

DOSB | Sport bewegt!

Arbeitshilfe

DOSB | Strategien und Maßnahmen zur Förderung des freiwilligen Engagements von Personen mit Migrationshintergrund

Autorin: Anne Rübner

1 | Einleitung: Förderung des freiwilligen Engagements von und mit Migrantinnen und Migranten

Das Programm „Integration durch Sport“ arbeitet – wie der organisierte Sport allgemein – auf der Grundlage des freiwilligen Engagements. Freiwillig Engagierte sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche und kontinuierliche Umsetzung der Integrationsarbeit an der Basis.

Freiwilliges Engagement bietet für alle Bevölkerungsgruppen, unabhängig von der sozialen oder kulturellen Herkunft, ein wichtiges Instrument für gesellschaftliche Integration und die Chance, ihre Fähigkeiten aktiv in das Gemeinwohl einzubringen und weiterzuentwickeln. Zukünftig rückt deshalb zunehmend die Förderung des freiwilligen Engagements von und mit Migrantinnen und Migranten in den Blick.

Personen mit Migrationshintergrund haben im Allgemeinen schwerer Zugang zum Engagement und partizipieren dementsprechend auch weniger an den sozialintegrativen Potenzialen und den Lernmöglichkeiten, die sich hier bieten. Ihre Engagementbe-

reitchaften sind aber hoch – und gerade das ist eine besonders gute Voraussetzung für eine systematische Engagementförderung. Von pauschalen Aussagen über die Personen mit Migrationshintergrund ist allerdings Abstand zu nehmen. Die empirischen Analysen zeigen vielmehr, dass nicht alle Migrantengruppen gleichermaßen freiwillig im Bereich Sport engagiert sind (vgl. Braun & Nobis, 2012). Es sind vor allem Migrantinnen, ältere Migranten, bildungsfernere Migranten sowie Migranten der ersten Generation, denen im Rahmen einer zielgruppenorientierten Engagementförderung eine besondere Aufmerksamkeit zukommen könnte.

Neben den eher niedrigschwelligen Engagementformen und der sporadischen Mithilfe (z. B. Mithilfe bei Vereinsfesten, Fahrdienste etc.) sollte insbesondere auch das Engagement in den formalen Strukturen (z. B. Übernahme von Ämtern im Vereinsvorstand) gefördert werden – hier sind die Potenziale bei Weitem noch nicht ausge-

schöpft.¹ Denn Integrationsarbeit in einem Sportverein sollte stets gemeinsam mit Migrantinnen und Migranten gestaltet werden.

Dies bringt auch für den Verein viele Vorteile. Menschen mit Migrationshintergrund sind in der Regel zweisprachig und mit der Kultur ihrer Herkunftsländer vertraut. Sie sind wichtige Türöffner und Multiplikatoren bei der Gewinnung neuer Vereinsmitglieder. Sie können aber auch die Betreuung und Bindung von bereits angeworbenen Mitgliedern mit Migrationshintergrund verbessern.

Die Förderung des freiwilligen Engagements von und mit Migrantinnen und Migranten erfordert jedoch auch von den Sportvereinen und -verbänden interkulturelle Lern- und Öffnungsprozesse. Dazu gehört eine kultursensible Ansprache der Zielgruppe und eine tatsächliche Offenheit für gegenseitige Beeinflussung und gegenseitiges Lernen.

Die vorliegende Broschüre richtet sich an Sportvereine und -verbände, die sich für eine Engagementförderung von Migrantinnen und Migranten stark machen wollen und bietet hierfür vielfältige Anknüpfungspunkte sowie einige konkrete Anregungen und Hinweise.

1 Diese Forderung ist u.a. als Handlungsempfehlung aus der Evaluation des Programms „Integration durch Sport“ hervorgegangen (vgl. Baur et. al. 2009). Viele Migrantinnen und Migranten bevorzugen jedoch ein fachliches, sportorientiertes Engagement gegenüber einer überfachlichen Tätigkeit und sind daher eher als Übungsleiter/innen tätig und weniger gestalterisch und Interessen vertretend (vgl. BSJ, 2012). Dies sollte insofern nicht unterschätzt werden, als eben gerade das eigentliche Sporttreiben, also das fachliche Element auch der Grund für die hohen Beteiligungsquoten von Menschen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport, insbesondere im Vergleich zu anderen Freiwilligenorganisationen, sind.

2 | Strategien und Maßnahmen zur nachhaltigen Gewinnung von Freiwillig engagierten Migrantinnen und Migranten

Die nachhaltige Gewinnung und Pflege von freiwillig Engagierten ist eine Daueraufgabe für jeden Verein. Eine zielgerichtete und systematische Engagementförderung bildet hierfür die Grundlage, um möglichst unabhängig vom Zufallsprinzip zu funktionieren. Im Folgenden werden einige Grundsätze formuliert, die Anregungen bieten sollen. Einige mögen für viele Vereine bereits eine Selbstverständlichkeit darstellen, andere können als Anstoß für die Entwicklung und Erprobung geeigneter Maßnahmen sein.

GEWINNEN²

Potenziale und Bedarfe identifizieren

Bevor man auf die Suche nach freiwillig Engagierten geht, sollte eine Bestands- und Bedarfsanalyse erfolgen. „Welche Aufgaben- und Tätigkeitsfelder müssen besetzt werden? Welche Kompetenzen sollte die Person mitbringen, die diese Aufgaben und Tätigkeiten ausüben soll?“

Menschen mit Migrationshintergrund können vielfältige z. T. ganz spezielle Kompetenzen in die Vereinsarbeit einbringen. Sie sind in der Regel zweisprachig und mit der Kultur ihrer Herkunftsländer vertraut. Daher können sie wichtige Türöffner und Multiplikatoren bei der Gewinnung neuer Vereinsmit-

2 Die im Folgenden vorgenommene Strukturierung der Anregungen erfolgt in Anlehnung an das niederländische „5 X B-Modell für ein Freiwilligen-Management“ mit den fünf Stufen binnenhalen (gewinnen), über begleiten (begleiten) und behouden (behalten, binden) bis hin zu belonen (anerkennen) und beeindigen (beenden) (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010, S. 6).

glieder sein. Sie können aber auch die Betreuung und Bindung von bereits angeworbenen Mitgliedern mit Migrationshintergrund verbessern.

Dabei sind die Sportvereine gefordert, die Kompetenzen freiwillig Engagierter nicht nur als Ressource für die Vereinsarbeit zu betrachten, sondern Engagement auch als Lern- und Erfahrungsfeld (Wissens- und Kompetenztransfer) anzuerkennen, denn auf individueller Ebene spielen „Kompetenzerwerb“ und das Bedürfnis nach persönlicher Weiterentwicklung eine zunehmend wichtigere Rolle. Sportvereine sollten also auch die Bedarfe und Wünsche von (potentiellen) Engagierten unbedingt bei der Planung berücksichtigen (Braun, 2012).

Aufgabenplanung – attraktive Herausforderung ohne Überforderung

Oftmals verhallen Aufrufe zum freiwilligen Engagement ungehört, weil nicht klar ist, wer gesucht wird und was genau zu tun ist. Hier können ein klar umrissenes Anforderungsprofil und eine präzise Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibung helfen, in denen u. a. Pflichten und Kompetenzen für die Engagierten festgelegt sind. Interessenten/innen sollten ehrlich und genau über die bevorstehenden Aufgaben informiert werden, d. h. die Informationen sollten den Zeitaufwand, Voraussetzungen und Rahmenbedingungen (z. B. Kostenerstattung, Fortbildung), die Möglichkeiten der Unterstützung durch den Verein (z. B. bei Sprachschwierigkeiten, Verständnisproblemen) oder etwaige Schwierigkeiten und Probleme, die zu erwarten sind, einschließen. Ein offenes Gespräch kann hier gegenseitiger Enttäuschung vorbeugen. Freiwillig Engagierte dürfen nicht das Gefühl haben, lediglich Befehlsempfänger des Vorstands und

dabei allein gelassen mit der Bewältigung der Aufgabe zu sein.

Darüber hinaus sollten die Aufgabenprofile an den Bedürfnissen und Interessen der Zielgruppe ausgerichtet werden und zu deren aktuellen Lebenssituation passen. Freiwillig Engagierte wollen Gleichgesinnte treffen oder etwas zur Gemeinschaft beitragen, sie wollen Aufgaben, die Spaß machen, Eigenverantwortung, Kreativität und die Umsetzung eigener Ideen zulassen.

Insbesondere bei freiwillig engagierten Migrantinnen und Migranten spielt es häufig auch eine Rolle, dass sie selbst alltagspraktischen Nutzen aus ihrem Engagement ziehen können. Das heißt, dass sie durch ihr Engagement gezielt etwas lernen können, das beispielsweise ihre berufliche Anschlussperspektive verbessert (sprachliche oder organisatorische Kompetenzen, nützliche Kontakte etc.).

Im Programm „Integration durch Sport“ gibt es sehr vielfältige Einsatz- und Tätigkeitsfelder für freiwillig

Engagierte. Sie können als Übungsleiter/innen, Betreuer/innen von Sportmobileinsätzen, Ansprechpartner/innen in den Vereinen, Netzwerkkordinator/innen, Multiplikator/innen oder Integrationsbeauftragte tätig sein. Dementsprechend gestaltet sich das mögliche Aufgabenspektrum der freiwillig Engagierten sehr vielseitig und umfasst je nach Einsatzfeld eher sportpraktische oder organisatorische Aufgaben, wie z. B. die:

- | Durchführung regelmäßig stattfindender bzw. mobiler Sport- und Bewegungsangebote
- | Ansprache der Zielgruppen zur Teilnahme am Sport und deren Überführung in die Strukturen des organisierten Sports (Gewinnung neuer Vereinsmitglieder)
- | Planung und Durchführung außersportlicher Vereinsaktivitäten und Unterstützungsleistungen für die Zielgruppen
- | Anleitung, Beratung und Betreuung der Sporttreibenden in ihrer sportlichen, persönlichen und sozialen Entwicklung

- | Gewinnung neuer Kooperationspartner (insbesondere durch die Ansprache von Migrantenorganisationen) sowie der Aufbau und die Pflege von Netzwerken
- | Vermittlung von Informationen über das Programm und die Integrationsarbeit im Sport

Ansprache und neue Rekrutierungspfade: persönlicher Kontakt, Multiplikatoren, Kooperationen

Zur Gewinnung von freiwillig Engagierten wird empfohlen, diese frühzeitig, gezielt und persönlich anzusprechen. Dabei sollten neben den altbewährten Vereinsmitgliedern auch neue bzw. potentielle Mitglieder in den Blick genommen werden. Besonders erfolgsversprechend ist die Ansprache, wenn bereits eine Vertrauensbasis hergestellt ist und der Mehrwert und Nutzen des Engagements leichter vermittelt werden kann, also wenn das persönliche Umfeld, Bekannte etc. einbezogen oder wenn andere Migrantinnen und Migranten als Multiplikatoren aktiv werden.

Weiterhin sind Kooperationspartner, wie z. B. Migrantenorganisationen, Migrationserstberatungsstellen, Jugendmigrationsdienste, Migrationsnetzwerke wichtige Mittler bei der Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund. Auch hauseigene Medien wie Internetseiten, Verbands-/ Vereinspublikationen, Veröffentlichungen am Schwarzen Brett, Informationsveranstaltungen, aber auch externe Kanäle wie zivilgesellschaftliche Internetplattformen (z. B. www.engagiert-in-deutschland.de) oder die Zusammenarbeit mit den örtlichen Freiwilligenagenturen/-börsen bieten vielfältige Möglichkeiten das Engagementangebot zu bewerben.

Mit einer guten Öffentlichkeitsarbeit können andere für ein freiwilliges Engagement im Verein sensibilisiert und gewonnen werden. Dabei sollte der Nutzen, den ein freiwilliges Engagement für Personen mit Migrationshintergrund im jeweiligen Verein bieten kann, klar kommuniziert werden (Lern- und Erfahrungsfeld, Kompetenzerwerb,

soziale Einbindung, Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten etc.). Hierfür kann es hilfreich sein, vorab einen Perspektivwechsel vorzunehmen: „Was bewirkt es, wenn ich mich engagiere? Warum könnte es mir Spaß machen?“ Die gängige Ausschreibungspraxis und das „Wording“ sollte ebenfalls angepasst werden, da Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund der in ihren Herkunftsländern oftmals anders aufgebauten Sportstrukturen mit ehrenamtlichen Begrifflichkeiten nicht ohne weiteres vertraut sind.

Einstieg erleichtern – Barrieren mindern

Die Aufnahme eines neuen Tätigkeitsfeldes in einem ungewohnten Kontext verursacht zunächst oftmals Unsicherheiten bei den Freiwilligen. Bei der Gestaltung des Engagements könnte dies berücksichtigt werden, indem beispielsweise ermöglicht wird, dass mehrere Freunde gemeinsam ein Engagement aufnehmen können (z. B. könnten zwei befreundete Migrantinnen gemein-

sam eine Übungsgruppe anleiten; dies erspart gleichzeitig die Suche nach einer Urlaubs-/Krankheitsvertretung). Interessenten sollten dazu eingeladen werden, das Umfeld des Ehrenamts ganz unverbindlich in zwangloser Atmosphäre kennenzulernen. Auch ein zeitlich begrenztes Engagement mit konkreten Zielen macht den Einstieg in ein freiwilliges Engagement leichter.

Um mögliche Ängste und Barrieren abzubauen, werden unter anderem Tandem-/Mentorenlösungen oder Ehrenamts-Patenschaften vorgeschlagen, in denen den freiwillig Engagierten zunächst erfahrene Übungsleiter oder Vereinsfunktionäre zur Seite gestellt werden.

BEGLEITEN, BEHALTEN & BINDEN

Ansprechpartner/Freiwilligen- manager/Ehrenamtsbeauftragter

Vereine sollten überlegen, ob es nicht Sinn macht, eine(n) sogenannte(n) „Ehrenamtsbeauftragte(n)“ oder „Freiwilligenmanager(in)“ zu benennen, der/die die freiwilligen und ehrenamtlichen Aktivitäten koordiniert. Denn es hat sich bewährt, wenn einer die Fäden in der Hand hält und damit verhindert, dass bereitwillige Mitarbeiter/innen übersehen werden, Potentiale ungenutzt bleiben und stattdessen die bekannten und altbewährten Engagierten überlastet werden. Ebenso haben die freiwillig Engagierten dadurch die Möglichkeit, auf direktem Weg über Probleme, Schwierigkeiten oder Ideen zu sprechen.

Attraktive Rahmenbedingungen & Anreize schaffen

Anreize rund um das freiwillige Engagement motivieren. Fortbildungen³ mit qualifizierten Nachweisen, die sich auch beruflich oder bei der Suche nach einem Arbeitsplatz nutzen lassen werden dankbar angenommen und bringen Vorteile für beide Seiten. Dementsprechend könnten auch die Kosten hierfür geteilt werden, wenn der Verein sie nicht allein tragen kann.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für Zufriedenheit der Migrantinnen und Migranten bei der Ausübung ihres freiwilligen Engagements ist die Bereitstellung von Ressourcen. Dies betrifft in erster Linie die Infrastruktur, also geeignete Räume und Ausstattung für Aufgaben und Finanzmittel für

3 Ein speziell für das Programm entwickeltes Fortbildungsangebot wird variabel und bedarfsorientiert zur Qualifizierung der freiwillig Engagierten im Programm eingesetzt und umfasst die (Weiter-)Entwicklung der erforderlichen sportfachlichen und -pädagogischen sowie sozialen und interkulturellen Kompetenzen. Damit wird eine qualifizierte Betreuungs- und Integrationsarbeit durch die freiwillig Engagierten im Programm gewährleistet.

Aufwandsentschädigungen, anfallende Sachkosten oder Weiterbildungen.

Vereinsklima: Transparenz und Wertschätzung

Ein sozialverantwortliches und teamorientiertes Vereinsklima kann die Freude an der ehrenamtlichen und freiwilligen Tätigkeit maßgeblich beeinflussen. Entscheidungen innerhalb des Vereins sollten transparent und demokratisch sein, geprägt von einer konstruktiven und sachlichen Diskussionskultur. Je mehr Informationen bekannt sind, umso leichter fällt es, Verantwortung zu übernehmen. Eine unbürokratische Arbeitsweise und flache oder gar fehlende Hierarchien ermöglichen ein effizientes Engagement zur Zufriedenheit aller!

ANERKENNEN

Kultur der Wertschätzung

Eine zeitgemäße Anerkennungskultur trägt maßgeblich dazu bei, neue Interessenten für Engagement und Ehrenamt im Sport zu gewinnen und die bereits entstandenen Bindungskräfte zu sichern. Dabei sollte auch unspektakuläres Engagement nicht übersehen werden.

Anerkennende Worte zwischendurch, ein Portrait in der lokalen Presse, öffentliche Ehrungen können der Freiwilligenarbeit regelrecht neuen Aufschwung verleihen. Hierbei spielt auch das Umfeld (z. B. Familienangehörige oder auch Arbeitgeber) des Freiwilligen eine entscheidende Rolle und sollte mit einem Dankeschön bedacht werden. Eventuell lassen sich auch Partner gewinnen, um den finanziellen Aufwand für solche Ehrungen zu teilen oder auch ganz individuelle Überraschungen ermöglichen zu können.

*Tipps für Dank und Anerkennung
(vgl. Deutscher Sportbund (2004):*

- | anerkennende Erwähnungen für außergewöhnliche aber auch für unspektakuläre Leistungen
- | persönliches Engagement in Zusammenarbeit mit den lokalen Medien würdigen
- | Ehrungen durch die Kommune veranlassen
- | Räume für Begegnung und (Erfahrungs-)Austausch schaffen (mit anderen/erfahrenen Engagierten, ggf. mit hauptberuflichen Mitarbeitern des Vereins)
- | „Tag des Ehrenamts“ organisieren
- | Regelmäßige Gespräche, Lob, konstruktives Feedback, Einbindung in Entscheidungen verdeutlichen, dass freiwillige Mitarbeit im Verein hoch geschätzt wird.

Entlastung schaffen

Neben einer wertschätzenden Vereinskultur sind auch Formen der materiellen Anerkennung bzw. auch schlichtweg die Entlastung der Ehrenamtlichen bspw. durch Beitragsbefreiung, unbürokratische Erstattung von Auslagen, Preisnachlässen, z. B. für Sportveranstaltungen und Aufwandsentschädigungen unerlässlich für die Motivation zur Aufrechterhaltung des Engagements. Die Selbstkosten der freiwillig Engagierten sollten nach Möglichkeit erstattet werden, wenn sie nicht von sich aus diese als Spenden an den Verein betrachten.

BEENDEN

Abschiedskultur: Zertifizierung, Auswertung Zusammenarbeit, Kontakt halten

Freiwilliges Engagement hat auch irgendwann ein Ende. Wenn dieser Zeitpunkt gekommen ist sollte für angemessenen Dank und Abschied gesorgt werden.

Beispielsweise sollte freiwillig Engagierten durch die Ausstellung eines Zertifikats bzw. Empfehlungsschreiben über das Engagement auch in dieser Phase Wertschätzung für das erbrachte Engagement im Verein oder Verband entgegengebracht werden.

In diesem Zusammenhang ergibt sich sicher auch die Möglichkeit gemeinsam Bilanz zu ziehen und die Zusammenarbeit auszuwerten. Diese Zeit sollte man sich ruhig nehmen, denn so können wertvolle Anregungen eingeholt werden, die äußerst hilfreich für den zukünftigen Umgang mit freiwillig Engagierten sind.

Literatur

BAUR, J. ET. AL. (2009) (Hrsg.): Evaluation des Programms „Integration durch Sport“. Quelle: http://www.integration-durch-sport.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/ids/files/downloads_pdf/downloads_2009/Gesamtbericht_Band_1.pdf

BRANDENBURGISCHE SPORTJUGEND (2012): Abschlussbericht Innovationsfondsprojekt „Fit für den Vereinsvorstand – qualifiziert MITwirken“ (Quelle: <http://www.dosb.de/uploads/media/Frauen-LSBBrandenburg-Fit-fuer-den-Vereinsvorstand-Abschlussbericht2012.pdf>)

BRAUN, S. & NOBIS, T. (2012): Freiwilliges Engagement von Personen mit Migrationshintergrund im Sport. (Quelle: http://www.integration-durch-sport.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/ids/images/2012/Expertise_Freiwilliges_Engagement_von_Menschen_mit_Migrationshintergrund_im_Sport__2_.pdf)

DEUTSCHER SPORTBUND (2004): Kalender „Freiwilligen-Management“. (Quelle: <http://www.ehrenamt-im-sport.de/fileadmin/fm-ehrenamtimport/Freiwilligenmanagement/FwManagement.pdf>)

DEUTSCHER FUßBALL-BUND (k.A.): Wie gewinne ich ehrenamtliche Mitarbeiter für den Fußballverein? (Quelle: http://www.dfb.de/fileadmin/Assets/pdf/ae_ideen.pdf)

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (2010): Freiwilligen-Engagement professionell gestalten. Engagierte und aktive Freiwillige gewinnen und beteiligen. Bonn: Bonner Universitätsdruckerei.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages