

Beitrag von Andrea Brandt

Dokumentation und Ablauf

1. Vorstellungsrunde
2. Impulsvortrag

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010

Umgang mit Stress im Freiwilligenmanagement

Andrea Brandt



Leiterin der FreiwilligenAgentur
KreuzbergFriedrichshain,

Sprecherin der LAGFA Berlin,

Mitglied im Landesnetzwerk
„Aktiv in Berlin“,



Mitarbeit bei der Berliner Servicestelle
der „Aktion zusammen wachsen“,
Austausch und Fortbildung für Patenschaftsprojekte



Koordinatorin im Patenschafts-
projekt biffy Berlin e.V.

1

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



Freiwilligenmanagement – zwischen Effizienz und Selbstaussbeutung ?

- **Welches sind förderliche Rahmenbedingungen der Arbeit im Freiwilligenmanagement?**
- **Welches sind hinderliche und belastende Rahmenbedingungen der Arbeit?**
- **Wie kann eine Balance zwischen Arbeitsanforderungen und Möglichkeiten des Einzelnen im Umgang mit der Arbeit gelingen?**

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Positive Effekte durch Freiwilliges Engagement
– gilt das auch im Freiwilligenmanagement ?**

US-Soziologiestudie bekräftigt: „Gesund durch Ehrenamt“:

- **Ehrenamtlich Tätige werden seltener ernsthaft krank und leben länger**
(besagt eine Studie der US-Medizinsoziologen John Wilson und Marc Musick)

Grund:

- **starke Vernetzung mit anderen Menschen reduziere den negativen Stress: es entstehe ein Hochgefühl, das sich als wohlige Wärme im Körper niederschlägt** ("Helper's High,") **Freigesetzte Endorphine, sogenannte Glückshormone, spornen das Immunsystem an, Krankheiten werden abgewehrt bzw. in ihrem Verlauf gemildert.**
(Ergebnis von Studien mit 3500 Freizeithelfern von Allan Luks)
- **Insgesamt, so die US-Forscher, haben Helfer eine um 60 Prozent höhere Chance, lange zu leben.**

Gilt das auch für Freiwilligen-ManagerInnen?

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Freiwilligenmanagement –
ein Tätigkeitsfeld mit vielen Teilaufgaben**

- Information, Beratung und Vermittlung von Freiwilligen
- Beratung von und Zusammenarbeit mit Organisationen
- Vernetzung im Freiwilligensektor
- Öffentlichkeitsarbeit für Freiwilliges Engagement
- Fort- u. Weiterbildung (eigene und Angebote für die Klientel)
- Entwicklung und Durchführung von eigenen Projekten zum FE
- Verwaltungsaufgaben, Datenbankpflege
- Qualitätssicherung und Evaluation
- Fundraising/ Mitteleinwerbung
- Zusammenarbeit mit Unternehmen
- Träger für Freiwilligendienste u.a. Programmen des FE

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Freiwilligenmanagement –
zwischen Effizienz und Selbstaussbeutung ?**

- **Freiwilligenmanager/innen bewegen sich oft zwischen Effizienz und Selbstaussbeutung.**
- **Gute Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit im Freiwilligenmanagement sind eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Freiwilligenmanagement!**
- **Dazu gehört, eine Balance zwischen Arbeitsanforderungen und individuellen Arbeitsfähigkeit der/des Freiwilligenmanager/-s/-in (je nach Alter, Qualifikation, Kompetenz, Motivation, körperlicher und psychischer Konstitution usw.) herzustellen.**

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Freiwilligenmanagement – förderliche
Rahmenbedingungen der Arbeit (1)**

Thesen:

- **Oft individuelle Entwicklung zum und persönliches Interesse am Berufsfeld Freiwilligenmanagement („Berufung“)**
- **Hohe Identifikation mit der Tätigkeit und Arbeitsmotivation durch Sinnhaftigkeit und viele soziale Kontakte**
- **direkter Kontakt zu den Zielgruppen (in der Freiwilligenberatung, -begleitung, -fortbildung)**
- **Vielseitige Arbeitsinhalte, wenig unterfordernde Routine**
- **Freiräume für eigene Gestaltung und selbständiges Handeln, eigene Konzepte und Projekte**

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Freiwilligenmanagement – förderliche
Rahmenbedingungen der Arbeit (2)**

- **Wissen, Kompetenzen einbringen, Anderen helfen können**
- **Flache Hierarchie, ein Arbeitsklima der gegenseitigen Unterstützung**
- **flexible Zeiteinteilung, Zeit für Fortbildung/
Kompetenzerwerb**
- **Bindung an/ Rückhalt durch den sozialen Träger**
- **Angebote der Supervision, Möglichkeiten zum Austausch
mit Kollegen/innen und in Netzwerken**

> Zufriedenheit mit der Arbeit

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Freiwilligenmanagement – hinderliche
Rahmenbedingungen der Arbeit**

Thesen:

- **Freiwilligenmanagement als Zusatzaufgabe neben anderen umfassenden
Aufgabenfeldern**
- **Diskontinuierliche Arbeitsbedingungen: Befristete finanzielle Förderung,
ständig wechselnde personelle Ansprechpartner/ Unterstützung und
Infrastruktur**
- **Zu wenig Zeit für Freiwilligenberatung, -betreuung, eigene Fortbildung**
- **eingeschränkte Gestaltungsspielräume (wenig Möglichkeit der Delegation,
Einfluss auf Arbeitsvolumen)**
- **Fehlende Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung im Unternehmen**
- **Geringe oder fehlende Entlohnung und die Unsicherheit des Arbeitsplatzes**
- **Mitsprachemöglichkeiten und Einflussmöglichkeiten, die Information über
wichtige Vorgänge im Unternehmen**

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Risikofaktoren und Belastungen
im Freiwilligenmanagement**

Thesen:

- Emotional belastende Situationen durch „schwierige“ oder stark hilfsbedürftige Freiwillige („Auffangbecken für Ratsuchende aller Art“).
- Fehlende personelle Unterstützung und finanzielle Kontinuität > Unsicherheit des Arbeitsplatzes
- Häufig wechselnde Anforderungen durch unterschiedliche Tätigkeitsfelder führen zu Zusatzaufwand und Aneignungsbehinderungen.
- Zeitdruck > Anspannung
- Konflikt zwischen sozialpädagogischen und wirtschaftlichen Zielen
- Fehlende Anerkennung für FE und seine Voraussetzungen in der Gesellschaft
- Symptome wie Nacken oder Schulterverspannungen, sich nach der Arbeit ‚verbraucht‘ fühlen und nicht mehr abschalten können
- selten systematische Umgangsweisen mit psychischen Belastungen in der Organisation

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Die Balance zwischen Arbeitsanforderungen und
Möglichkeiten des Einzelnen herstellen?**

Ø **Rahmenbedingungen verbessern:**

- Mit Akteuren des FE vernetzen/verbünden
- Politik zu klaren Entscheidungen für FE und die Ausstattung mit entsprechender Infrastruktur auffordern
- Eigenes Leitbild, eigene Zielvorstellungen für die Arbeit formulieren
- Qualitätskriterien für die Arbeit festlegen
- Umverteilung von Aufgaben prüfen/ größere Gewichtung von FE
- ...



Ø **Möglichkeiten des Einzelnen:**

- Wertschätzung für eigene Kompetenzvielfalt
- Nutzen von Aus- und Weiterbildungsangeboten zur Erweiterung eigener Kompetenzen
- Eigene Ressourcen im Blick behalten, Aufgaben strukturieren
- Grenzen setzen, Zeitmanagement > Stress-Resistenz erhöhen
- Rückhalt beim Träger holen
- Regelmäßig innehalten und Arbeit bilanzieren, ggf. Ziele korrigieren
- ...

Workshop Infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegen Stress 7. Mai 2010



**Freiwilligenmanagement –
Ihre Sicht auf Ihr Arbeitsfeld**

Ø **Bitte bearbeiten Sie folgende drei Fragen:**

- 1. Die Arbeit im Freiwilligenmanagement / in unserer Agentur ist belastend, weil ...**
- 2. Damit Belastungen / „Stress“ vermieden werden können, müsste an den Rahmenbedingungen folgendes verändert werden: ...**
- 3. Die wichtigsten Ressourcen in unserer Organisation, um mit Belastungen fertig zu werden, sind: ...**

Nach einem Impulsvortrag widmete sich die Arbeitsgruppe den oben genannten Fragen, ihrerseits ergänzt um die Frage

- Was bedeutet Effizienz im Freiwilligenmanagement und wie kann sie sichtbar gemacht werden?

Die TeilnehmerInnen teilten sich den Fragestellungen zu und diskutierten sie, anschließend wurden die wichtigsten Aspekte dem Plenum vorgestellt und von den anderen Gruppen ergänzt.

1. Als Belastungen im Freiwilligenmanagement empfinden die TeilnehmerInnen:

- Die (oft unstete) Finanzierung der Personalstellen bewirkt eine Kurzfristigkeit und Diskontinuität der Arbeit im Freiwilligen Engagement
- Es fallen zu viele Aufgaben gleichzeitig an
- Die Gewichtung der Aufgaben ist schwierig – wie/ nach welchen Kriterien?
- Zu viele Informationen – wie können sie gefiltert werden?
- Viele Überstunden bei ohnehin nur Teilzeitstellen
- Druck, Ziele in kurzen Zeiträumen zu erreichen
- Konflikt zwischen quantitativen und qualitativen Zielen
- Fließende Übergänge zwischen Arbeit und Freizeit führen zu einer Entgrenzung der Arbeit > Erwartung an eine „Allverfügbarkeit“
- Mehrarbeit – wie viel erlebe ich/ der/die Einzelne als Belastung?

Beitrag von Andrea Brandt

- Es gibt keine (gesellschaftliche) Einsicht in die Notwendigkeit für kontinuierliche personelle und finanzielle Infrastruktur im Freiwilligenmanagement
- 2. Für die Veränderung der Rahmenbedingungen** sehen sie TeilnehmerInnen folgende Möglichkeiten:
- Wichtig: gut zu finden sein > zentrale Lage, niedrighschwellige Angebote
 - Langfristige Stellenfinanzierung
 - Als „Störgrößen“ von außen werden gesehen: Anfragen an Politik und Verwaltung, unangemeldete Freiwillige und Organisationen > Abhilfe durch strikte Tagesplanung und konsequente Absagen bei zu vielen/ eiligen Terminen
 - Abgrenzung von Aufgaben
 - Politisch eine Infrastruktur für Freiwilligen-Engagement und –Management einfordern
- 3. Ressourcen**, um mit den Belastungen zurecht zu kommen, sehen die TeilnehmerInnen in:
- Netzwerken
 - Fitten Freiwilligen und PraktikantInnen (zur Unterstützung der Arbeit)
 - Der Anerkennung von Freiwilligenmanagement als eigenständiges Arbeitsfeld in der Organisation
 - Angeboten der Supervision
 - Einem gutes Arbeitsklima
 - Kollegialer Beratung
 - Einer guten Büroorganisation
 - Einem guten Zeitmanagement in Wechselwirkung mit der Organisation
 - Strukturierung der Arbeit
 - Fort- und Weiterbildung
 - Sinn und Identifikation mit dem FE
- 4. Wie kann Freiwilligenmanagement effizient gestaltet** werden? Hier nannten die TeilnehmerInnen als wichtige Aspekte:
- Die Anzahl der Ehrenamtlichen (wie viel Aufwand braucht die Begleitung?)
 - Feedback der verschiedenen Gruppen wie Ehrenamtlichen, KundInnen, Angehörigen und hauptamtlichen KollegInnen als Orientierungshilfe
 - Wirkungen der Freiwilligen im Hinblick auf bestimmte Zeile untersuchen > eine ökonomische Bewertung des Ehrenamtes im Sinne des Sichtbar-Machens, wie viel wertvolle Leistungen darüber erbracht werden
 - Anzahle der erfolgreich Vermittelten und Aktivierte erfassen
 - Werbung für die Organisation durch Ehrenamtliche