

Gefördert vom:



E-LEARNING KINDERSCHUTZ

Schutzkonzepte im Ehrenamt

„Das auch noch?“ Gemeinsame Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten im Vereinsalltag

Dr. Anna Eberhardt

Abschlussveranstaltung im Projekt „Schutzkonzepte in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ | 15. Oktober 2024 | Berlin

Agenda



Ehrenamt – zwischen Wunsch und Wirklichkeit



Motivation – was treibt uns an?



Schutzkonzeptentwicklung in der ehrenamtlichen Praxis

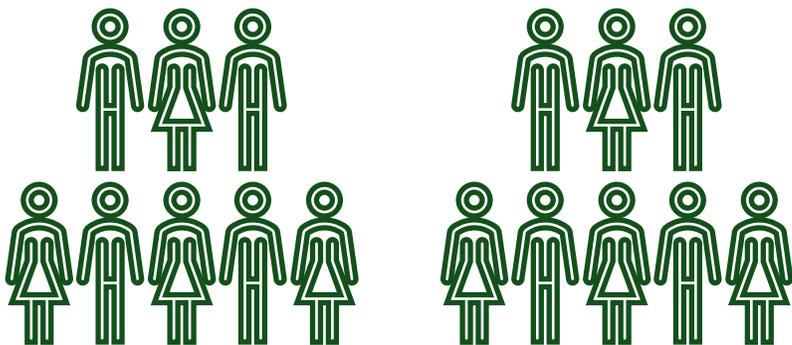


Resümee und Zusammenfassung

Ehrenamt –
zwischen Wunsch
und Wirklichkeit

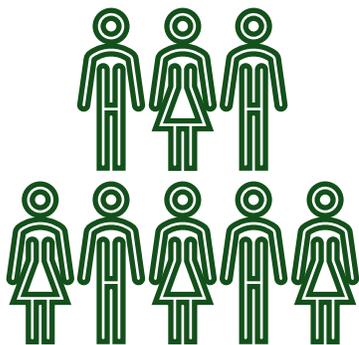


Ehrenamt – zwischen Wunsch und Wirklichkeit



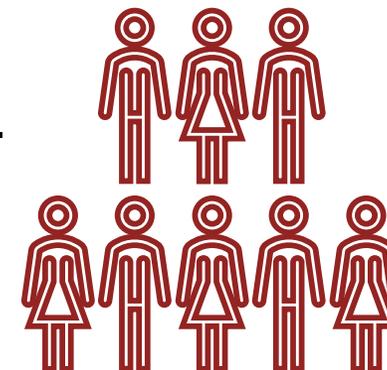
96,8 %

der Deutschen finden ehrenamtliches Engagement wichtig.



33,5 %

sind ehrenamtlich tätig.



Ehrenamt – zwischen Wunsch und Wirklichkeit



Wunsch

Wirklichkeit

- Altruistische Motive
- Gesellschaftliche Anerkennung
- Fester Bestandteil der Gesellschaft
- Stärkung des sozialen Gefüges
- Individuelle Erfüllung
- Einsatz für gemeinnützige Zwecke
- Knüpfen von sozialen Kontakten
- Entwicklung von persönlichen Fähigkeiten
- Zeitliche Belastung
- Mangelnde Anerkennung
- Unzureichende finanzielle Unterstützung
- Bürokratische Hürden
- Fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten
- Ungleichgewicht in der Aufgabenverteilung
- Generationswechsel und Nachwuchsprobleme
- Psychische Belastung
- Konflikte und Machtstrukturen
- Mangel an Ressourcen

Ehrenamt – zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Ehrenamtliche Tätigkeiten können zu Belastung, Stress, Frustration und Überforderung führen

- Besondere Risikofaktoren
 - Fehlen von klaren Grenzen und Strukturen
 - Unklare Rollen und Erwartungen
 - Zeitdruck und hohe Arbeitsbelastung
 - Ungleichgewicht in der Aufgabenverteilung
 - Erwartung eines hohen Maßes an Fachwissen und Engagement an die Ehrenamtlichen, ohne entsprechende Schulung und Unterstützung
 - Hohe emotionale Belastung
 - Fehlende Anerkennung und Wertschätzung
 - Diskrepanzen zwischen den persönlichen/ideellen Erwartungen und der tatsächlichen Arbeit



Ehrenamt – zwischen Wunsch und Wirklichkeit

- **Lösungsansätze und Perspektiven**
 - Bessere Unterstützung und Anerkennung der Ehrenamtlichen, sowohl durch die Gesellschaft als auch durch die Organisationen
 - Finanzielle Anreize
 - Weiterbildungsmöglichkeiten
 - klare Strukturen
 - ...
 - Flexibilisierung des Ehrenamts um eine bessere Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen zu ermöglichen
 - digitales Ehrenamt
 - zeitlich befristete Projekte/Tätigkeiten
 - ...
- Realistische Erwartungen an das Ehrenamt fördern
 - transparente Kommunikation über Anforderungen und Tätigkeit
 - Klare Abgrenzung zwischen Ehrenamt, Beruf und Privatleben
 - ...

WIR HABEN AUS DEM MODELL EINMAL
ALLE EHRENANTLICHEN LEISTUNGEN
HERAUSGERECHNET.

Ehrenamt – zwischen Wunsch und Wirklichkeit



Motivation – was
treibt uns an?



Wieso denn eigentlich Ehrenamt?

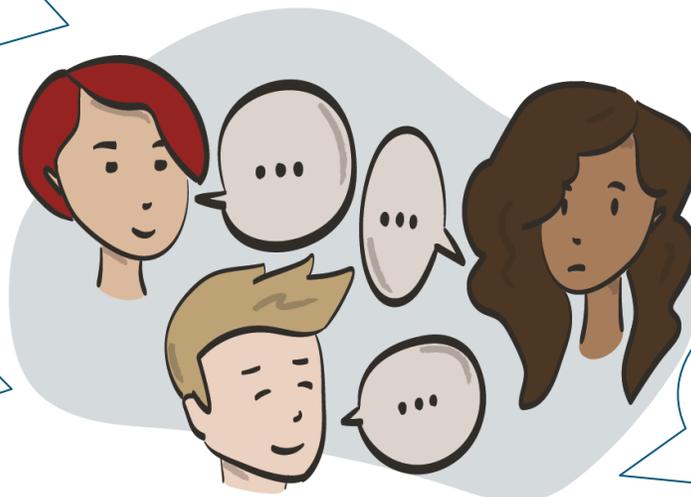
Ich liebe es, Wissen weiterzugeben und bei ihren Herausforderungen zu helfen. Es macht mich stolz, wenn sie Erfolg haben und ich dazu beitragen konnte.

Hab das schon immer gemacht, es gehört einfach zu meinem Leben dazu. Meine besten Freunde kommen aus dem Verein und ich bin dort aufgewachsen.

Ehrlich gesagt ist auch irgendwie Selbstverwirklichung für mich dabei. Ich sehe, dass ich Fähigkeiten habe, die anderen helfen können, und das stärkt mich auch.

Ich habe das Gefühl, dass ich etwas Sinnvolles tue. Es erfüllt mich, wenn ich sehe, dass ich tatsächlich einen positiven Einfluss auf das Leben der Kinder habe.

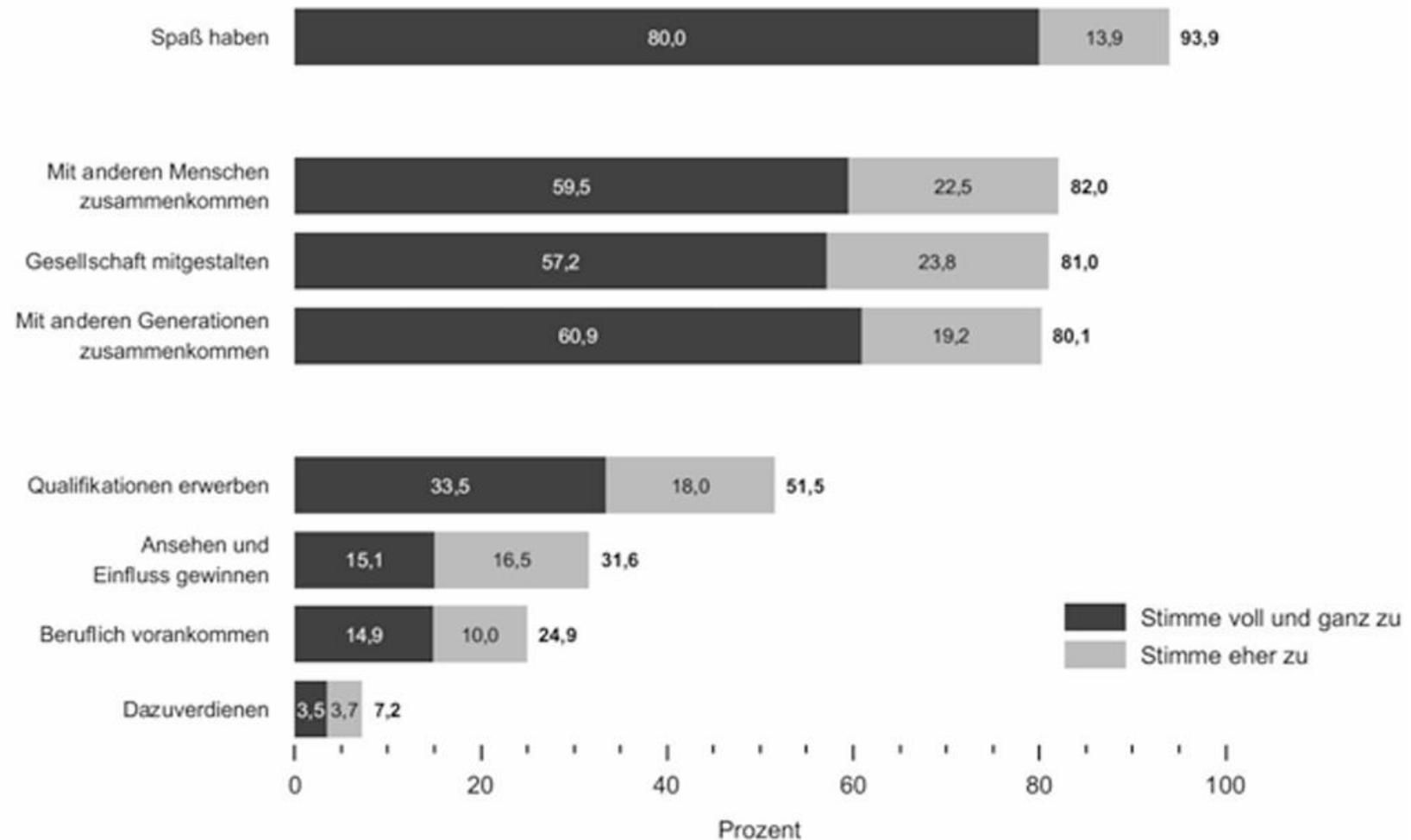
Ich lerne so ständig neue Menschen und neue Dinge kennen und erweitere meinen Horizont.



Für mich ist es wichtig, etwas zurückzugeben. Ich hatte als Kind so eine tolle Zeit im Verein und möchte, dass auch andere Kinder diese Chancen bekommen.

Angaben freiwilliger Engagierter zu den Motiven für ihr Engagement 2014

aus Remke, Sara; Bertels, Gesa (2020): Ehrenamtliche im Blick. Zielgruppe und Partner bei Prävention gegen sexualisierte Gewalt. In: Martin Wazlawik, Bernd Christmann, Maika Böhm und Arne Dekker (Hg.): Perspektiven auf sexualisierte Gewalt. Einsichten aus Forschung und Praxis. Wiesbaden: Springer (Sexuelle Gewalt und Pädagogik, Band 5), S. 65–81. S. 71

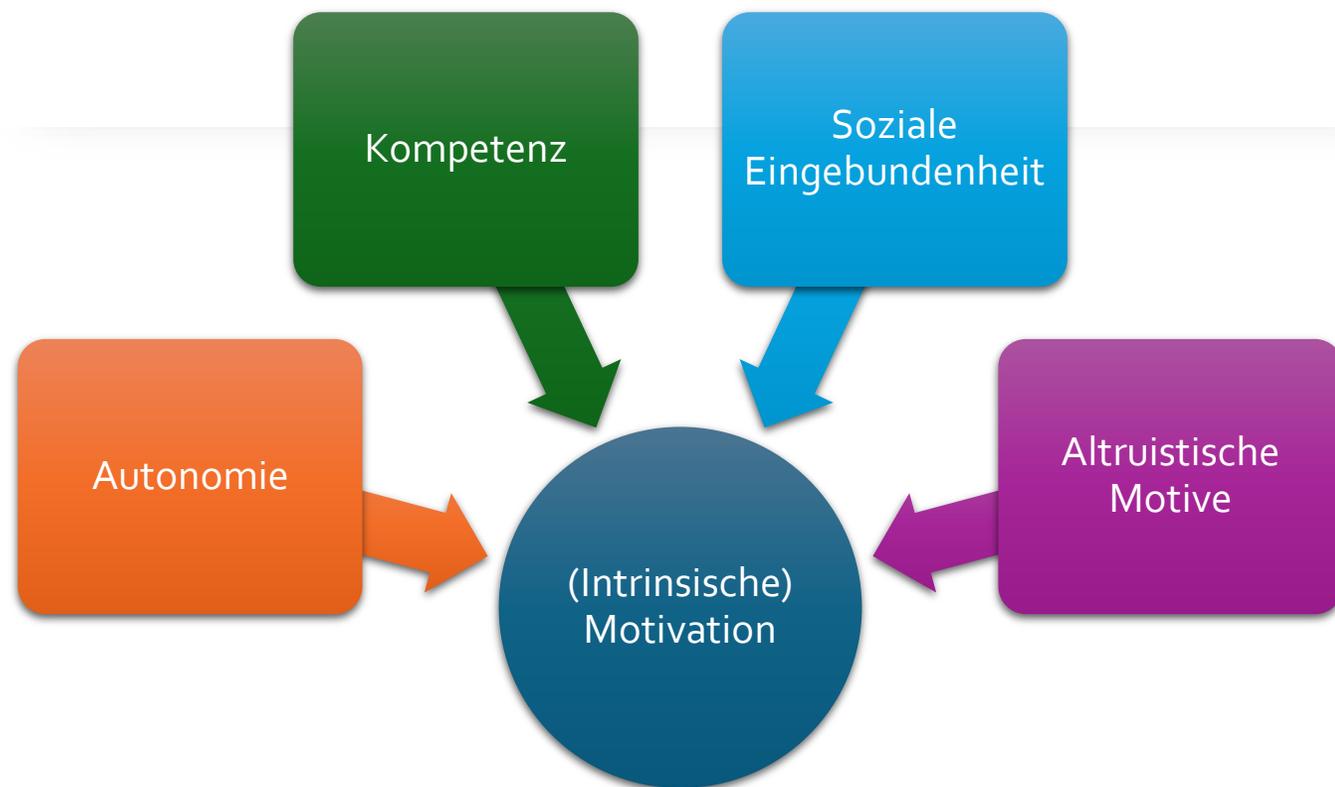


Quelle: FWS 2014, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: Alle Engagierten (n = 11.651–12.506).

Motivation

- **Extrinsische Motivation**
 - Handlung, um ein Ziel zu erreichen, das außerhalb der Handlung selbst liegt (der Konsequenzen, die sich daraus ergeben)
 - Motivation kommt von äußeren Faktoren wie Belohnungen, Anerkennung, Geld oder Vermeidung von Bestrafung
 - Nützlich wenn schnelle Ergebnisse, spezifische Zielerreichung und Verhaltenskontrolle erforderlich sind bzw. Aufgaben ansonsten vermieden werden
- **Intrinsische Motivation**
 - Handlung, weil Interesse/Freude an der besteht, unabhängig von äußeren Belohnungen oder Druck
 - Motivation kommt von innen und ist selbstbelohnend
 - Langfristigere/nachhaltigere Ergebnisse, Kreativität, Wohlbefinden und Unabhängigkeit von äußeren Anreizen
- Beide Motivationsarten spielen eine wichtige Rolle im menschlichen Verhalten und können sich gegenseitig beeinflussen.
- Förderung von Autonomie und Kompetenz kann helfen, extrinsische Motivation in eine Form zu überführen, die der intrinsischen Motivation ähnlicher ist und somit langfristig nachhaltiger wirkt.

Motivation



Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Batson, C. D. (2011). *Altruism in humans*. Oxford University Press.

Schutzkonzept- entwicklung in der ehrenamtlichen Praxis





Realität der Schutzkonzeptentwicklung



Hürden bei der Entwicklung eines Schutzkonzeptes

- Widerstand gegen kulturellen Wandel
- Fehlendes Problembewusstsein
- Machtstrukturen und Hierarchien
- Ressourcenmangel
- Komplexität der Themen Gewalt und Missbrauch
- Fehlende Schulungen und Expertise
- Fehlende Konsequenzen bei Nichteinhaltung
- Stigmatisierung und Tabuisierung
- Fehlende Einbindung von Betroffenen
- ...

Gruppenarbeit



Erarbeiten von Ansätzen wie Ehrenamtliche im Verein zur Beteiligung an der Schutzkonzeptentwicklung motiviert werden können.



- Startet an dem Tisch, der zu eurer Gruppe gehört
- Lest euch die Frage durch und notiert Ideen und Überlegungen auf dem Papier.
- Nach 5 Minuten rotiert jede Gruppe zum nächsten Tisch und ergänzt die vorhandenen Ideen/Überlegungen.



5 Minuten pro Tisch/Plakat
15 Minuten Vorstellung und Diskussion der gesammelten Ideen

Motivation zur Entwicklung eines Schutzkonzeptes?

Selbstwirksamkeitserhöhung: Vermitteln, welche entscheidende Rolle die Ehrenamtlichen beim Schutz der Kinder und Jugendlichen spielen bzw. wie ihre Arbeit aktiv dazu beiträgt, gewaltfreie Räume zu schaffen.

Bedürfnis nach Gemeinschaft und Zugehörigkeit: Arbeitsgruppen für die Schutzkonzepterstellung organisieren, in denen Ehrenamtliche zusammenarbeiten und gemeinsame Ziele verfolgen. Die soziale Interaktion und das Gefühl, gemeinsam etwas zu erreichen, stärken die Motivation.

Sinnstiftung und Werteorientierung: Klar kommunizieren, dass das Schutzkonzept nicht nur eine formale Anforderung ist, sondern einen zentralen Wert des Vereins widerspiegelt

Anerkennung und Wertschätzung: Offizielle Würdigung, spezieller Ausflug/Unternehmung/Essen, Erwähnung in Vereinsnachrichten, symbolische Auszeichnung

Autonomie und Mitbestimmung: Aktive Einbindung der Ehrenamtlichen in den Entscheidungsprozess, Möglichkeit eigene Ideen einzubringen und in Arbeitsgruppen Führungsverantwortung zu übernehmen

Fortbildung und Kompetenzentwicklung: Angebot von speziellen Schulungen zu Gewaltprävention, Konfliktmanagement oder rechtlichen Aspekten des Gewaltschutzes

Soziale Verantwortung und Vorbildfunktion: Betonen, dass die Arbeit am Schutzkonzept eine Vorbildfunktion für andere Vereine und die gesamte Gemeinschaft hat

Incentivierung durch symbolische Belohnungen: z.B. Möglichkeit exklusiver Vergünstigungen



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Weitere Infos zum Projekt gibt's hier:
ehrenamt@elearning-kinderschutz.de

<https://engagement-schutzkonzepte.elearning-kinderschutz.de/>

Anna.Eberhardt@uniklinik-ulm.de

