



Inner wieder begegnen uns die Schlagworte "Anerkennung" und "Wertschätzung", meist sogar im Doppelpack. Doch was Anerkennung und Wertschätzung im freiwilligen Engagement eigentlich meint, scheint niemand genau zu wissen. Es ist also an der Zeit, den Versuch zu unternehmen, die Bedeutung dieser Schlagworte zu klären. Ausgehen will ich dabei von der unterschiedlichen Form und Funktion der Anerkennung, sowie ich bislang im freiwilligen Engagement begegnete. Zu Praktiken der Anerkennung will ich dabei die konkret beobachtbaren Verhaltensweisen, mit denen anerkannt und wertschätzt werden soll, beschreiben. Mit Formen der Anerkennung meine ich dagegen übergeordnete Vorstellungen von Anerkennung und Wertschätzung.

All diese Formen und Praktiken der Anerkennung und Wertschätzung – so meine Grundeinstimmung – folgen bestimmten Interessen und haben ganz verschieden Auswirkungen. Nun kann das Ziel meiner Überlegungen aber nicht sein, Interessen hinter Anerkennung zu verbergen und alles prima zu finden zu erklären. Viel eher will ich hier ein mögliches für die Analyse des unterschiedlichen Praktiken unterwerfen, mit denen Hilfe man unternehmen kann, um die tägliche Praxis der Anerkennung zum gewünschten Ziel (was das auch immer sein mag) führt oder nicht. Die Frage also, was Anerkennung und Wertschätzung ist, bleibt für mich hier nur die Oberfläche. Im Kern geht es mir um die Frage, wie Anerkennung und Wertschätzung sein bzw. was damit erreicht ist.

FORMEN UND PRAKTIKEN DER ANERKENNUNG UND WERTSCHÄTZUNG

Zu Anerkennung und Wertschätzung werden ganz unterschiedliche Praktiken und Formen gezählt. Die Praktiken der Anerkennung lassen sich in vier Kategorien gliedern:

- **Immateriellen Praktiken der Anerkennung** sind z.B. Auszeichnungen, Erwähnungen in der öffentlichen Berichterstattung sowie Ehrerbildung.
- **Geldwerte Praktiken der Anerkennung** sind z.B. Ehrenrenten, mit denen die freiwilligen bestimmten Vergütungen bekommen, besondere Überlassung von Räumlichkeiten oder Fähigkeiten sowie Aus-, Fort- und Weiterbildungen.
- **Materielle Praktiken der Anerkennung** sind z.B. Trostgeschenke, Steuerbefreiungen und Zustufungen zu privaten Versicherungen (z.B. zinsen Haftpflichtversicherungen).
- **Organisationale Praktiken der Anerkennung** sind z.B. Erhöhung des Ehrenamts in die Organisations- und Personalentwicklung, Schaffung von (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur gleichberechtigten Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt ("Zusammenarbeit auf Augenhöhe").

Diese Praktiken der Anerkennung und Wertschätzung lassen sich wie gesagt im Verhalten der Zuständigen in den Freiwilligenorganisationen (z.B. beim Freiwilligenmanagement) beobachten. Doch je nachdem, welchen Verständnis von Anerkennung und Wertschätzung diese folgen, welche Form Anerkennung und Wertschätzung für diese Personen also hat, werden die Schwerpunkte gelegt:

- **Anerkennung "als Lohn für das freiwillige Engagement"** meint in der Praxis sehr häufig eine Art Tauschgeschäft: Arbeit gegen Belohnung. Hier liegt der Schwerpunkt vor allem auf immateriellen und geldwerten Praktiken der Anerkennung.
- **Anerkennung mit der Form "Wertschätzung durch Wertschätzung"** meint eine Art politische Überzeugungsstrategie zum freiwilligen Engagement auf der Grundlage vornehmlich positiver kommunikativer Erlebnisse mit Mehrwert. Auch hier geht es in die immateriellen Praktiken der Anerkennung, mit anderen aber verschärfte die Öffentlichkeitsarbeit.
- **Anerkennung als immaterieller Teil der Organisationskultur** scheint dort, wo sie als "Anerkennungskultur" propagiert wird, vor allem eine Art Willkommenskultur zu meinen. Willkommene heißt: Diese Form der Anerkennung und Wertschätzung ist bestmöglich, die nicht ein immaterieller aber gebietender bis zu monarischen, nicht aber darüber hinaus bis zur regelhaften Praktiken der Anerkennung.
- **Anerkennung mit Kernpunkten, Kriterien und Standards** scheint vor allem eine Art **Gemeinschaft des (Ehren-) Engagements** zu meinen: Spill des Lebens. Hier liegt der Schwerpunkt wieder auf der immateriellen Praktiken der Anerkennung und insbesondere auf Dienstleistungen.
- **Anerkennung und Wertschätzung kritischer Einzelleistungen und Kompetenzen** meint zunächst viel zu oft nur Anerkennung und Wertschätzung. Was heißt das denn? Hier liegt der Schwerpunkt eigentlich auf der systematischen Praktiken der Anerkennung, was durch die Gegenüberstellung in der Praxis allerdings unterbunden wird.

Vor dem Hintergrund dieser Praktiken und Formen lässt sich nun fragen, was mit Anerkennung und Wertschätzung denn im Allgemeinen gemeint ist. Wie gesagt, mein Ziel ist es nicht, die beiden Anerkennung zu definieren und dann anhand des Wort abzuklären. Es geht mir darum, das Gesamtbild dieser Formen zu finden und die mit noch synonym verwendeter Begrifflichkeit untereinander zu trennen.

DIE UMFASSENDE ANERKENNUNG UND DIE SPEZIELLE WERTSCHÄTZUNG

Begibt man sich auf den ersten Blick einem Neuen, so ist die Frage, was die "Wertschätzung" in den Worten der Wertschätzung (der hier nicht anders) ist. Das zentrale Gedanken des Co-Design sozialer Dienstleistungen habe ich hier bemerkenswert, weil freiwillig Engagierte hier nicht nur als Leistungsbereitenden sondern auch als Wissen- und Netzwerkressourcen anerkannt werden und ihnen auch bei Entscheidungsfindungen einbezogen werden. Logischerweise wird schon die Antwort: Gibt es Anerkennung der Idee, freiwillig Engagierte nur einfach nicht recht genug. Was ist Anerkennung und Wertschätzung auch auf andere Aspekte der Freiwilligen bezieht? Das muss man befragen, doch nicht das allein reicht, zu. Mit der Anerkennung des Inputs, freiwillig haben wir lediglich eine Ausdrucksform, dass man ihnen etwas gegeben hat. Man kann diese Input verstehen, ihren Wert schätzen, so die Welt willkommen heißen, mit Worten und Taten zeigen, dass man sie auch einfach genug haben. Zudem könnte mit dieser besten angestrebten Vorstellung von Input auch nicht geklärt werden, was denn eigentlich der Unterschied zwischen Anerkennung und Wertschätzung ist bzw. ob es überhaupt einen gibt.

Nichtdestotrotz bleibt der Gedanke des Co-Design sozialer Dienstleistungen interessant, weil er einen für den Versuch steht, Freiwillige zu einem Akteure zu bringen. Und genau hier beginnt für mich ein möglicher Weg zur Bildung dessen, was die Anerkennung freiwillig Engagierte eigentlich ist: die umfassende Anerkennung von Freiwilligen mit mehrmalen Angeboten wie z.B. auf Wertschätzung.

DIE BEGRIFFE DER ANERKENNUNG UND WERTSCHÄTZUNG

Mit **Weser** habe ich mich Ende letzten Jahres in einem an der Grenze über den Begriff der Anerkennung vertieft. Ausgangspunkt waren einige nicht überlappende Forschungsgebiete zur Wirkung der Anerkennung und Wertschätzung von besten Gütern. Dieser habe ich meine Überlegung zu der Wertschätzung freiwillig Engagierte in der Antwort untersucht und nur zu dem Ergebnis gekommen, dass die Anerkennung und Wertschätzung seitens der Organisation von den Freiwilligen eine Art "Wertschätzung der Verpflichtung" (denn die Antwort ist ihnen Engagement) empfunden wurde (Jachnert 2015, 114). Damit stand für mich die Frage im Raum, was denn ein Recht hat, was eine Anerkennung so gestaltet werden kann, dass dies nicht zur Bestrafung der Freiwilligen wird.

Nur – das ist hier eingeschrieben – ist es gar nicht mit an verändernder Bedeutung im freiwilligen Engagement nicht gleich verheißt, wie die Zufriedenheit mit der Tätigkeit und der Rahmenbedingungen – das gute Gefühl des "guten Back" – findet das Gefühl der Verpflichtung gegenüber einer Organisation an das Engagement und fließt damit dessen Verwertung. Eine Anerkennung, die man besonders in sozialen Engagement kann begreifen kann allerdings mehrere Bereiche beinhalten: für freiwillige, ihre Wirkung und oft auch ihre Bedeutung nicht eigentlich nicht als "Anerkennung" oder "Wertschätzung" bezeichnet werden. Mit ihnen wird wieder anerkannt, dass der Freiwilligen ihre Tätigkeit wichtiger ist als der Träger, noch wird vorwiegend die bereits erbrachte Leistung wertschätzt, was wichtiger ist die Leistung, die der Freiwilligen ist.

Um die Frage zu klären, was denn nun eigentlich mit Anerkennung gemeint sein könnte, möchte ich hier den Versuch den Begriff der Anerkennung in seine Bestandteile zu zerlegen (die I + er | kein | und | zu | sagen, was aus geschäftlicher Sicht denn dann noch folgen will über:

- **Zusätzliche** steht im Begriff der Anerkennung das Wort "kennen". Wer also freiwillig Engagierte anerkennt, will, muss sie zu kennen als Personen kennen lernen.
- **Kennen** steht im Begriff der Anerkennung das Wort "erkennen". Erkennen geht dem Kennen (lernen nicht voraus sondern folgt ihm. Erst wenn ich nämlich jemanden kennen gelernt habe, kann ich erkennen, welchen Ansprüchen ich entgegen setze.
- **Selbstverständnis** hat auch das Wörtchen "sich" in Anerkennung seine Bedeutung. Es könnte sein das an in anderen verstanden werden, nämlich als ich etwas zu eigen machen – in Folge der Anerkennung allerdings nicht die guten Person sondern die (E)kennung über sie.

Und noch mehr steckt in dem Begriff "Anerkennung". Geht es nämlich darum, jemanden kennen zu lernen, die Ansprüche, denen man entgegen setzt, zu erkennen und sich diese Erkenntnisse dann auch anzueignen, kann das nicht einfach geschehen. Es kann nur dann werden, wenn eine das ist oder im Einklang mit Max Rausch. "Wissen kann man nicht geben". Anerkennung ist also ein zweistufiger Prozess, der beiden Seiten eigene Bestätigung abgibt.

Aberch lässt sich nun auch der Begriff der Wertschätzung untersuchen (Wert | schätze | und | sagen, dass Wertschätzung zunächst etwas anderes ist als Anerkennung:

- Im Begriff der Wertschätzung steckt zunächst der Wert von etwas. Prinzipal kann dieser Wert zwischen null und unendlich schwanken, was jedoch die Frage aufwirft, wonach dieser Wert gemessen wird. Zwei Möglichkeiten:

1. Ein möglicher Mittel der Wertschätzung ist die Preisbildung, wobei Preise durch die Analyse von Nachfrage und Angebot ermittelt werden.
 2. Eine zweite Möglichkeit, die über die Preisbildung hinaus geht, ist der Mehrwert, der – monetärlich gesprochen – durch die Ausübung der Arbeit oder – etwas natürlicher formuliert – durch die Organisation angestrebten Fortschritt.
- Die zweite Teil im Begriff der Wertschätzung ist der "Schätzung" oder die "Schätzung", die hier nicht beifällig übergeben werden darf. Einmalig liegt er an, dass ein Wert niemals genau gemessen, sondern nur geschätzt werden kann, andererseits bezieht Schätzung auch etwas anderes an sich: anfordern, ermitteln oder beschreiben. Schätzen ist vorwiegend Vorgang, ich kann durch das jemanden (wertschätzen, ohne dass er oder sie mich auch zu kennen kommt.

Und auch im Begriff der Wertschätzung steckt noch mehr: Denn der Wert von etwas kann man nur im Verhältnis, nicht im Allgemeinen schätzen. Denn dies oder jener Person kann man nicht ermitteln, weil aber strikte Gegenüber – z.B. die Arbeitskraft, das Know-How oder die persönliche Netzwerk. Demgegenüber bezieht Wertschätzung die Einschätzung des Werts einer oder mehrerer Eigenschaften. Damit unterscheidet sich der Begriff der Wertschätzung grundlegend von dem der Anerkennung. Zumal der Mensch nach einer Anerkennung einen umfassenden, endständigen bewertenden Prozess, Wertschätzung einen spezifischen, einseitigen Vorgang.

DIE PHILOSOPHIE VON ANERKENNUNG UND WERTSCHÄTZUNG

Von dieser Seite könnte auch eine Antwort bei solchen Überlegungen zum "Kampf um Anerkennung" und der "moralischen Grundriss" (siehe unten) ausgehen von Wertschätzung 1986. Wertschätzung ist die menschliche Lebensform im Ganzen durch die Tatsache geprägt, dass Individuen nur durch wechselseitige Anerkennung zu sozialen Mitgliedschaft und damit zu einer positiven Selbstverwirklichung gelangen (Jachnert 2015). Es ist noch nicht einmal nötig, das Buch aufzuheben, um zu sehen, dass denn einige Übergriffe für die gängigen Praktiken und Formen der Anerkennung und Wertschätzung freiwilligen Engagements zu finden ist. Wenn nämlich nur wechselseitige Anerkennung zu sozialen Mitgliedschaft führt, steht sich die Frage, was jene Mitgliedschaft eigentlich darstellt, bei denen Ausländern und Menschen fliegen. Engagements – nur einseitig anerkannt – werden selbst, kann es selbst "sozialer" Mitgliedschaften eigentlich geben? Wie haben diese sozialen Strukturen aussehen? Und warum sind in dieser

verallgemeinerbar ist. Viele Freiwilligenmanager:innen können hervorragende Arbeit leisten, weil sie auch mit Handlungs- und Wirkungsmitgliedern ausgestattet sind. Die durch die Bildung aber nur wenig davon profitieren ist können lernen. Die meisten Freiwilligenmanager:innen, die ich in den letzten Jahren kennen gelernt habe, sind mit höchstens einer halben Stelle dabei und betreiben die Freiwillige. Da fragt man sich, wie die eigentlich gute Rahmenbedingungen schaffen (sollen).

Auch die Liste mit den Formen der Anerkennung ist nicht abschließend. Allerdings ist mir in der Vergangenheit nichts anderes begegnet. Zudem – und das kann sich auch meiner subjektiven Selbstbeurteilung annehmen – sieht man die jeweiligen Folgen der Anerkennung ja bestätigt: im Falle des Tauschgeschäfts – der wohl am weitesten verbreiteten Form – z.B. in der zunehmenden Monetarisierung freiwilligen Engagements.

Sicherlich ist der Freiwilligenmanagement ein die Schnittstelle zwischen Haupt- und Ehrenamt, zwischen den Engagierten und der Organisation in der Regel. Doch das ist erst einmal was Vermittlung – der „verains Diplomat“ – zu tun, die die Anerkennung eigentlich nur folgen kann. Deshalb habe ich geschrieben, dass der Freiwilligenmanagement ihre Freiwilligen kennen müssen und ihre (motivations) Ansprüche z.B. auf Mitgestaltung, Spiel, Gemeinschaft usw. respektieren sollten. Meine Idee der Engagement-Coaching ging einfach noch ein bisschen weiter. In der praktischen Arbeit von Engagierten kann nicht der Freiwilligenmanager oder die -managerin vermitteln, doch sind die Freiwilligen eher auf sich allein gestellt. Und genau deshalb brauchen sie auch das Rüstzeug für einen Kampf um Anerkennung. Einen Kampf um die Anerkennung ihrer normativen Ansprüche.

Warum funktioniert es trotzdem? Warum haben wir so viele Menschen, die sich für Bräutchen interessieren? Gute Frage! Keine leichte Antwort!

(1) Besteht ja immer noch Luft nach oben. Wir sollten also auch fragen, warum sich die restlichen 64% der Bevölkerung nicht engagieren. Die fehlende Anerkennung, bzw. das Nicht-zusammenpassen von Anerkennungsform und normativen Ansprüchen, könnte die eine Erklärung sein.

Die Anerkennung des freiwilligen Engagements ist ein sozialer und damit auch politischer Prozess. In der Entwicklung freiwilligen Engagements, in der Motivierung, der Entlohnung von Engagierten und Organisation usw., sehen wir 'nur' die Folgen der gelebten Formen von Anerkennung. Dementsprechend ist die Frage, was Anerkennung eigentlich ist eine politische. Ihre Frage nämlich, wie wir und das freiwillige Engagement von Morgen vorstellen, mitgestalten? Aushebelnd? Entkopplend? Ich bin für erstere!

Und zu guter Letzt: Neben Studien zu Formen der Anerkennung sind mir nicht bekannt. Mir ist noch nicht einmal eine Studie bekannt, in der Anerkennung im freiwilligen Engagement näher definiert wird. Das hält natürlich niemanden davon ab im FreiwilligenSurvey danach zu fragen ...

APPLY

 Julia Russell
DECEMBER 6, 2012 AT 7:27 PM

[Ich stelle mir gerade vor, wie so eine Art „Coaching“ praktisch aussehen könnte bzw. welches Fürzeug Freiwillige bräuchten, um sich stärker für die Anerkennung ihrer Ansprüche einzusetzen.]

Ich denke, dieses Sich-Einsetzen gelingt Freiwilligen gerade dort am besten, wo sie

- a) sich als Teil einer (großen) freiwilligen Gruppe begreifen (z.B. weil sie in der Organisation zahlenmäßig stark vertreten sind),
- b) wo gesetzlich verankerte Normen oder eindeutige organisationsinterne Richtlinien gelten und
- c) wo die Freiwilligen relativ homogene Ansprüche haben.

Dort, wo Freiwillige sich weniger als Teil einer beständigen freiwilligen-Gemeinschaft sehen (z.B. weil „nur“ Kurzzeit-Engagement), wo sie zu heterogenen Bedürfnissen haben (z.B. weil zu differenzierte Engagement-Motivationen) oder wo sie keine (oder nur eine schwermögliche) rechtliche Grundlage im Rücken haben, wird es ihnen dagegen schwieriger fallen, eigene Ansprüche geltend zu machen.

Bei Merkmal a (Gruppengefühl) können die Freiwilligen besser aufeinander einwirken und sich gegenseitig unterstützen. Bei Merkmal b (soziale Kompetenz) können die Freiwilligen besser mit anderen zusammenarbeiten und Konflikte lösen. Bei Merkmal c (soziale Verantwortung) können die Freiwilligen besser auf die Bedürfnisse der Gemeinschaft eingehen und sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen. Bei Merkmal d (soziale Identifikation) können die Freiwilligen besser mit der Gemeinschaft verbunden sein und sich für sie einsetzen. Bei Merkmal e (soziale Partizipation) können die Freiwilligen besser an Entscheidungen der Gemeinschaft teilnehmen und diese mitgestalten. Bei Merkmal f (soziale Verantwortung) können die Freiwilligen besser auf die Bedürfnisse der Gemeinschaft eingehen und sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen. Bei Merkmal g (soziale Identifikation) können die Freiwilligen besser mit der Gemeinschaft verbunden sein und sich für sie einsetzen. Bei Merkmal h (soziale Partizipation) können die Freiwilligen besser an Entscheidungen der Gemeinschaft teilnehmen und diese mitgestalten.

Entwurf organisationsinterner Richtlinien.

Bei Merkmals- (heterogenen Bedürfnisse) sieht es für die Handlungsfähigkeit von Freiwilligenmanagern abson schwieriger aus. Wie kann der Einzelne gestützt werden, (notfalls auch alleine) für seine ganz spezifischen Bedürfnisse einzustehen?

Dort, wo sich Dedekunde und Motivationsforscher weiter individualisieren, werden im M. nach gerade die rechtlichen Grundlagen immer wichtiger. Also ein Grundgesetz, auf das man sich (auch als einzelner) Freewilliger stützen kann, sobald man Bedarf hat. (Das passt auch zu Prof. Hennisches Dreieck von Liebe, Recht und Solidarität). Ich weiß nicht, ob Organisationen überhaupt immer (gesetzestheoretische) Stützfunktion haben, auf die sich die Freiwilligen berufen können (abgesehen von steuerlichen oder versicherungstechnischen Fragen)? Oder wie ich Rechte Freiwilligen generell vom Gesetzgeber her zugesprochen werden?

Grundsätzlich aber sehe ich es auch so: Die Anerkennung auf Interaktion basiert, ist sie eine wechselseitige Angelegenheit. Das heißt, man sollte die verschiedenen Anspruchsgruppen nicht nur separat oder einzeln betrachten, sondern als eine Einheit mit einer Wechselwirkung. Ohne die andere Seite, also die Organisationen, die Hauptamtlichen, die Politik usw. und den Austausch mit diesen geht es also nicht. Entsprechend kann ich dein Mößler für „inkongruent“ nur unterschreiben 😊

[Return to top of page](#)

 foulder
May 2016

— gute Hinweise Julia!

Anerkennung: auch Anerkennung über Mitgestaltung und Beteiligung –
gelingt dort, wo es gute Rahmenbedingungen dafür gibt. Viele
Freiwilligkeitsorganisationen haben Leitlinien und Sätze für ihre
Freiwilligenarbeit, auf die sich die Engagierten auch berufen können sollten.
Das die Leitlinien aber nicht immer beakmt sind (nicht unter den Freiwilligen
und manchmal auch nicht unter den Hauptamtlichen) macht die Sache aber
etwas schwierig. Dem entgegen zu wirken wäre ein Teil des Rüstzeuges, mit
dem das Freiwilligenmanagement die Engagierten ausstatten kann. Ein
weiteres sind die Vernetzungsstellen, die du nennst. Aus diesen kann / sollte
der Wunsch erwachsen, die Interessen der Freiwilligen gegenüber der
Organisationsleitung zu vertreten (ehrenamtlicher Vorstand / Beirat /
Beauftragter).

Was das Ehrenamt im Gesetz anbelangt muss ich dich leider enttäuschen. Hier wird das freiwillige Engagement ganz besonders als Tauschgeschäft angelegt: z.B. über Steuerbefreiungen, die zu stärkerer Motorisierung im freiwilligen Engagement beitragen. Ansonsten beruht das freiwillige Engagement auf den §§ 882 ff. BGB. Ehrenamt ist ein uneingeschränktes Auftragsverhältnis, ein einseitiges Rechtsverhältnis. Besteht kein Vertrag — wie z.B. im Freiwilligendienst — haben Freiwillige haben e.g. rechtlich keine Ansprüche gegen die Organisation.

© 2013 Blackwell Publishing Ltd *Journal of Internal Medicine* 274: 1–12

 Julia Rassou
DECEMBER 5, 2012 AT 11:00 AM

Nie, enttäuschte Bärlich nicht. Nur in meiner Annahme bestätigt 🍷

Wenn Freiwilligkeit, noch nicht mal die Anerkennung in Form von "Recht" erzwungen hat, dann ist es ja eigentlich auch kein Wunder, dass "Solidarität" noch meilenweit entfernt ist (um mal wieder Homineßs These von Liebe-Recht-Solidarität zu bedienen)...

Downloaded from <http://ajph.org/> on November 10, 2015

fowler
DECEMBER 1

Nur, die Frage ist ja, was das Ehrenamt "gelebt" wird, denn nur das was gelebt wird, kann sich auch im Recht niederschlagen. Weil fröhliches Engagement als Hilfe gelebt wird, werden entsprechende Gesetze geschaffen: z.B. Entlohnungsfreiung durch steuerfreie Aufwandsentschädigung ("Ehrenamtszuschläge") – Gesetz zur weiteren Stärkung des Ehrenamts von 2002 oder Verankerung durch Vertrag (DfV und andere Freiwilligenkriterien).

Und was die Solidarität anbelangt, kennen wir ja die öffentliche Unfallversicherung von Ehre namtchen (ist kinderspezifisch). Die wird aber nicht jedem Engagierten, sondern (h)ufig nur den Helferinnen und Helfern gewährt – z.B. Ungehorsam z.B. bleibt ausgeschlossen.

© 2011 Blackwell Publishing Ltd

Julia Russell
JANUARY 12, 2012 AM

Der (mir ins eben unbekannte) "Sozialführerscheit" geht wohl in die Richtung, den Ehrennämlichen das nötige Fußzeug mitzugeben. Scheint sowas wie das Ehrennämliche Pendant zum Freiwüßigenmanagement-Kurs zu sein.

Z.B. hier: <http://www.khren.net-bc.com/sozial/C3%20DCheinscheinvorbereitung-auf-die-williges-engagement/>

100%

Freiwilligenmanagement ist **nonprofits** ein Beitrag zur bürgerschaftlichen Beteiligung scheint mir der beste Weg zu sein. Vor einem Jahr habe ich darüber schon mal gebloggt – und die Grenzen des herkömmlichen Freiwilligenmanagements aufgezeigt: <http://blog.nonprofits-vernetz.de/index.php/freiwilligenmanagement-ist-nonprofits-ein-beitrag-zur-burgerschaftlichen-beteiligung/>

REPORT

foulider
OCTOBER 3, 2012 AT 1:04 PM

vielen Dank für den Hinweis auf deine Kritik am Freiwilligen-Management-Modell der AFD. Zumindest bezüglich des Einsatzes von Social Media sowie dem Online-Worksteering (Micro-Worksteering war damals noch nicht), habe ich das Recht, auf das du dich beziehst, auf Ähnlichkeiten kritisiert wie du. <https://hannes-jeebent.de/wordpress/2002/06/16/freiwilligenmanagement-im-sozialwirtschaftlichen/>

Und auch was die Beteiligung anbelangt, stimme ich dir zu. Das ist eine Form der Anerkennung, die ich persönlich für wünschenswert und zielführend halte. Du schreibst in deinem Aufsatz in den Bannern der Wohlfahrtsprojekte ganz richtig, dass die Verantwortungsbürokratie in Form eines freiwilligen Engagements immer mit Mitsprache- und Gestaltungsraum einher gehen muss. Genau so funktioniert auch die Engagementskategorie, die in den Publikationen der AfD zwar immer mal wieder vorkommt, in E aber viel zu wenig hervorgehoben wird.

Das Modell des Freiwilligenmanagements (nicht nur das der AGD) ist ziemlich flach – gewinnen, einarbeiten, begeistern, verabschieden und dann wieder von vorn. Leider fehlt den meisten die Phantasie dazu, diesen Zyklus – sozusagen in der Seitenansicht – als Spirale zu verstehen, wobei ein Mehr an Verantwortung immer auch mit einem Mehr an Gestaltungsfreiraum einhergeht.

Dennoch sei der Hinweis gestattet, dass es einfach auch Menschen gibt, die gar nicht gestalten wollen, Menschen die Verantwortung scheuen und lieber Dienste leisten. Das ist wahrscheinlich nicht der größte Teil der Engagierten, sicherste Besten würden sie mit Anerkennung durch Beteiligung (sich Verantwortung übernehmen) nicht wirklich etwas anfangen können.

Downloaded from <http://ajphaphysocpharm.com/>

JANE WOODS
DIRECTOR, JAMES EARL RAY FOUNDATION

Hallo Brigitte,
ich werfe mal so in die Runde, dass m. M. nach Beteiligung (oder

12:00 PM

YOUR NAME *

YOUR NAME *

YOUR NAME *

YOUR NAME *

Mitbestimmung) einer der schwierigsten Prozesse überhaupt ist. Nicht nur, dass es schwer ist, überhaupt beteiligt zu werden, sondern einer oder auch mehreren ist es, dem Prozess der Beteiligung beizutreten und die eigene Position bzw. die Anerkennung/Verankerung auszuhandeln (bzw. zu suchen, Herbeiführen, Thema vom „Kampf um Anerkennung“).

 Hublot
@hannes-jachnert
ne j. niemand gesagt, dass die job des frewilligenmanagements einfach ist ☺

Dr. Brigitta Reiser
@brigitte_reiser
Anerkennung von bürgerschaftlichem Engagement – wie geht das? Zwei Beiträge dazu: <http://co.wien11tyer/> und <http://co.wien11tyer/>

Stiftung&Sponsoring
@stiftungssponsoring
Anerkennung von bürgerschaftlichem Engagement – wie geht das? Zwei Beiträge dazu: <http://co.wien11tyer/> und <http://co.wien11tyer/>


Hannes Jachnert
@hannes-jachnert
RT @Reise_reise: Anerkennung von bürgerschaftlichem Engagement – wie geht das? Zwei Beiträge: <http://co.wien11tyer/> & <http://co.wien11tyer/>

 Hublot
@hannes-jachnert
Weitere Artikel zur Anerkennung bzw. gefordert bei Julia Ruckstuhl
Philosophie der Anerkennung Prof. Ruckstuhl (2005) "Weg der Anerkennung"
Anerkennung "auf dem Weg" von Günter Lang (2011)
Ulrich Höpfer / Siegfried Wöhrle / Gabriele Wagner (2008) "Anerkennung und Arbeit"
Noch was zu ergänzen?? Immer nur hier drum.

Hannes Jachnert
@hannes-jachnert
Die Diskussion um Anerkennung und Wertschätzung geht weiter: <http://co.wien11tyer/> Liebe, Recht & Solidarität

Tobias Oertel
@tobias_oertel
Anerkennung und Wertschätzung: Was ist das und was bringt das? | <http://co.wien11tyer/>

Brigitte Reiser
@brigitte_reiser
@Die Kasse, Beteiligung unentgeltlich – ist sehr schwierig, das sollte ich auch so. Aber wenn ich das im Freiwilligenmanagement eher in den Einrichtungen selbst das Thema überlege und auf die Agents haben und die Anerkennungsprozesse (Bilder "Anerkennung, Vergütungen, Lohn, die gesellschaftliche Anerkennung") entgegen zu arbeiten. Man wird sich nicht mehr als Anerkennung und das die Jahre werden müssen, um herauszufinden, welche Bedingungen sich knüpfen. Auch wenn ich heraus keine breite Diskussion und kein breites Experimentieren im Bereich der
@Hublot Das ist ein bisschen, das ich nicht befragen werden, ist mir klar. Es gibt deshalb auch keinen "Zwang zur Beteiligung", notwendig ist aber sehr viel mehr "engagiert" – ein aktives Beteiligungsgeschehen, um möglichst viele BürgerInnen ins Boot zu holen.
Was die FreiwilligenmanagementModelle angeht, – es ist einfach schade, wenn entsprechend entscheidende Schritte über das Land nicht werden und die ganz bewusste in die Richtung geht, nämlich in die "volunteer concept of volunteer as part-time employee" (Deutscher 2005, 567).

 Hublot
@hannes-jachnert
...leider ich nur ausrechnen. Das ist wirklich schade! Ich habe heute im Zug einen ersten Blick in die Neuzugabe des Grundgesetzes für das Management europäischer Subjekt von Ressourcen und Ideen gegeben. In der Tat, spricht die Beteiligung ("CoDesign") nur eine ungenutzte Rolle. In den grundlegenden Settings ist es zwar herausgestellt, in den anderen Settings zum Management, die ich heute gesehen habe, kommt es aber in der Tat nur am Rand vor. Eine Ausnahme bildet die Personal-Regel, die sich aber auch in der "Prozesslinie des Freiwilligenmanagements" befindet, das Thema Partizipation damit also eher in die Zukunft rückt.

Karin Koller
@karin_koller
Sehr interessant: "Anerkennung und Wertschätzung im freiwilligen Engagement" von @Hublot | <http://co.wien11tyer/>

Hannes Jachnert
@hannes-jachnert
Voller Dank @Karin-Koller RT Sehr interessant: "Anerkennung und Wertschätzung im freiwilligen Engagement" von @Hublot | <http://co.wien11tyer/>

sofia langmeyer
@sofia_langmeyer
RT @hannes-jachnert: "Anerkennung und Wertschätzung im freiwilligen Engagement" von @Hublot | <http://co.wien11tyer/>

Blick ins Buch: Motivation und Anerkennung im freiwilligen Engagement – Hannes Jachnert
@hannes-jachnert
[...] Und Anerkennungsgewinne gleich zu sehen: Das kann man durchaus so sehen, angesichts der mangelhaften Verankerung von Anerkennung im freiwilligen Engagement hätte ich mir ein solches Statement kaum [...]

LEAVE A REPLY
YOUR EMAIL ADDRESS WILL NOT BE PUBLISHED. REQUIRED FIELDS ARE MARKED *

Your Name *

Your Email *

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website

Your Website