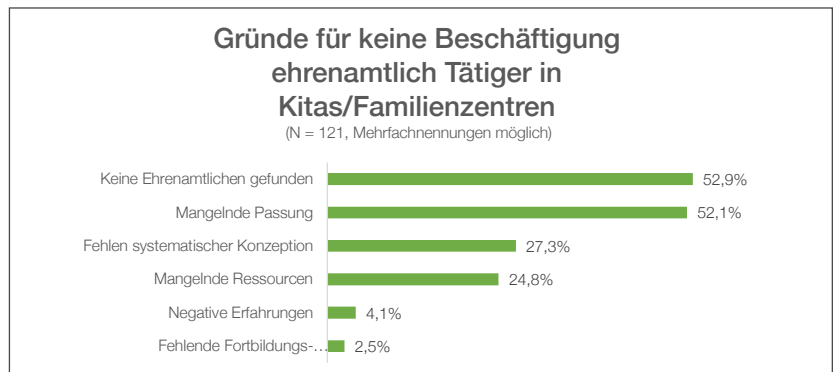
### Vorliegen einer schriftlichen Konzeption für Ehrenamt in Kitas/Familienzentren



Das Vorliegen einer schriftlichen Konzeption zeigte sich mit nur 7 % selten. Dies ist im Vergleich zu anderen Einrichtungen/Diensten (knapp 50 %) auffällig wenig.

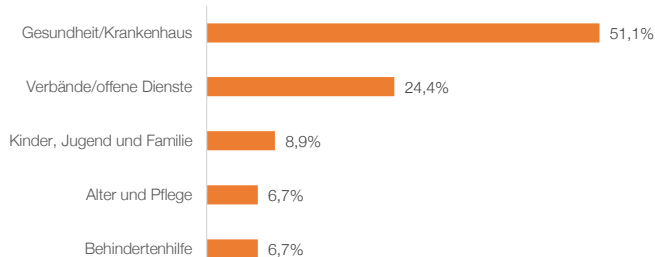
# Kitas/Familienzentren ohne ehrenamtlich Tätige

Nicht alle Kitas und Familienzentren beschäftigen Ehrenamtliche. Als Grund für das Fehlen von Ehrenamt wird hier besonders oft aufgeführt, dass keine Ehrenamtlichen gefunden werden konnten oder es an Passung mangelt. Darüber hinaus wird eine systematische Konzeption von Ehrenamt als notwendig erachtet.



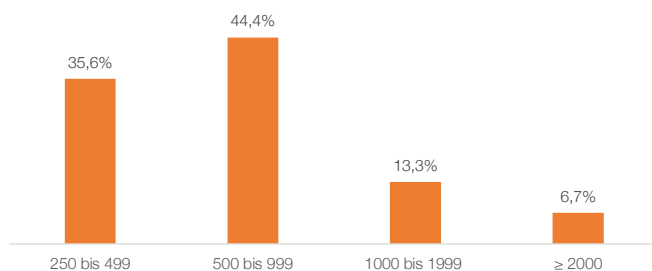
## Teil C: Große Einrichtungen/Dienste mit mehr als 250 Mitarbeitenden

**Arbeitsfeld der großen Einrichtungen/Dienste**



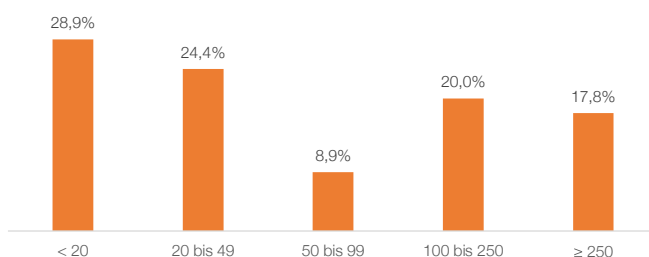
In einer Sekundärauswertung wurde ein besonderes Augenmerk auf außergewöhnlich große Einrichtungen und Dienste gelegt, das heißt konkret: Einrichtungen/Dienste mit mehr als 250 hauptamtlich Mitarbeitenden. Diese machen ca. 7,5 %<sup>5</sup> der Gesamtstichprobe aus. Bei Betrachtung der 45 Einrichtungen/Dienste zeigt sich, dass es sich dabei primär um Krankenhäuser bzw. Institutionen der Gesundheitsversorgung sowie Verbände und offene Dienste (insb. Gemeindecartas) handelt.

**Anzahl der hauptamtlich Tätigen in großen Einrichtungen/Diensten**



Insgesamt waren ca. 32 000 hauptamtlich Mitarbeitende in diesen 45 Einrichtungen und Diensten beschäftigt, was über die Hälfte aller Hauptamtlichen der Gesamtstichprobe ausmacht.

**Anzahl der ehrenamtlich Tätigen in großen Einrichtungen/Diensten**



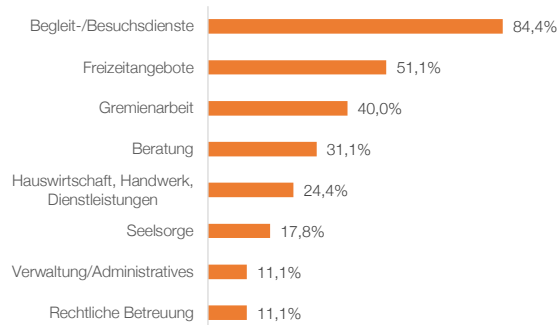
In den 45 größten Einrichtungen/Diensten sind außerdem insgesamt ca. 5600 Ehrenamtliche tätig, was etwa 20 % der Gesamtstichprobe ehrenamtlich Tätiger ausmacht. Verglichen mit dem Anteil der hauptamtlich Tätigen, wird deutlich, dass auf kleinere Einrichtungen/Dienste deutlich mehr ehrenamtlich Tätige entfallen.

(5) Dieser Wert bezieht sich auf die in Teil A beschriebene Stichprobe von N = 589.

Die Aufgaben der ehrenamtlich Tätigen bestehen dabei primär aus Begleit- und Besuchsdiensten sowie der Gestaltung von Freizeitangeboten und aus Gremienarbeit.

### Aufgaben der ehrenamtlich Tätigen in großen Einrichtungen/Diensten

(Mehrfachnennungen möglich)

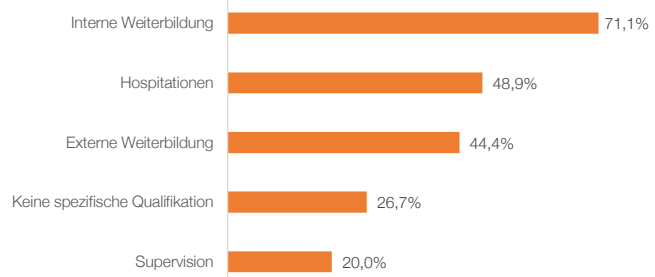


Es findet sich in keiner Einrichtung eine monatliche oder stündliche Vergütung für die ehrenamtlich Tätigen.

Die Qualifizierung der ehrenamtlich Tätigen ist vielfältig und findet primär einrichtungsintern statt. Im Bereich der Ehrenamtskoordination zeigt sich neben allgemeinen Weiterbildungen eine Qualifikation zur Ehrenamtskoordination als relevant.

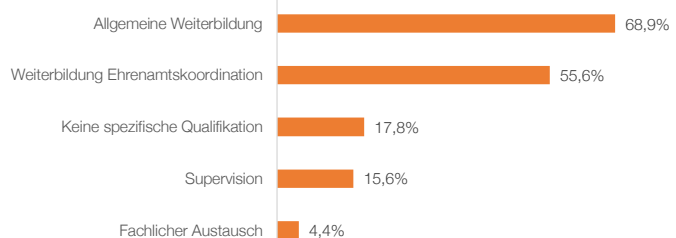
### Qualifikation der ehrenamtlich Tätigen in großen Einrichtungen/Diensten

(Mehrfachnennungen möglich)



### Qualifikation der Koordinierenden in großen Einrichtungen/Diensten

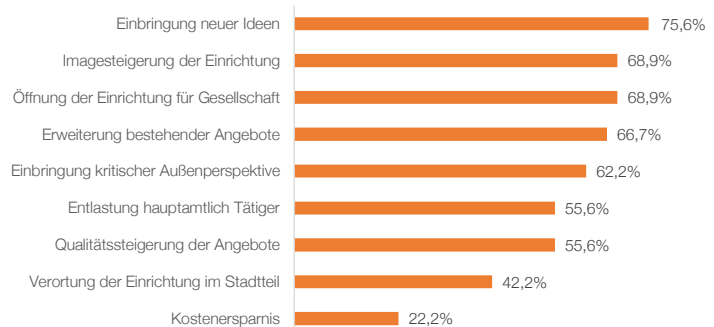
(Mehrfachnennungen möglich)



Das Einbringen neuer Ideen durch das Ehrenamt sowie eine Imagesteigerung und Öffnung der Einrichtung / des Dienstes für die Gesellschaft werden besonders oft als Nutzen benannt. Kostenersparnisse sind deutlich seltener von Bedeutung.

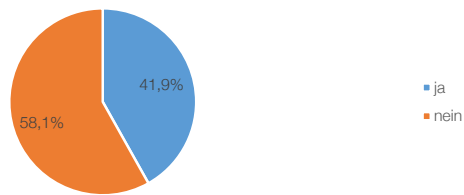
### Nutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit aus Sicht großer Einrichtungen/Dienste

(Mehrfachnennungen möglich)





**Vorliegen einer schriftlichen Konzeption  
für ehrenamtliche Tätigkeit in großen  
Einrichtungen/Diensten (N = 43)**



Verglichen mit der Gesamtstichprobe, zeigt sich, dass hier seltener, nur bei etwa 40 % der befragten Dienste und Einrichtungen, eine schriftliche Konzeption für den Umgang mit Ehrenamt vorliegt. Gerade in großen Organisationen bietet sich eine solche Konzeptionierung aber besonders an. Entwicklung und konsequente Umsetzung dürften auch vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Überlegungen hier weniger ein Problem darstellen.

## Empfehlungen für die Weiterarbeit am Thema:

- Die dargestellten Ergebnisse legen noch einmal nahe, dass bereits das Thema Ehrenamt/Engagement als **Querschnittsaufgabe** in die Organisation aller Fachbereiche eingebettet sein muss.
- In den Themenfeldern muss nicht geklärt werden, ob Ehrenamt zu den Diensten und Einrichtungen passt, sondern **wie**.
- Entscheidend ist die Blickrichtung: Ob ehrenamtliches Engagement wichtig ist, muss aus der **Perspektive der Zielgruppen** unserer Arbeit betrachtet werden. Nur so wird deutlich, wie sehr zusätzliches Engagement den Personengruppen von Nutzen ist.
- Durch Hinweise und Vorschläge engagierter Ehrenamtlicher wird die Arbeit ebenfalls weiterentwickelt. Zudem wird diese **Einbeziehung** als wichtige **Wertschätzung** wahrgenommen. Diese Rückmeldungen müssen regelmäßig eingeholt werden.
- Beruflich und ehrenamtlich Tätige wirken am gleichen Auftrag an unterschiedlicher Stelle mit und stehen in **keinem Konkurrenzverhältnis** zueinander. Wohl ist ihr Verhältnis zu klären und zu begleiten.
- Deshalb richtet sich **Ehrenamtskoordination** gleichermaßen auf die ehrenamtlich wie beruflich Engagierten aus.
- Dies im Blick zu halten bzw. neu in den Blick zu nehmen ist **Leitungsaufgabe**: strategisch für den Gesamtverband/-verein, aber auch Aufgabe der Leitung eines Dienstes, einer Einrichtung.
- Hierüber gibt eine **Ehrenamtskonzeption** Auskunft, die nach innen in die Organisation, aber auch nach außen kommuniziert werden muss.

# **Ehrenamtliches Engagement bei den caritativen Trägern in NRW**

## **Ergebnisse einer Onlinebefragung**

unter Diensten und Einrichtungen  
unter dem Dach der Diözesan-Caritasverbänden  
Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn

