

Aktivierende Befragung von innovativen Initiativen bzw. ‚stillen‘ Zielgruppen

... zur partizipativen Entwicklung von Handlungsempfehlungen



MOZAİK gemeinnützige Gesellschaft
für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH
Herforder Str.46 | 33602 Bielefeld
Tel.-Nr.: 0521-329 709-0
E-Mail: oezer@mozaik.de
Internet: www.mozaik.de

Projektleitung: Cemalettin Özer, Geschäftsführung MOZAİK
Wissenschaftliche Bearbeitung: Antje Schwarze, Condimento.net, Köln, www.condimento.net

Inhalt

1. Zielsetzung.....	3
2. Prozessphase.....	4
3. Anwender/innen.....	5
4. Zielgruppe	5
5. Umsetzungsschritte	7
6. Mögliche Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten	11
7. Dokumentation.....	12
Impressum	15
Anhang.....	16

1. Zielsetzung

Ziel ist es, Handlungsempfehlungen zu entwickeln, um Innovation in einem thematischen Handlungsfeld in einer Region oder Kommune zu fördern. Diese sollen partizipativ in einem mehrstufigen Verfahren entwickelt werden.

Grundlage für die Entwicklung der Handlungsempfehlungen ist die Durchführung einer **aktivierenden qualitativen Mikrostudie** mit Mitgliedern neu entstandener Initiativen bzw. „stiller“ Zielgruppen durch einen externen Dienstleister. Die Durchführung von Gruppeninterviews ermöglicht eine schnelle und umfassende Erkenntnisgewinnung über vorhandene Innovationen und Potentiale.

- Folgende Informationen können durch die Interviews generiert werden:
- Erfolgsfaktoren der innovativen Initiativen
- spezifische Herausforderungen und, wie diese überwunden wurden
- förderlich bzw. hinderlich Rahmenbedingungen
- Handlungsempfehlungen für die handelnden Akteure in den Kommunen oder dem Landkreis

Durch Vermittlung der Interviewpartner*innen können ergänzend durch Interviews mit Nutznießer/-innen der Initiativen weitere Einsichten und Erfolgsfaktoren identifiziert und geprüft werden. Hierdurch können Informationen über bisher nicht erreichte Zielgruppen generiert werden.

Diskussion von Zwischenergebnissen mit Akteur*innen

1. Auf Grundlage der Interviewergebnisse werden vom externen Dienstleister in einem ersten **Entwurf Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen** herausgearbeitet,
 - a. die nah an den Bedürfnissen der Beteiligten liegen und deren innovative Ideen und Vorschläge einbeziehen.
 - b. die Rahmenbedingungen beschreiben, wie Innovation entsteht

Die Befragungsergebnisse und Handlungsempfehlungen werden zusammen mit Auftraggebern, Interviewpartner*innen und anderen ausgewählten Akteur*innen in einem ersten interaktiven Workshop vorgestellt und diskutiert.

Transfer auf andere Handlungsfelder

2. In einem weiteren Schritt soll auf Grundlage dieser Ergebnisse die Übertragbarkeit auf andere Bereiche geprüft werden. Hierfür formuliert der externe Dienstleister einen ersten Entwurf von Handlungsempfehlungen, z.B. mit folgenden Fragestellungen:
 - Wie sind die Erfahrungen der neuen Initiativen im Allgemeinen übertragbar?
 - Welche Impulse können die Erfahrungen der neuen Initiativen lang verwurzelten Organisationen geben?

Diese Ergebnisse und Handlungsempfehlungen werden mit weiteren ausgewählten Multiplikator*innen in einem zweiten interaktiven Workshop diskutiert. Auf Grundlage aller Informationen (Mikrostudie und der Workshops) formuliert der externe Dienstleister abschließende Handlungsempfehlungen, die veröffentlicht werden und allen Beteiligten zur Verfügung gestellt werden.

Partizipativ entwickeln – Qualität und Akzeptanz sichern

Ziel ist es mit einem partizipativen Ansatz verschiedene Akteur*innen bei der Entwicklung der Handlungsempfehlungen einzubinden, indem Zwischenergebnisse gemeinsam diskutiert werden. Diese Akteure können z.B. sein

- Interviewpartner*innen und Nutznießer*innen
- Multiplikator*innen aus dem gleichen oder angrenzenden Themenfeldern

Durch den Ansatz, Akteure aus Verwaltung, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Bürger*innen miteinzubeziehen wird die Qualität und Akzeptanz der Handlungsempfehlungen hergestellt, da mehrere Entscheidungsebenen und Perspektiven berücksichtigt werden.

Die Durchführung der interaktiven Workshops gibt die Möglichkeit einen Perspektivenwechsel der jeweils anderen Akteursseite zu initiieren und einen Mehrebenendialog anzuregen (z. B. Ehrenamt und Hauptamt, Nutznießer*innen von Angeboten und Förderungen). Ziel ist, neben der Generierung von fundierten Handlungsempfehlungen, die Kontaktaufnahme und den Beziehungsaufbau zwischen Verwaltung und neuen Initiativen anzuregen und auszubauen. Insbesondere können Schlüsselpersonen aus den Initiativen identifiziert werden, die als Bindeglied zur Verwaltung fungieren können.

3. Prozessphase

Die Durchführung von Interviews und der Workshops stehen im unmittelbaren Bezug zueinander und können insgesamt als ein partizipativer Prozess genutzt werden. Bedürfnisse und Anregungen der Zielgruppe und des Auftraggebers können im Verlauf der einzelnen Bausteine fortlaufend berücksichtigt werden. Hierbei ist es hilfreich, dass der externe Dienstleister, Prozessbegleitungserfahrung hat.

4. Anwender*innen

Mögliche Anwender sind Kommunen oder Landkreise, die innovative Ansätze von neuen Initiativen oder Projekten evaluieren und mehr Hintergrundinfos und Zugänge zu neuen Initiativen oder „stillen“ Zielgruppen erlangen möchten; zu denen die Verwaltung bisher wenig oder keinen Kontakt hat. Insbesondere im ländlichen Raum ist es durch die große räumliche Distanz schwierig, für Themenbeauftragte regelmäßig informelle Kontakte zu pflegen. Durch den Einsatz eines externen Dienstleisters können kompakt Erkenntnisse zu Bedürfnissen, Aktivitäten und Organisationsformen von neuen Zielgruppen bzw. Initiativen und Projekten ermittelt werden. Durch die Fachexpertise und den partizipativen Ansatz können handhabbare und pragmatische Handlungsempfehlungen für die zuständigen Verwaltungseinheiten erarbeitet werden.

5. Zielgruppe

1. Initiativen und Gruppen, die sich neu gegründet haben, aber (bisher) keine traditionelle Organisationsform (z.B. eingetragener Verein) gewählt haben, wie z.B. die Geflüchteten-initiativen im Fallbeispiel aus dem Emsland.

Geeignet ist dieses Instrument für die Erforschung von Innovationen aus unterschiedlichen kommunalen Bereichen, wie z.B. Co-Working Initiativen im ländlichen Raum, (Mehrgenerationen-) Wohnprojekte, soziale Ökonomie, Pop Up Initiativen zur Zwischennutzung, innovative landwirtschaftliche Initiativen u.ä.

2. Das Instrument eignet sich insbesondere auch zur Ansprache von sogenannten „stillen“ Zielgruppen (wie z.B. Geflüchtete und Zuwander*innen im Fallbeispiel aus dem Emsland). Durch den Erstkontakt zu Schlüsselinformant*innen können diese Zielgruppen erreicht werden.

Anwendungsbeispiel: Ehrenamt gewinnen und halten – Kreis Emsland

In 2019 hat der Kreis Emsland eine qualitative Befragung von Ehrenamtlichen – modellhaft mit neu entstandenen Initiativen in der Integrationsarbeit mit Geflüchteten – in Auftrag gegeben, um mehr darüber zu erfahren, welche Rahmenbedingungen förderlich sind, um freiwilliges Engagement erfolgreich zu initiieren und gestalten.

Hintergrund für diese Befragung: Im Jahr 2015 wurden dem Landkreis Emsland zahlreiche Geflüchtete zugewiesen, die auf die 19 emsländischen Kommunen verteilt wurden. Daraufhin bildeten sich in vielen Gemeinden Willkommensinitiativen und Hilfsangebote, die die neuen Mitbürger/-innen darin unterstützen, in ihrem neuen Umfeld heimisch zu werden. Sie arbeiten seitdem kontinuierlich erfolgreich und stellen so eine neue Form ehrenamtlicher Arbeit dar. In der Mikrostudie wurden diese neu entstandenen Initiativen in den Blick genommen.

Folgende Informationen sollten durch die Interviews generiert werden:

- *Was sind die Erfolgsfaktoren dieser Initiativen?*
- *Wo zeichnen sich spezifische Herausforderungen ab? Wie wurden diese überwunden?*
- *Welche Handlungsempfehlungen haben die Ehrenamtlichen für die handelnden Akteure in den Kommunen oder Landkreis zur Unterstützung des Engagements?*
- *Schlüsselpersonen aus den Initiativen zu identifizieren, die als Bindeglied zwischen Verwaltung und Ehrenamtlichen fungieren können*

Anhand der Befragungsergebnisse wurden die Erfolgsfaktoren für das Gelingen der neuen ehrenamtlichen Initiativen herausgearbeitet und mit Akteuren aus der Integrationsarbeit (Hauptamtliche aus Kommunen und freien Trägern) diskutiert.

In einem zweiten Schritt wurden unter Einbindung zahlreicher Akteure aus der Ehrenamtsförderung die Übertragbarkeit in andere Bereiche ehrenamtlichen Engagements diskutiert und schlussendlich Handlungsempfehlungen formuliert.

- *Wie sind diese Erfahrungen auf das Ehrenamt im Allgemeinen übertragbar?*
- *Können sie möglicherweise dem lang verwurzelten Ehrenamt neue Impulse geben?*

Zwei Fragen standen im Mittelpunkt für die endgültige Formulierung der Handlungsempfehlungen:

- *Welche Faktoren führten und führen zum Erfolg der Willkommensinitiativen?*
- *Wie gelingt es, Freiwillige zu finden und längerfristig für das Engagement zu halten?*

6. Umsetzungsschritte

1. Auftragsklärung

In der Auftragsklärung klären auftraggebende Verwaltungseinheit und externer Dienstleister die Rahmenbedingungen und Bausteine zur Entwicklung der Handlungsempfehlungen (Mikrostudie und den Beteiligungsprozess, Akteure etc.)

Folgende Aspekte sollten besprochen werden:

- Welche spezifische(n) Fragestellungen sollen durch den Prozess beantwortet werden?
- Welche Zielgruppe soll angesprochen werden?
- Welche Informationen sollen durch die Befragung generiert werden?
- Auswahlkriterien für die Interviewpartner (z. B. räumliche Verteilung im Landkreis, Diversität von Perspektiven)
- Anzahl an Interviews (die Anzahl der Interviews kann nach Budget und Auswahlkriterien variieren)
- Welche Nutznießer/-innen der Initiativen sollen zusätzlich interviewt werden?
- Welche Multiplikator/-innen sollen an der Diskussion der jeweiligen Zwischenergebnisse teilnehmen?
- zeitlicher und inhaltlicher Fahrplan für den gesamten Prozess
- In welcher Form sollen Ergebnisse dokumentiert werden (z.B. als Handlungsempfehlungen)

2. Vorbereitung der qualitativen Befragung

- a. telefonischer Erstkontakt mit Schlüsselpersonen durch Mitarbeiter/-in der Verwaltung (empfohlen). Abfrage zur Bereitschaft der Teilnahme und Ankündigung der Kontaktaufnahme durch den externen Dienstleister.
- b. Kontaktaufnahme und Terminvereinbarung durch Dienstleister
- c. Formulierung + Versendung des Anschreibens
- d. telefonische Kontaktaufnahme zur Terminvereinbarung und Klärung von Fragen (z. B. wer an Befragung teilnehmen soll, insbesondere der Nutznießer/-innen)
- e. Formulierung von Interviewleitfäden
 - für die Initiativen
 - und ggf. Nutznießer/-innen,der jeweils vor dem Interviewtermin zugesandt wird.

3. Durchführung von Gruppeninterviews mit Initiativen

Die Gruppeninterviews werden angelehnt an die Methode der Fokusgruppe durchgeführt. Die Teilnehmenden erhalten in einem moderierten Gespräch die Gelegenheit, nacheinander Antworten zu geben. Die anschließende Gruppendiskussion bietet die Möglichkeit, gemeinsam neue Einsichten, Perspektiven und vernetzte Lösungen zu entwickeln. Die Befragung erfolgt leitfadengestützt und wird als offenes Gespräch angelegt, so dass das Gespräch dem Fluss der Interviewten folgen kann. Wenn sich neue Themen ergeben, können diese vertieft werden.

Die Teilnehmenden erhalten zur Vorbereitung einen Fragenkatalog. Unterschiedliche Sichtweisen sind ausdrücklich erwünscht, daher sollte die Zusammensetzung der Interviewgruppe divers sein.

Dauer der Befragung pro Gruppe: ca. 2-3 Stunden

4. Durchführung von Interviews mit den Nutznießer*innen

Im Vorgespräch werden die Interviewpartner*innen gebeten, Nutznießer*innen ihrer Angebote anzusprechen und diese für den ausgewählten Termin einzuladen. So können (zeit- und kosten-effizient) die Gespräche vor Ort im Anschluss an die Gespräche mit den Initiativen stattfinden.

5. Transkription und Auswertung der Interviews

Die Interviews werden auf Tonträgern aufgezeichnet. Alle personenbezogenen Daten bzw. Namen werden anonymisiert. Die Aufnahmen werden ausschließlich vom externen Dienstleister zur Auswertung der Interviews verwendet. Dies wird den Interviewten vor dem Gespräch erklärt und mitgeteilt¹. Die Interviews werden anschließend verschriftlicht und mit einem qualitativen Datenauswertungsprogramm codiert und entsprechend der festgelegten Fragestellungen ausgewertet. Die Ergebnisse werden als Präsentation aufbereitet und Handlungsempfehlungen formuliert.

6. Vorbereitung und Durchführung eines 1. Workshops mit Akteur/-innen

Die Auftraggeberin lädt zu einem ersten Workshop zur Diskussion der Zwischenergebnisse ein. Eingeladen sind Vertreter*innen aus den interviewten Initiativen und ausgewählte Multiplikator*innen des Handlungsfelds aus Verwaltung und von freien Trägern.

Die Ergebnisse und der Entwurf von Handlungsempfehlungen werden vom Dienstleister präsentiert und Nachfragen geklärt. In rotierenden und gemischten Kleingruppen werden die Handlungsempfehlungen anschließend diskutiert und aus Sicht der Teilnehmenden ergänzt. In einer Abschlussdiskussion können Essenzen und weitere Empfehlungen gesammelt werden. Die Moderation und Dokumentation werden vom externen Dienstleister übernommen.

¹ Bei Bedarf kann auch ein Interviewvertrag abgeschlossen werden.

Anwendungsbeispiel: Ehrenamt gewinnen und halten – Kreis Emsland

Bausteine der Mikrostudie:

1. Gruppeninterviews mit Geflüchteteninitiativen

Aus dem Landkreis Emsland wurden vier Initiativen für die Befragung und Analyse ausgewählt, in denen freiwillig Engagierte seit 2015 in die Integration von Flüchtlingen eingebunden sind.

Mit Vertreter/-innen dieser vier Initiativen wurden qualitative Gruppeninterviews geführt.

2. Ergänzende Interviews mit Nutznießer/-innen der Initiativen

Weitere drei Gruppeninterviews wurden mit Geflüchteten, den Nutznießer/-innen der Initiativen, geführt.

3. Transfer Workshops

Diskussion und Ergänzung der Befragungsergebnisse mit Akteuren in zwei Transfer Workshops auf Einladung des Ehrenamtsservice des Landkreises Emsland:

- a. am 29.08.2019 mit Vertreter/-innen von Wohlfahrtsorganisationen, Verwaltung und weiteren Flüchtlingsinitiativen aus dem Netzwerk Integration,*
- b. am 12.09.2019 mit Mitgliedern des Netzwerkes Ehrenamt im Emsland (hierbei wurde insbesondere die Übertragbarkeit in andere Engagementbereiche erörtert);*

4. Formulierung von Handlungsempfehlungen für die nachhaltige Weiterentwicklung des Ehrenamts aus allen Ergebnissen und Veröffentlichung.

7. Auswertung der Workshop Ergebnisse und Transfer

Der Dienstleister wertet die Ergebnisse des ersten Workshops aus und stellt anschließend einen Transfer zum ausgewählten Handlungsfeld und der Fragestellung, die mit dem Auftraggeber abgestimmt wurde, her. Schließlich werden daraus übergeordnete Handlungsempfehlungen für das ausgewählte Handlungsfeld abgeleitet.

8. Vorbereitung und Durchführung eines 2. Workshops mit Multiplikator*innen

Die Auftraggeberin lädt zu einem zweiten Workshop zur Diskussion der Transferergebnisse ein. Eingeladen sind ausgewählte Multiplikator*innen aus dem Handlungsfeld.

Die Ergebnisse und der Entwurf von Handlungsempfehlungen werden vom Dienstleister präsentiert und Nachfragen geklärt. In rotierenden und gemischten Kleingruppen werden die Handlungsempfehlungen anschließend diskutiert und aus der Sicht der Teilnehmenden ergänzt. In einer Abschlussdiskussion können wieder Essenzen und weitere Empfehlungen gesammelt werden.

9. Endgültige Formulierung von Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage aller generierten Ergebnisse formuliert der Dienstleister eine Endfassung der Handlungsempfehlungen, die dann veröffentlicht werden können.

Anwendungsbeispiel: Ehrenamt gewinnen und halten – Kreis Emsland

Informationsgewinnung für das Integrationsmanagement

Im Emsland lag der Fokus in der Entwicklung von Handlungsempfehlungen für den Ehrenamtsbereich. Auf dem Weg dorthin wurden jedoch auch wertvolle Informationen zur Situation der Geflüchteten und des Integrationsmanagements im Kreis durch die Interviews mit den Geflüchteteninitiativen und den Geflüchteten selbst gewonnen.

Diese Informationen wurden vom externen Dienstleister zusammengestellt und mit fachlichen Hintergrund Empfehlungen formuliert, die dann wiederum Fachpersonal und den Interviewten in einem Workshop vorgestellt wurden. Das Integrationsmanagement des Kreises hat so hilfreiche Hintergrundinformationen zur Situation der Geflüchteten selbst und das Engagement der Ehrenamtlichen erhalten.

Es wurde sichtbar, dass die Begleitung durch Ehrenamtliche eine tragende Säule zur Integration im tiefen ländlichen Raum ist.

Folgende Handlungsfelder wurden identifiziert:

- 1. Das Hauptamtliche Integrationsmanagement kann noch stärker die Ehrenamtlichen in ihre Arbeit einbeziehen. Die Ehrenamtlichen haben direkten Kontakt zu Geflüchteten, sie kennen Bedarfe und konkrete Lebenssituation*
- 2. Die Ehrenamtlichen haben Erfahrungen und machen Beobachtungen bei der Begleitungen der Geflüchteten, die zur Verbesserungen des Integrationsmanagements hilfreich sein können.*
- 3. Die Ehrenamtlichen kennen nicht alle Anlaufstellen und Beratungsmöglichkeiten für die einzelnen Phasen der Integration. Hier wurde der Wunsch geäußert, häufiger Informationen dazu zu bekommen.*
- 4. Es braucht Räume zum Austausch und zur Entlastung der Ehrenamtlichen*

7. Mögliche Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten

Bei der Durchführung des gesamten Entwicklungsprozesses sollten der regionale Kontext und aktuelle Entwicklungen berücksichtigt werden. Insbesondere sind z. B. Ehrenamtliche oder Vertreter/-innen von neuen Initiativen stark eingebunden in ihre Aktivitäten. Darauf ist bei der Umsetzung (z.B. bei der Terminierung der Interviews bzw. Transfer Workshops) zu achten.

Die Bereitschaft zur Teilnahme an einer Befragung im Auftrag der kommunalen Verwaltung kann sehr unterschiedlich ausfallen, je nach Vorerfahrung in der Zusammenarbeit mit der Verwaltung. Mit vertrauensvollen Gesprächen können diese ggf. zur Mitarbeit gewonnen werden.

Die handelnden Personen in der Verwaltung sollten für die Durchführung des Prozesses Ressourcen einplanen, insbesondere für die Kontaktaufnahme und die Durchführung der Workshops. Dieser Einsatz lohnt sich jedoch. In der Regel können durch den Einsatz der aktivierenden Befragungen schnell wertvolle Informationen gewonnen werden, die geplante Maßnahmen inhaltlich sinnvoller gestalten helfen. Außerdem können wertvolle Beziehungen zu Zielgruppen neu entstehen bzw. bestehende Kontakte ausgebaut werden.

8. Dokumentation



Interview mit der „Lengericher Willkommensinitiative“ im wöchentlich stattfindendem „Internationalen Café“



1. Workshop mit Initiativen, Verwaltung und freien Trägern aus dem Bereich Integration

Emsland



Vorstellung der Befragungsergebnisse



Workshop "Ehrenamtliche gewinnen und halten"
Meppen, 29.08.2019



Ablauf - Workshop "Ehrenamtliche gewinnen und halten"

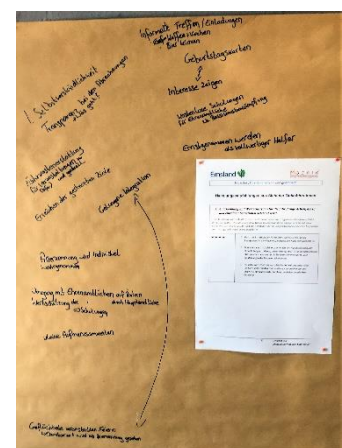
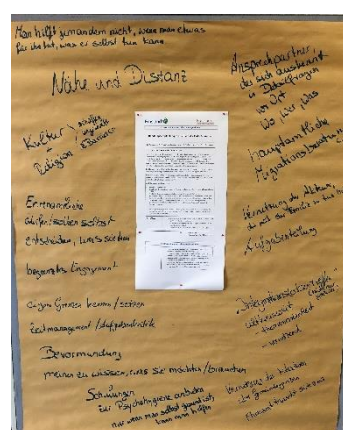
- 14.30 Uhr Beginn
- Galerie mit Ergebnissen
- Begrüßung
Heike Baalmann, Ulrike Otten (Kreis Emsland)
- Vorstellung der Ergebnisse der Befragung und der Handlungsempfehlungen
Cemilettin Özer und Antje Schwarze (MOZAIK gGmbH mbH)
- 15.30 – 15.45 Uhr Pause
- Rotierende Diskussion in 5 Themenecken (3 x 15 Min)
- 17.00 Uhr
- Abschlussrunde im Plenum
- 18.00 Uhr Ende

Diskussion der Handlungsempfehlungen

Ausgewählte Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der qualitativen Befragung

Handlungsempfehlungen der Gutachter/-innen

1. „Aktive Ehrenamtliche entlasten“
2. Wissen der Ehrenamtlichen nutzen
3. Aktuelle Informationen über Beratungsstrukturen an die Ehrenamtlichen vermitteln
4. Anerkennung und Wertschätzung für die jahrelange Arbeit, die in den einzelnen Gemeinden geleistet wird
5. Kommunikation zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen intensivieren



Emsland



Workshop "Ehrenamtliche gewinnen und halten" Meppen, 12.09.2019



2. Workshop mit Verwaltung und freien Trägern aus dem Bereich Ehrenamtsförderung

Ablauf - Workshop "Ehrenamtliche gewinnen und halten"

09.00 Uhr Beginn

■ Galerie mit Ergebnissen

■ Begrüßung

Heike Baalmann, Ulrike Otten (Landkreis Emsland)

■ Vorstellung der Ergebnisse der Befragung und der
Handlungsempfehlungen + anschließende Fragerunde

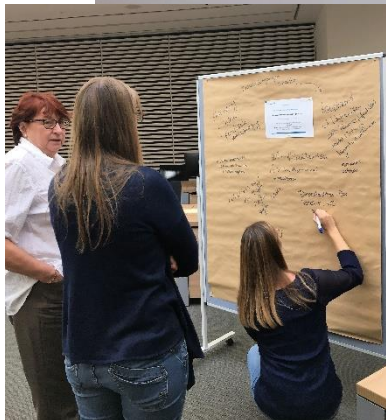
Cemalettin Özer und Antje Schwarze (MOZAIK gGesellschaft mbH)

10.00 – 10.15 Uhr Pause

■ Diskussion zu ausgewählten Themen

■ Abschlussrunde im Plenum

12.00 Uhr Ende



5. Diskussionsfragen zu den Handlungsempfehlungen

1. Überlastung Ehrenamtlicher vermeiden

Mögliche Diskussionsfragen:

- Wie können Ehrenamtliche entlastet werden?
- Was tun Sie schon dafür?

2. Wissen der Ehrenamtlichen nutzen

Mögliche Diskussionsfragen:

- Wie kann das Wissen der Ehrenamtlichen zur Verbesserung von Strukturen genutzt werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es für Ehrenamtliche, ihr Wissen einzubringen? (Beteiligungsverfahren)

5. Diskussionsfragen zu den Handlungsempfehlungen

3. Anerkennung und Wertschätzung für die jahrelange Arbeit, die in den einzelnen Gemeinden geleistet wird

Mögliche Fragen zur Diskussion

- Welche Wertschätzungs- und Anerkennungskultur braucht es in der Gemeinde?/ bzw. von den Hauptamtlichen?
- Welche Form der Anerkennung wünschen/ brauchen Ehrenamtliche?
- Wie gelingt Anerkennung und Wertschätzung?

4. Hauptamtliche Unterstützung fördern

Mögliche Fragen zur Diskussion

- Wo ist hauptamtliche Unterstützung notwendig?
- Wie kann hauptamtliche Unterstützung eingerichtet/ angebunden werden?

5. Diskussionsfragen zu den Handlungsempfehlungen

5. Kommunikation zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen intensivieren

Mögliche Diskussionsfragen:

- Wie kann bessere Vernetzung gelingen?
- Wie kann Kommunikation verbessert werden zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen?

6. Menschen mit Migrationshintergrund (und weitere Bevölkerungsgruppen) als selbst ehrenamtlich Aktive mitdenken

Mögliche Diskussionsfragen:

- Welche Wege zur Ansprache gibt es schon?
- Erfolgreiche Beispiele?

Impressum

Auftraggeber:

Geschäftsstelle Demografiewerkstatt Kommunen (DWK)
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
Am Stadtholz 24
33609 Bielefeld

Tel.: +49 521 106 7364

Fax: +49 521 106 7171

info@demografiewerkstatt-kommunen.de

www.demografiewerkstatt-kommunen.de

Durchführung:

MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft
für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Herforder Str.46 | 33602 Bielefeld

Tel.-Nr.: 0521-329 709-0

E-Mail: oezer@mozaik.de

Internet: www.mozaik.de

Projektleitung:

Cemalettin Özer, Geschäftsführung MOZAIK

Wissenschaftliche Bearbeitung:

Antje Schwarze, Condimento.net, Köln www.condimento.net

Anhang

1. Anschreiben und Informationen für die befragten Initiativen
2. Interviewleitfaden
3. Handlungsempfehlungen als Praxisbeispiel

Vorbereitung der Interviews

zur Erstellung von Handlungsempfehlungen

„Ehrenamtliche gewinnen und halten“

Durchführende Organisation:

MOZAIK gGmbH

Dipl.-Ing. Cemalettin Özer, Antje Schwarze

Herforderstr. 46, D-33602 Bielefeld

Tel.: 0521- 329709-0

E-Mail: oezer@mozaik.de

Homepage: www.mozaik.de

Ansprechpartnerin für die Interviewten:

Antje Schwarze

Tel. 0176/ 280 68 329

schwarze@condimento.net

Bitte nennen Sie

1 Ansprechperson pro Initiative, mit der ich dann konkrete Termine ausmachen kann.

Diese Person könnte dann auch eine Liste mit Email Adressen zusammenstellen, damit ich allen Interviewpartnern vorab ein Interviewschreiben zu senden kann.

Bitte nennen Sie Ihre Verfügbarkeit:

- Wann ist ein günstiger Zeitpunkt zur Befragung?
- Nachmittags/ abends ?
- Termin Wochentags oder lieber zum Wochenende
- Fr nachmittag abend / Samstag tagsüber?

Angedachter Zeitraum der Befragung: Ende Februar / März

(abhängig von der Verfügbarkeit der Interviewpartner vor Ort und der Termingestaltung)

Dauer der Befragung pro Gruppe: ca. 3 Stunden

Ort: Ein zentraler, neutraler (nicht privat zu Hause) freundlicher Ort wäre günstig

ÖPNV erreichbar wäre auch schön.

Zielsetzungen der Befragung

Der Landkreis Emsland hat sich mit der Einrichtung des Ehrenamtsservices 2006 die Förderung und Anerkennung freiwilligen Engagements auf die Fahne geschrieben. Aufgabe des Ehrenamtsservices ist es auch, durch die Gestaltung von Rahmenbedingungen Initiativen, Vereine und Projekte vor Ort zu unterstützen. Hierzu soll es eine Erhebung geben, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um frei-williges Engagement – modellhaft in der Integrationsarbeit mit Geflüchteten - erfolgreich zu gestalten. Auf Grundlage dieser Ergebnisse sollen Handlungsempfehlungen formuliert werden, die dann anschließend mit Akteuren aus dem Landkreis diskutiert und die Übertragbarkeit in andere Engagementbereiche abgeleitet werden sollen.

Zentrale Fragen der Interviews sollen sein:

- Welche Faktoren führten und führen zum Gelingen der (ausgezeichneten) Good-Practice Projekte?
- Welche Schwierigkeiten sind zu berücksichtigen?
- Wie wirken sich lokale und strukturelle Unterschiede auf den Erfolg der Projekte und Initiativen aus?
- Wie gelingt es, Freiwillige zu finden und längerfristig an die Initiative zu binden?

Wer soll befragt werden?

1. Gruppeninterviews mit den Initiativen (1. -5.)

Unter den o.g. Aspekten sollen stellvertretend vier Initiativen im Landkreis Emsland, in denen freiwillig Engagierte in die Integration von Flüchtlingen eingebunden wurden und werden, evaluiert werden:

1. die „Rühler Jungs“, Sonderpreis Integration des Kreiswettbewerbs „Unser Dorf hat Zukunft“
2. die Integration im inklusiven Dorf Holthausen-Biene, Sonderpreis Integration des Kreiswettbewerbs „Unser Dorf hat Zukunft“
3. die Flüchtlingshilfe Börger, Carl-Sonnenschein-Preis der Caritas-Gemeinschaftsstiftung Osnabrück
4. der Verein „Willkommen im südlichen Emsland – Integrationslotsen e.V.“ als Zusammenschluss der Integrationslotsen im südlichen Emsland befragt werden.

Wer sollte pro Ehrenamtsinitiative befragt werden (Vorschlag):

Insgesamt 3-6 Personen

- Gründer/-in der Initiative
- Jmd. aus dem Vorstand / Steuerungsgruppe
- Langjähriges Mitglied
- Jüngeres/älteres Mitglied
- Jmd, der sich speziell um neue Mitglieder kümmert
- Jmd, der/die noch nicht so lange dabei ist
- Jmd. der/ die aufgehört hat
- Männer und Frauen

2. Gruppeninterviews mit Nutznießer/-innen der o.g. Initiativen (1. -4.)

Insgesamt 3- 6 Personen

Auswahlkriterien:

- Ausreichende deutsche Sprachkompetenzen (zur Orientierung abgeschlossenes B2 Niveau wäre schön). Englisch wäre auch möglich
- Unterschiedliche Herkunftsländer
- Männer und/ oder Frauen
- Längere Betreuungszeit/ kürzere Betreuungszeit
- Ein Mann und/oder eine Frau,
- Weiterer Vorschlag der Initiativ-Verantwortlichen:

Es wäre hilfreich, wenn bei dem Gespräch niemand von der Initiative anwesend ist

3. Methodisches Vorgehen für beide Gruppen

Die Gruppeninterviews werden angelehnt an die Methode der Fokusgruppe.

Die Teilnehmenden erhalten im moderierten Gespräch die Gelegenheit, einer nach dem anderen Antworten zu geben. Die anschließende Gruppendiskussion bietet außerdem die Möglichkeit interdisziplinär gemeinsam neue Einsichten, Perspektiven und vernetzte Lösungen zu entwickeln. Die Teilnehmenden erhalten zur Vorbereitung einen Fragenkatalog.

Verschiedene Sichtweisen sind ausdrücklich erwünscht.

Leitfragen Interviews

zur Erstellung von Handlungsempfehlungen

„Ehrenamtliche gewinnen und halten“

Durchführende Organisation:

MOZAIK gGmbH

Dipl.-Ing. Cemalettin Özer, Antje Schwarze

Herforderstr. 46, D-33602 Bielefeld

Tel.: 0521- 329709-0

E-Mail: oezer@mozaik.de

Homepage: www.mozaik.de

Ansprechpartnerin für die Durchführung der Interviews:

Antje Schwarze

Tel. 0176/ 280 68 329

Email: schwarze@condimento.net, www.condimento.net

Zielsetzungen der Befragung

Der Landkreis Emsland hat sich mit der Einrichtung des Ehrenamtsservices 2006 die Förderung und Anerkennung freiwilligen Engagements auf die Fahne geschrieben. Aufgabe des Ehrenamtsservices ist es auch, durch die Gestaltung von Rahmenbedingungen Initiativen, Vereine und Projekte vor Ort zu unterstützen. Hierzu soll es eine Erhebung geben, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um frei-williges Engagement – modellhaft in der Integrationsarbeit mit Geflüchteten - erfolgreich zu gestalten. Auf Grundlage dieser Ergebnisse sollen Handlungsempfehlungen formuliert werden, die dann anschließend mit Akteuren aus dem Landkreis diskutiert und die Übertragbarkeit in andere Engagementbereiche abgeleitet werden sollen.

Methodisches Vorgehen für die Gruppeninterviews

Die Gruppeninterviews werden angelehnt an die Methode der Fokusgruppe. Die Teilnehmenden erhalten im moderierten Gespräch die Gelegenheit, einer nach dem anderen Antworten zu geben. Die anschließende Gruppendiskussion bietet außerdem die Möglichkeit gemeinsam neue Einsichten, Perspektiven und vernetzte Lösungen zu entwickeln. Die Teilnehmenden erhalten zur Vorbereitung einen Fragenkatalog. Verschiedene Sichtweisen sind ausdrücklich erwünscht.

Dauer der Befragung pro Gruppe: ca. 3 Stunden

Übergeordnete Fragen der Interviews:

- Welche Faktoren führten und führen zum Gelingen der (ausgezeichneten) Good-Practice Projekte?
- Welche Schwierigkeiten sind zu berücksichtigen?
- Wie wirken sich lokale und strukturelle Unterschiede auf den Erfolg der Projekte und Initiativen aus?
- Wie gelingt es, Freiwillige zu finden und längerfristig an die Initiative zu binden?

Daraus abgeleitet Unterfragen

Es sind Leitfragen, die nicht alle gestellt werden!

Allgemeine Information zum Engagement der Teilnehmenden

- Stellen Sie sich bitte vor. (Funktion, Verein, seit wann sind sie dabei?)
- Wie viele Stunden in der Woche/im Monat arbeiten Sie für die Initiative/Verein?

Geschichte und Thema der Initiative

- Wie hat alles angefangen? (Geschichte)
- Wer hat die Initiative gegründet und sind die Personen noch dabei?
- Was sind die Ziele ihrer Initiative (Zu Beginn – Heute)?
- Was sind die derzeitigen Themen in ihrer Initiative?
- Welche konkrete Unterstützung deckt ihre Initiative für die Zielgruppe ab? (Tätigkeitsfelder)

Struktur

- Wie ist Ihre Initiative organisiert?
- Wie hat sich die Organisation im Laufe der Zeit verändert?
- Wie viele Personen sind insgesamt in der Initiative tätig?
- Welche Berufe üben die Personen aus, die sich in ihrer Initiative engagieren?
- Wie alt sind die Engagierten?
- Inwieweit engagieren sich Migranten/ Personen mit Migrationsgeschichte in Ihrer Initiative?

Motivation

- Was ist ihre Motivation? Warum machen Sie bei dieser Initiative mit?
- Was hält Sie so lange dabei? /Was motiviert sie dabei zu bleiben?
- Was waren Gründe, weshalb Personen aufgehört haben sich zu engagieren?
- Gibt es etwas, was es gebraucht hätte, damit sie weiter gemacht hätten?
- Wie haben sie Freiwillige gefunden und wie finden sie die aktuell?
- Was hält ihre Initiative lebendig?

Erfolg

- Was sind die Erfolgsfaktoren für ihre Initiative?
- Worauf sind Sie stolz, was Sie mit der Initiative erreicht haben?

Hindernisse

- Welche Schwierigkeiten und Hürden haben sie im Laufe der Zeit überwunden?
- Für wie wichtig schätzen Sie ihre Initiative für die Integration von Geflüchteten ein und warum? / Welchen konkreten Beitrag leisten Sie und Ihre Initiative?
- Gibt es etwas was Sie als Belastung empfinden? (zeitlich, seelisch, als Einzelperson, Initiative)

Ressourcen und Finanzen

- Wie finanziert sich Ihre Initiative?
- Welche Personen und Institutionen hat ihre Initiative unterstützt im Laufe der Jahre?
- Hat das auch zu ihrem Erfolg beigetragen?
- Welche Rolle spielt die räumliche Lage für ihre Initiative? Welche Vor- und Nachteile leiten sie daraus ab?
- Wie nehmen Sie die Bedingungen für das Engagement ihrer Initiative wahr?

Kooperation und Vernetzung

- Sind Sie oder andere Engagierte ihrer Initiative auch in anderen Bereichen/Vereinen engagiert? Und welche Auswirkungen hat das auf die Arbeit ihrer Initiative?
- Mit welchen anderen ehrenamtlichen Initiativen arbeiten Sie zusammen?
- Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit Ämtern und Behörden?
- Gibt es außer anderen Initiativen und der politischen Administration (Kommune/Kreis) noch weitere Akteure, mit denen Sie Zusammenarbeiten und die eine größere Bedeutung für die Initiative haben?

Zukunft

- Welche Potenziale sehen Sie in der Arbeit ihrer Initiative?
- Was werden zukünftige Themen und Aufgaben Ihrer Initiative sein?
- Mit welchen Herausforderungen sehen sie sich in Zukunft konfrontiert und wie wollen Sie dagegen vorgehen?

Engagement + Unterstützung

- Wie hat sich das ehrenamtliche Engagement seit 2015 entwickelt?
- Was glauben Sie welche Bedeutung das bürgerschaftliche Engagement für die Integration von Geflüchteten?
- Welche Art von Unterstützung brauchen Sie damit die Initiative weiterlebt und sich weiterentwickelt?
- Was sind ihre Empfehlungen in welcher Form der Kreis das Ehrenamt unterstützen und fördern kann?
- Welche Unterstützung wünschen Sie sich von der Politik / von dem Kreis?
- Inwiefern engagieren sich die Geflüchteten ehrenamtlich? Welche Unterstützung bräuchten die Zugewanderten, um sich stärker ehrenamtlich zu engagieren?

„Sie lieben die Menschen“
Ehrenamtliche
erfolgreich gewinnen und halten

Handlungsempfehlungen
auf Grundlage einer
qualitativen Studie
zum Ehrenamt im ländlichen Raum
am Beispiel der Geflüchtetenhilfe
im Landkreis Emsland

Impressum

Auftraggeber:

Stabsstelle des Landrats – Ehrenamtsservice
Landkreis Emsland
Ordeniederung 1
49716 Meppen

Heike Baalmann
Telefon: 05931 44-1322
E-Mail: heike.baalmann@emsland.de
<http://www.emsland.de>

Gefördert von:
Demografiewerkstatt Kommunen

Verfasser/-innen:



MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft
für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Herforder Str.46 | 33602 Bielefeld
Tel.-Nr.: 0521-329 709-0
E-Mail: oezer@mozaik.de

Internet: www.mozaik.de

Projektleitung: Cemalettin Özer, Geschäftsführung MOZAIK
Wissenschaftliche Bearbeitung: Antje Schwarze, Condimento.net, Köln, www.condimento.net

Inhaltsverzeichnis

1	Grußwort des Landrats	5
2	Einführung.....	6
3	Ausgangslage zum Ehrenamt im Emsland	8
4	Methodisches Vorgehen	11
5	Beschreibung der Geflüchteteninitiativen	13
5.1	Aufgaben der Geflüchteteninitiativen.....	13
5.2	Ehrenamt für Geflüchtete im ländlichen Raum.....	15
5.3	Porträts der Geflüchteteninitiativen	16
5.3.1	Flüchtlingsinitiative Börger.....	16
5.3.2	Willkommen im südlichen Emsland - Integrationslotsen e.V. (WIS-EL)	19
5.3.3	Willkommensinitiative Lengerich/Emsland.....	22
5.3.4	Rühler Jungs – eine Initiative der Heimatfreunde Rühle e.V.	24
6	Erfolgsfaktoren der Initiativen.....	28
6.1	Individuelle Faktoren	28
6.1.1	Persönliche Eigenschaften der Engagierten.....	28
6.1.2	Zeitliche Verfügbarkeit	28
6.1.3	Unterstützung durch die Familienangehörigen	28
6.1.4	Gute Vernetzung in der Gemeinde und persönliche Kontakte	29
6.2	Gute Zusammenarbeit in der Gruppe.....	29
6.2.1	Vielfältige Kompetenzen und Talente	29
6.2.2	Ähnliche Motivation und Gemeinsame Werte	30
6.2.3	Gemeinsames Verständnis von gesellschaftlichem Zusammenhalt und Integration	32
6.2.4	Intensives Gemeinschaftsgefühl	33
6.2.1	Regelmäßige und Offene Kommunikationskultur.....	33
6.3	Arbeitsorganisation – pragmatisch und flexibel	34
6.3.1	Stabile Kerngruppe	34
6.3.2	Schlüsselpersonen koordinieren	35
6.4	Innovative Organisationsstruktur	35
6.4.1	Variante 1: Anbindung an Heimatverein.....	36
6.4.2	Variante2: Vereinsgründung als Dachorganisation.....	36
6.5	Kooperationen und Fundraising	36
6.6	Gezielte Aktionen und Maßnahmen „Wir wollen, dass es im Dorf läuft“	37
6.6.1	Aufbau und Pflege einer Willkommenskultur für Zugezogene	37
6.6.2	Funktionierende und bereicherte Dorfgemeinschaft	38
6.6.3	Gewachsene Bindungen und Beziehungen schaffen Integration	38

7 Handlungsempfehlungen zur Förderung des Ehrenamts	40
7.1 Ehrenamtliche Gewinnen	40
7.1.1 Alters- und Lebensphasen berücksichtigen.....	40
7.1.1 Gezielte Ansprache von Einzelpersonen	41
7.1.2 Kurzfristiges und befristetes Engagement ermöglichen	41
7.1.3 Vom „Schnupperengagement“ zum Dauerhaften Engagement	42
7.1.4 Neue Zielgruppen erreichen.....	43
7.1.5 Maßnahmen zur Gewinnung von neuen Engagierten	43
7.2 Ehrenamtliche halten.....	43
7.2.1 Neue Formen des Engagements entwickeln und fördern.....	43
7.2.2 Neue Organisationsformen fördern	44
7.2.3 Übergang vom der Jugendlichen zum Erwachsenen stärker berücksichtigen	45
7.2.4 Aktive Ehrenamtliche entlasten	45
7.2.5 Gemeinsames Verständnis und Ziele stärkt Gemeinschaftsgefühl.....	46
7.2.6 Hauptamt stärkt Ehrenamt – und umgekehrt!	47
7.2.7 Ehrenamt im Ländlichen Raum vor Ort unterstützen	48
7.2.8 Kommunikation zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen intensivieren.....	49
7.2.9 Wissen und Kompetenzen der Ehrenamtlichen nutzen.....	51
7.2.10 Anerkennung und Wertschätzung.....	51
8 Literaturverzeichnis	53
9 Anhang: Zitate von Geflüchteten.....	55
9.1.1 Zufrieden mit Deutschland.....	55
9.1.2 Berufliche Situation	55
9.1.3 Arbeit finden.....	56
9.1.4 Aufenthalt/ Asylverfahren.....	56
9.1.5 Emotionale Situation	57
9.1.6 Familie im Heimatland	57
9.1.7 Leben im Dorf	58
9.1.8 Mobilität.....	59
9.1.9 Wünsche der Geflüchteten für die Zukunft	59
9.1.10 Verhältnis zu den Ehrenamtlichen	60
9.1.11 Warum helfen die Ehrenamtlichen?	61

1 Grußwort des Landrats

2 Einführung

Im Jahr 2015 wurden dem Landkreis Emsland zahlreiche Geflüchtete zugewiesen, die auf die 19 emsländischen Kommunen verteilt wurden. Daraufhin bildeten sich in vielen Gemeinden Willkommensinitiativen und Hilfsangebote, die die neuen Mitbürger/-innen darin unterstützen, in ihrem neuen Umfeld heimisch zu werden. Sie arbeiten seitdem kontinuierlich erfolgreich und stellen so eine neue Form ehrenamtlicher Arbeit dar.

In 2019 hat der Kreis Emsland deshalb eine qualitative Befragung von Ehrenamtlichen – modellhaft in der Integrationsarbeit mit Geflüchteten – in Auftrag gegeben, um mehr darüber zu erfahren, welche Rahmenbedingungen förderlich sind, um freiwilliges Engagement erfolgreich zu initiieren und gestalten. In der hier vorliegenden Mikrostudie wurden deshalb genau diese neu entstandenen Initiativen in den Blick genommen.

Folgende Fragen standen im Mittelpunkt:

- **Wo genau liegen die Erfolgsfaktoren dieser Initiativen?**
- **Wo zeichnen sich spezifische Herausforderungen ab? Wie wurden diese überwunden?**
- **Wie sind diese Erfahrungen auf das Ehrenamt im Allgemeinen übertragbar?**
- **Können sie möglicherweise dem lang verwurzelten Ehrenamt neue Impulse geben?**
- **Welche Handlungsempfehlungen resultieren hieraus?**

Aus den durchgeführten qualitativen Interviews wurden die Erfolgsfaktoren für das erfolgreiche Engagement herausgearbeitet und daraus die Übertragbarkeit auf andere Bereiche ehrenamtlichen Engagements abgeleitet. Die Ergebnisse wurden anschließend mit ehrenamtlichen und hauptamtlichen Akteuren aus dem Landkreis Emsland in zwei Workshops vorgestellt und diskutiert. Daraus wurden abschließend Handlungsempfehlungen formuliert, die in dieser Broschüre zusammengefasst dargestellt werden.

Die Broschüre soll sowohl Ehrenamtlichen in Vereinen und Initiativen, als auch hauptamtlichen Mitarbeitenden in Freiwilligenagenturen und Ehrenamtsbeauftragte bei Trägern und Gemeinden Anregungen geben, neue und innovative Formen des Ehrenamts im Kreis Emsland weiterzuentwickeln und Lösungen für bestehende Herausforderungen zu finden. Denn die Motivation und Bereitschaft zum Engagement für andere Menschen ist im Emsland vorhanden, wie das Zitat eines Geflüchteten beschreibt „They are all human lovers“, auf die Frage hin, warum helfen die Ehrenamtlichen?

Unterstützung durch das Bundesprogramm `Demografiewerkstatt Kommunen`

Die Durchführung der Studie wurde durch die `Demografiewerkstatt Kommunen` unterstützt. Der Kreis Emsland ist Modellkommune in diesem bundesweiten Projekt, welches zukunftsfähige, übertragbare Werkzeuge entwickelt, die andere Kommunen in ihren Prozessen zur Bewältigung des demografischen Wandels unterstützen können.

Weitere Informationen siehe unter www.demografiewerkstatt-kommunen.de

Durchführende Organisation: MOZAIK gGesellschaft

Durchgeführt wurde die Studie von MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH in Bielefeld.

Als praxisorientiertes Beratungs- und Forschungsinstitut verfügt die MOZAIK gGmbH seit mehr als 15 Jahren über einschlägige Erfahrungen in der Begleitung und Ausgestaltung von EU-, Bundes- und Landesprogrammen.

Das spezifische Profil der MOZAIK gGmbH besteht sowohl in der praxisorientierten Begleitung (Beratung), der interkulturellen Netzwerkarbeit als auch der Entwicklung innovativer Modellansätze zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte in allen gesellschaftlichen Bereichen. Kernbereiche von MOZAIK gGmbH sind die Konzeption und Durchführung von interkulturellen migrantenspezifischen Projekten, Studien und Evaluationen.

Viele innovative Projekte wurden ausgezeichnet und haben bundesweite Anerkennung bekommen. Hierzu zählt auch die Erstellung der Expertise im Dialogverfahren `Neue Nachbarn – Zusammenleben im ländlichen Raum Schleswig-Holstein` für die Akademie für die ländlichen Räume Schleswig-Holsteins in 2017.¹ Weitere Informationen siehe unter www.mozaik.de

¹ Akademie für die Ländlichen Räume Schleswig-Holsteins e.V. (Hrsg.). 2017: „Neue Nachbarn – Zusammenleben im ländlichen Raum“. Expertise zu den Chancen und Handlungsansätzen für eine erfolgreiche Integration von Neueinwanderern in die ländlichen Räume Schleswig-Holsteins. Kiel. Download: http://www.alr-sh.de/aktuelles/aktuelles-details/archive/2017/juli/13.html?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=131

3 Ausgangslage zum Ehrenamt im Emsland

Ehrenamt im Landkreis Emsland

Der Landkreis Emsland ist eine im Nord-Westen Niedersachsens gelegene ländlich geprägte Region an der niederländischen Grenze. Auf gut 2.880 km² verteilen sich 19 Samtgemeinden, Gemeinden und Städte, in denen insgesamt ca. 327.000 € Einwohner/-innen leben. Mit einer Nord-Süd-Ausdehnung von 95 km und einer Ost-West-Ausdehnung von 56 km ist er der flächenmäßig größte Landkreis in Niedersachsen, der siebtgrößte der Bundesrepublik.

Die Studie des Berlin Instituts „Von Kirchtürmen und Netzwerken“ (2016)² bescheinigt der emsländischen Bevölkerung eine hohe Eigeninitiative. Die Emsländerinnen und Emsländer sind es gewohnt, selbst anzupacken, um ihre Region voranzubringen. Dies gipfelt in einem hohen ehrenamtlichen Engagement in diversen Vereinen, Institutionen und Vorständen. Dabei können sie auf gewachsene Strukturen zurückgreifen und sind oftmals gut miteinander vernetzt.

Aber auch die emsländischen Ehrenamtlichen stehen im Zuge des demografischen Wandels vor Herausforderungen wie Mitgliederschwund, Nachwuchsmangel und unbesetzten Vorstandsposten. Immer weniger Interessierte wollen sich langfristig binden und Verantwortung im Verein übernehmen.³

Der Landkreis Emsland hat sich mit der Einrichtung des Ehrenamtsservices 2006 die Förderung und Anerkennung freiwilligen Engagements auf die Fahne geschrieben. Aufgabe dieses Ehrenamtsservice ist es, Initiativen, Vereine und Projekte vor Ort durch die Gestaltung von Rahmenbedingungen zu unterstützen, die Förderung einer Anerkennungskultur, Vernetzung lokaler bzw. regionaler Akteure, Qualifizierung und Beratung von Freiwilligen sowie die Förderung von Kooperationen und aktive Projektentwicklung stehen hierbei zusätzlich im Vordergrund. Durch die Teilnahme am Bundesverbundprojekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt“ des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und des Deutschen Landkreistages (DLT) wird ab 2020 noch der Schwerpunkt „Kooperationen“ hinzukommen. Die 18 ausgewählten Landkreise erproben dabei modellhaft, wie Strukturen zur Stärkung des Ehrenamts verbessert werden können. Aus den gewonnenen Erkenntnissen soll ein

² Von Kirchtürmen und Netzwerken. Wie engagierte Bürger das Emsland voranbringen: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin. 2017

³ Ebd. S. 47 ff.

Praxisleitfaden erarbeitet werden, der anderen Kreisen Hilfestellung beim Aufbau oder Ausbau von hauptamtlichen Strukturen zur Stärkung des Ehrenamts gibt.⁴

Förderung des Ehrenamts im Engagementbereich Integration

Seit dem Jahr 2007 wurden im Landkreis Emsland mit finanzieller Unterstützung des Landes Niedersachsen mehr als 350 ehrenamtliche Integrationslotsen geschult, die sich vor Ort an die Migrationsberatung angeschlossen und/oder eigene Gruppen gebildet haben. Im Projekt „Internationale Gruppen (mit-)gestalten“, das ebenfalls vom Land Niedersachsen gefördert wurde, konnten darüber hinaus noch etwa 30 weitere Ehrenamtliche erreicht werden, die zu einzelnen Themen des interkulturellen Zusammenlebens geschult wurden.

Neben der Vermittlung von Inhalten, der Sensibilisierung und der Selbstreflexion war die Vernetzung mit den hauptamtlichen Beratungsstellen, den lokalen Integrationsbeauftragten und den Sprachkurs-trägern jeweils wichtiger Schulungsinhalt.

Die Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen, die seit den 1980er Jahren ihre Aufgaben mit unterschiedlichen Schwerpunkten wahrnehmen, haben von Anfang an Ehrenamtliche in die Arbeit einbezogen, in dem diese zum Dolmetschen, zur Leitung von Gruppenangeboten, für besondere Aufgaben oder in der individuellen Begleitung von Migranten eingesetzt und in ihrem Engagement begleitet wurden.

Neues Engagement für Geflüchtete

Mit dem Zuzug der vielen Geflüchteten in den Jahren 2014 – 2016 in die emsländischen Städte und Dörfer haben zahlreiche Menschen begonnen in der Nachbarschaft oder im persönlichen Umfeld zu helfen. Unter den Helfenden waren auch viele Menschen, die sich bis dahin noch nicht in diesem Bereich engagiert hatten. Demzufolge sich mit den Rahmenbedingungen und den individuellen persönlichen Auswirkungen von Flucht und anderer Migration wenig auseinandergesetzt hatten.

Die Hilfe wurde in den einzelnen Städten und Dörfern unterschiedlich organisiert. Dabei war es mitentscheidend, ob und in welchem Maße Ressourcen und Angebote als förderliche Rahmenbedingungen gegeben waren:

- o kommunale Ansprechpartner
- o hauptamtliche Migrations- und Flüchtlingsberatung
- o Freiwilligenagentur oder Ehrenamtskoordination
- o engagierte Kirchengemeinde oder Verein
- o engagierte Einzelpersonen, die vor Ort schon eine Vorreiterrolle inne hatten

⁴ https://www.bmel.de/DE/Laendliche-Raeume/BULE/zukunftsfelder/_texte/MuD_Hauptamt-st%C3%A4rkt-Ehrenamt.html?nn=309766

- o Integrationslots/-innen
- o bestehende lokale Angebote (internationales Café, Sportverein, Hausaufgabenhilfe etc.)
- o Sprachkurse vor Ort (niederschwellige Angebote werden seit dem Jahr 2015 vom Landkreis Emsland finanziert und von den Sprachkursträgern in vielen Dörfern durchgeführt. Integrationskurse und weiterführende Sprachkurse werden zentral in Papenburg, Meppen und Lingen und in Ausnahmen auch in Sögel angeboten.)

4 Methodisches Vorgehen

Bausteine der Studie

Mittels folgender Schritte wurden die Handlungsempfehlungen aus der qualitativen Studie generiert:

1. Gruppeninterviews mit den Initiator/-innen und Koordinator/-innen der Initiativen und weiteren Ehrenamtlichen;
2. Ergänzende Interviews mit Nutznießer/-innen der Initiativen;
3. Diskussion und Ergänzung der Befragungsergebnisse mit Akteuren in zwei Transfer Workshops auf Einladung des Ehrenamtsservice des Landkreises Emsland:
 - a. am 29.08.2019 mit Vertreter/-innen von Wohlfahrtsorganisationen, Verwaltung und weiteren Flüchtlingsinitiativen aus dem Netzwerk Integration,
 - b. am 12.09.2019 mit Mitgliedern des Netzwerkes Ehrenamt im Emsland (hierbei wurde insbesondere die Übertragbarkeit in andere Engagementbereiche erörtert);
4. Ableitung von Handlungsempfehlungen für die nachhaltige Weiterentwicklung des Ehrenamts aus den Ergebnissen als zentraler Baustein.

Wer wurde befragt?

Vier Initiativen im Landkreis Emsland, in denen freiwillig Engagierte seit 2015 in die Integration von Flüchtlingen eingebunden sind, wurden für die Befragung und Analyse ausgewählt:

1. Die 'Flüchtlingshilfe Börger'
2. Der Verein 'Willkommen im südlichen Emsland – Integrationslotsen e.V.' als Zusammenschluss der Integrationslotsen im südlichen Emsland
3. Die 'Willkommensinitiative Lengerich'
4. Die 'Rühler Jungs', Willkommensinitiative des Heimatvereins Rühle e.V.

Mit Vertreter/-innen dieser vier Initiativen wurden qualitative Gruppeninterviews geführt, an denen insgesamt 19 Ehrenamtliche (sieben Frauen und zwölf Männer) teilgenommen haben. Weitere drei Gruppeninterviews wurden mit Geflüchteten, den Nutznießer/-innen der Initiativen, geführt. An diesen haben insgesamt zehn Personen (eine Frau und neun Männer) teilgenommen.

Die Interviews fanden im Zeitraum von April bis Ende Juli 2019 statt; sie erfolgten alle im direkten Gespräch und dauerten zwischen 120 und 180 Minuten. Die Befragung erfolgte leitfadengestützt und war als offenes Gespräch angelegt. Der Leitfaden selbst wurde den Interviewpartner/-innen im Vorfeld zugeschickt. Der Interviewleitfaden enthielt folgende Fragenkomplexe:

Hintergrundinformationen zum Engagement der Mitglieder; Entstehung und Geschichte; Organisationsstruktur; Ziele der Initiative und Motivation für das Engagement; Erfolge und Hindernisse; Ressourcen und Finanzen; Kooperation und Vernetzung; Wünsche und Handlungsempfehlungen.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden alle personenbezogenen Daten anonymisiert. Die Interviews wurden auf Tonträgern aufgezeichnet, anschließend verschriftlicht und mit einem qualitativen Datenauswertungsprogramm codiert und ausgewertet.

Anhand der Befragungsergebnisse wurden die Erfolgsfaktoren für das Gelingen der Initiativen herausgearbeitet, um in einem zweiten Schritt unter Einbindung zahlreicher Akteure die Ergebnisse zu diskutieren und die Übertragbarkeit in andere Bereiche ehrenamtlichen Engagements zu analysieren und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Zwei Fragestellung standen letztlich im Mittelpunkt:

- Welche Faktoren führten und führen zum Erfolg der Willkommensinitiativen?
- Wie gelingt es, Freiwillige zu finden und längerfristig für das Engagement zu halten?

5 Beschreibung der Geflüchteteninitiativen

5.1 Aufgaben der Geflüchteteninitiativen

Bevor die interviewten Initiativen vorgestellt werden, zunächst ein kurzer Überblick, welche Aufgaben die Ehrenamtlichen bei der Begleitung von Geflüchteten übernehmen.

Informationen zu den Geflüchteten, die begleitet werden:

Die Geflüchteten, die begleitet wurden bzw. werden sind in Bezug auf ihre nationale Herkunft sehr heterogen. Nur in Rühle wurde eine homogene Gruppe von jungen Männern aus dem Sudan begleitet. In allen anderen Initiativen ist die Herkunft unterschiedlich (mehrheitlich aus Afghanistan und Syrien, sowie aus Balkanstaaten). Kleinere Gruppen von Männern, wurden gemeinsam in Unterkünften (ehemalige Jugendgästehaus, Pfarrhaus) untergebracht. Familien und alleinerziehende Mütter mit Kindern, wurden eher dezentral in Wohnungen untergebracht. Viele der Geflüchteten haben mittlerweile eine Arbeit gefunden oder sind in schulischer oder beruflicher Ausbildung.

Aufgaben zu Beginn und Ankunft der Geflüchteten (Auswahl)

- Alltagsorientierung (Einkaufen, Haushaltsführung, Erklären kultureller Gepflogenheiten etc.)
- Sprachkurse
- Einrichtung von Wohnungen/ Unterkünften
- Begleitung zu Behörden (u.a. im Asylverfahren)
- Fahrdienste jedweder Art (Einkaufen, Arztbesuche, Behörden etc.)
- Freizeitangebote, z.B. Radfahrkurse, Sommerfeste, Museumsbesuche Patenschaften

Aktuelle Aufgaben zur Begleitung der Geflüchteten (Auswahl)

- Fahrdienste nehmen nach wie vor den größten Teil der Begleitung ein (teilweise werden diese nun auch von einzelnen Geflüchteten übernommen werden, die schon einen Führerschein und ein eigenes Auto besitzen)
- Unterstützung bei Praktikums-/ Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche
- Nachhilfe und Prüfungsvorbereitung
- Begleitung zu Behörden, Ärzten/Krankenhäusern, Schulen und Kitas
- Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Kommunikation mit Vermietern
- Suche von Sport- und Freizeitaktivitäten
- Organisation von Treffpunkten (Internationales Cafés, Frauengruppen etc.)
- Intensive Einzelbegleitung (Gespräche, psychologische Aufmunterung bei Krankheit, schlechten Nachrichten zu Angehörigen, negativen Asylbescheiden u.ä.)
- Erläuterung und Unterstützung bei amtlichen Formularen, Anträgen und Bescheiden etc.

Zitate zur Illustration

Das sagen die Geflüchteten auf die Frage: „Welche Hilfe bekommen Sie von den Ehrenamtlichen“?

Fahrdienste

„Die haben überall geholfen. Wenn wir einen Arzttermin hatten, haben die uns gefahren. Wir hatten keinen Führerschein oder ein Auto und auch kein Fahrrad.“

Zurechtfinden

„Die Leute im Café haben mit uns gesprochen und uns sehr geholfen. Sie haben uns gesagt, was wir tun können und was nicht.“

Bei allen Problemen

„Alle haben mir geholfen. Immer wenn jemand ein Problem hatte, haben sie gemeinsam geholfen.“

„Beim Formulare ausfüllen.“

„Ja, wenn, wir Hilfe brauchen mit den Briefen. Ich kann nicht alles. Oder wenn wir was bestellen wollen für das Auto, macht XY das immer, weil wir keine Kreditkarten haben.“

„Unterstützung bei Reparaturen.“

„Arztbesuche und Medizin besorgen.“

Wohnungssuche

„Es ist schwer ohne Hilfe eine Wohnung zu finden. Wenn ich in der Zeitung eine Wohnung finde und da anrufe, sagen die nein. Mit Ys Hilfe hat es vier Monate gedauert, bis wir diese Wohnung gefunden haben. Oder auch bei der Arbeit war es schwer. Wenn die sehen, dass du schwarz bist, bekommst du keine Antwort oder eine Absage.“

5.2 Ehrenamt für Geflüchtete im ländlichen Raum

Einige spezifische Punkte wurden von allen Befragten zum ehrenamtlichen Engagement für Geflüchtete im ländlichen Raum benannt.

Mobilität und Infrastruktur

Die fehlende Mobilität bzw. öffentliche Verkehrsmittel und die teils schlechte Anbindung an Infrastruktur und Einrichtungen der Daseinsvorsorge sind ein großes Hindernis im Alltag für die Geflüchteten, da sie zu Beginn ihres Aufenthalts in Deutschland keinen Führerschein bzw. ein Auto haben. Daher besteht ein Großteil der ehrenamtlichen Begleitung aus Fahrdiensten für die Geflüchteten zu Ämtern, Behörden, Einkäufen und medizinischer Versorgung.

„Der Nachteil hier sind die Verkehrsverbindungen. Sie sind absolut schlecht, miserabel würde ich sagen. Es fährt hier ein Schulbus in die Samtgemeinde, aber in den Ferien läuft gar kein Busverkehr.“

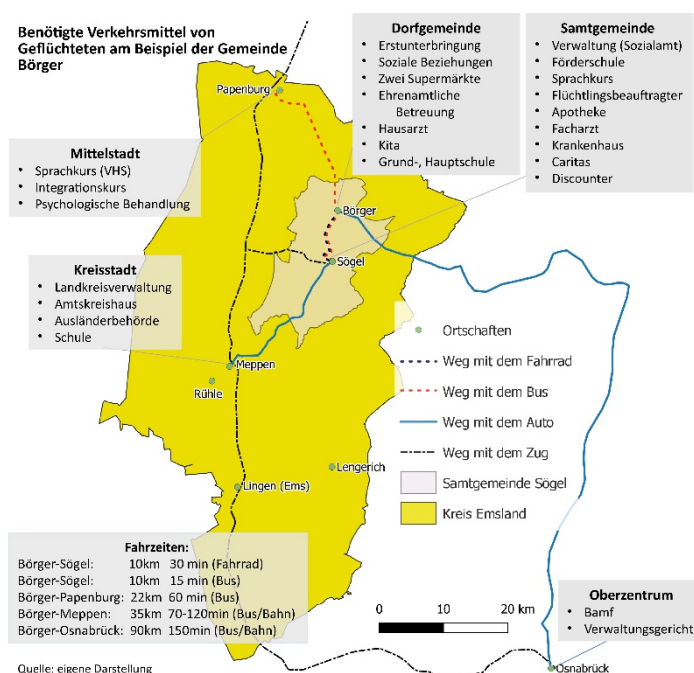


Abb.: Mobilitätswege von Geflüchteten am Beispiel der Gemeinde Börger

Die Grafik zeigt am Beispiel der Gemeinde Börger, welche Orte mit welchen Dienstleistungen von einem Geflüchteten erreicht werden müssen, sowie die dazugehörigen Fahrzeiten bzw. Entfernungen

Der Vorteil des ländlichen Raums - die intensive Betreuung der Geflüchteten

Die mangelnde Mobilität wird jedoch an vielen Orten durch einen anderen wichtigen Aspekt ausgeglichen: die intensive ehrenamtliche Begleitung (oft 1:1 Begleitung). Die geprägt ist von einer hohen Bereitschaft und Tradition zum Ehrenamt.

„Für die Flüchtlinge hat es [der ländliche Raum], außer dass da viele Menschen sind, die sich um sie kümmern, eigentlich nur Nachteile.“

„Ja, die sind auch ganz bewusst geblieben, weil sie sagen ‚wir sind hier gut betreut‘. Wir haben bei uns keine Ausländerfeindlichkeit gehabt, praktisch keine Zwischenfälle. Es funktioniert bei uns. Natürlich würden manche lieber in einer großen Stadt wohnen, aber sie wissen eben auch, wenn sie jetzt von unserem kleinen beschützten Dorf nach Hannover ziehen, dann sind sie auf einmal eine Null. Da ist niemand, der sie fragt wie es ihnen geht, niemand der sich um sie kümmert und mal an die Hand nimmt und ihnen was zeigt oder ihnen mal hilft.“

„Jeder hat seine Verbindung genutzt, um die Geflüchteten überall mit reinzubringen. Sie konnten sofort Fuß fassen. Das ist der Vorteil eines kleinen Ortes, im Vergleich zu einer Großstadt, wo man nur unter seinesgleichen ist.“

„Das sind alles Menschen, die für die Gemeinschaft Verantwortung übernehmen, weil sie wollen, dass es funktioniert. Deshalb werden sie gebraucht.“

„Das Ehrenamt in (..) ist vom christlichen Gedanken und dem „Jeder-kennt-Jeden“ geprägt. Es hat einen großen Stellenwert. Im ländlichen Raum kennt man sich und hilft sich. Der Bitte um Hilfe kommt man eher nach als sie zu verweigern.“

Die Ehrenamtlichen in der Geflüchtetenhilfe engagieren sich zumeist in mehreren Ehrenämtern

„Ich bin stellvertretende Kirchenratsvorsitzende in der evangelischen Kirche. Ich bin Übungsleiterin im Sportverein, wo ich zwei Kindergruppen habe. In der Schule übernehme ich die Hausaufgabenhilfe und den Sport.“

„Ich bin noch Vorsitzender vom Heimatverein, im Touristikverein, im Kirchenchor und Schöffe bei Gericht.“

„Ich bin noch in der Bücherei. Ich bin Mitglied einer Stiftung und stehe dafür 3- bis 4-mal im Jahr auf dem Markt.“

„Ich gehe regelmäßig zur Schule und betreue da ehrenamtlich Förderkinder.“

5.3 Porträts der Geflüchteteninitiativen

Im Folgenden werden die befragten Initiativen im Einzelnen vorgestellt. Zur Vergleichbarkeit wurde hierzu ein Raster mit einigen Kriterien entwickelt.

5.3.1 Flüchtlingsinitiative Börger

1. Name der Initiative	Flüchtlingsinitiative Börger
2. Angaben zur kommunalen Einbettung (Samt-)Gemeinde / Geografische Lage	Börger ist eine Gemeinde mit 2.756 Einwohnern (Stand 2018) im Nordosten des Landkreises Emsland und gehört zur Samtgemeinde Sögel. Die Gemeinde Börger liegt im ländlichen Raum zwischen den Städten Meppen im Südwesten und Papenburg im Nordwesten. Der Ort liegt in der Geestlandschaft 'Hümmling' und besitzt als eigenständige Gemeinde einen Gemeinderat. Der Großteil der Verwaltung sitzt aber in Sögel.
3. Ursprung, Idee und Zielsetzung der Initiative	Begonnen hat das Engagement der Börger Einwohner/-innen vor rund vier Jahren: Im Sommer 2015 fanden sich nach einem Aufruf von Politik und Kirche Freiwillige, um Geflüchtete aus Afghanistan, Syrien und dem Irak bei der Integration im Ort zu unterstützen. Ziel der Initiative ist es, die Selbstständigkeit der Geflüchteten und deren Integration ins Dorf zu fördern z.B. durch Mitgliedschaft in Vereinen.

4. Größe der Initiative / Anzahl Mitglieder / Infos zu Mitgliedern	Angefangen hat die Initiative mit ca. 60 Freiwilligen von denen zurzeit noch ca. 40 aktiv sind. Die Anzahl variiert und ist abhängig von den Aufgaben, die anstehen. Zusätzlich helfen unregelmäßig Menschen aus der Gemeinde mit Sachspenden und unterstützen bei einzelnen Veranstaltungen. <i>„Auch noch zehn Leute, die hin und wieder was machen. Da kommen viele Leute, wenn Obst- und Gemüsezeit ist, die dann Sachen dahinbringen. Die stellen dann einfach was hin und das wird dann angenommen. Es gibt vielfältige Hilfe von Seiten, die man so gar nicht sieht.“</i> Die Mitglieder kommen aus allen Bereichen der Gesellschaft und bringen ihre vielfältigen Erfahrungen und Kenntnisse ein. Viele Freiwillige sind pensioniert, aber auch eine berufstätige Hauswirtschaftslehrerin ist Teil des Teams. Schlüsselperson der Initiative ist der Vorsitzende des Heimatvereins Börger, der durch vielfältige andere ehrenamtliche Tätigkeiten gut in der Gemeinde vernetzt ist.
5. Organisation der Initiative	Die Initiative ist in Arbeitsgruppen organisiert, die jeweils über einen Sprecher verfügen und sich regelmäßig treffen und über eine WhatsApp Gruppe kommunizieren. Die Arbeitsgruppen widmen sich anfangs den Themen Sprache, Freizeit, Mobilität und Kindergarten. Zudem hatte sich eine Arbeitsgruppe 'Patenschaften' gebildet. Zurzeit sind noch die Gruppen Patenschaften, Mobilität und Freizeit aktiv. Von 2015 bis Ende 2018 wurde von der Samtgemeinde Sögel ein Koordinator auf 400 € Basis für das Management des Jugendgästehauses beschäftigt: in diesem wurden 30 junge, allein reisende Afghanen untergebracht. Die Tätigkeit führt der Koordinator zurzeit ehrenamtlich weiter.
6. Dauer des Engagements / Motivation	Die meisten der aktuell tätigen Engagierten sind seit Beginn (2015) dabei. <i>„Wir sind mittlerweile eine kleine, eingeschworene Gemeinschaft hier“</i> <i>„Dinge, die Tag für Tag auftauchen, die bewältigt werden müssen und das gibt ja auch immer wieder eine Bestätigung. Du musst noch weitermachen, du kannst noch nicht aufhören.“</i> <i>„Ja, und dass es jetzt so peu a peu nachlässt, kommt ja auch davon, dass die Leute selbstständiger werden. Die wissen mittlerweile um die Gepflogenheiten hier im Ort und können sich anpassen. Weil wir auch zur Not mal einen Hin-</i>

	<i>weis geben. Heute ist das und das hier.“</i>
7. Informationen zu den Geflüchteten	Anfangs waren 30 junge, ledige Afghanen, sieben Familien sowie einige alleinstehende Frauen mit kleinen Kindern aus Albanien, dem Irak und Syrien in Börger. Heute leben dort noch 54 Geflüchtete.
8. Derzeitige Aufgabe(n) zur Begleitung der Flüchtlinge	Die Arbeit der Ehrenamtlichen hat sich im Verlauf der Jahre deutlich verändert, am Anfang stand eine intensive fast tägliche Begleitung an, zurzeit der Befragung werden nur noch punktuell unterstützende Aufgaben übernommen. Neben der Unterbringung in Wohnungen und Anmeldung an Schulen und KITAs, werden die Geflüchteten auch bei Behördengängen unterstützt. Die Ehrenamtlichen leisten Hilfen bei: • Unterbringung • Anmeldung an Schulen und in KITAs • Behördengänge • Erkunden öffentlicher Verkehrsmittel • Fahrten zu Sprachkursen • Herstellen von Kontakten zu Freizeitangeboten und Vereinen
9. Unterstützung / Kooperationen	Die Samtgemeinde Sögel stellt einen hauptamtlichen Flüchtlingsberater. Von der Gemeinde werden Räumlichkeiten für das wöchentliche Café International zur Verfügung gestellt. Kooperationen gibt es mit der Caritas und dem Kolping Werk.
10. Finanzen	Die Initiative erhält Spenden von Unternehmen und den Kirchen. Auch von der Gemeinde kommt finanzielle Unterstützung.

5.3.2 Willkommen im südlichen Emsland - Integrationslotsen e.V. (WIS-EL)

1. Name der Initiative	<i>Willkommen im südlichen Emsland – Integrationslotsen e.V. (WIS-EL)</i>
2. Angaben zur kommunalen Einbettung (Samt-)Gemeinde / Geografische Lage	Die Region Südliches Emsland gliedert sich in die Verwaltungseinheiten Stadt Lingen (Ems), die Einheitsgemeinden Emsbüren und Salzbergen sowie die Samtgemeinden Lengerich, Freren und Spelle. In der gesamten Region leben 106.841 Einwohner auf einer Fläche von rund 735 km² (Stand 2015).
3. Ursprung, Idee und Zielsetzung der Initiative	Die Initiative ging ursprünglich aus vom Programm 'Integrationslots/-innen' des Landes Niedersachsen hervor. Seit 2006 förderte das Land Niedersachsen die Ausbildung von ehrenamtlichen Integrationslotsen. Die Volkshochschule (VHS) Lingen hat entsprechende Qualifizierungen im Auftrag des Landkreises seit 2007 angeboten. Ergänzend initiierte die VHS Projekte zur Begleitung der Integrationslotsen. Im März 2016 wurde aus Eigeninitiative heraus der Verein „Willkommen im südlichen Emsland – Integrationslotsen e.V.“ (WIS-EL), gegründet, um die Arbeit der Integrationslots/-innen im südlichen Emsland fortführen zu können. Zweck des Vereins ist es, Zugewanderte bei der Integration zu begleiten und zu unterstützen und um ein harmonisches Zusammenleben zwischen Einheimischen und Neubürgern zu fördern (§ 2 der Vereinssatzung). Im Verein sind die Willkommensinitiativen aus Emsbüren, Lengerich, Lingen und Spelle vertreten.
4. Größe der Initiative / Anzahl Mitglieder / Infos zu Mitgliedern	Zur Gründungszeit zählte der Verein WIS-EL 36 Mitglieder, zurzeit hat der Verein 50 Mitglieder. Zusätzlich sind noch Ehrenamtliche aus den zugehörigen Gemeinden aktiv, die jedoch nicht Mitglied im Verein sind. Beispielsweise engagierten sich in Spelle anfangs ca. 50 Personen, von denen aktuell noch 15 Personen aktiv sind. Nur vier davon sind Mitglied im Verein WIS-EL. Die meisten Mitglieder sind in Altersteilzeit, Vorruhestand oder im Ruhestand. Schlüsselperson ist der Vorsitzende des Vereins, der ehemaliger Leiter der Volkshochschule ist, und so den Verein maßgeblich mit seinen Kompetenzen unterstützen kann.

	Die Mitglieder der Initiative sind parallel in anderen Vereinen/Institutionen aktiv: • Kommunalpolitik • DLRG • Tennisverein • Fußballverein • Katholische Frauenarbeit • Heimatverein (Leiter des Archivs)
5. Organisation der Initiative	Der Verein dient als Dachorganisation, um finanzielle Vorgänge abzuwickeln und Förderungen zu beantragen (z.B. 2016 ein vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördertes Projekt). Für einen guten Austausch in der Region sind die fünf Vorstandsmitglieder aus Vertreter/-innen der vier Gemeinden zusammengesetzt, die jeweils über ein eigenes Unterkonto verfügen und selbstständig arbeiten können. Die Aufgabenverteilung hat sich durch die Interessen der Engagierten und durch die Nachfrage organisch entwickelt. Einzelne Integrationslotsen koordinieren bestimmte Aktivitäten, wie beispielsweise den 'RingTreff' mit Familiennachmittag, eine Fahrradwerkstatt, Gesprächskreise oder Deutschkurse. Ein anderer Integrationslotse arbeitet intensiv daran, junge Männer in Ausbildung und Arbeit zu bringen. Für die Kommunikation untereinander und mit den Geflüchteten wird eine WhatsApp-Gruppe genutzt. In 2018 fand eine Klausurtagung für alle Vereinsmitglieder in Kooperation mit dem Katholischen Bildungswerk statt.
6. Dauer des Engagements / Mitglieder-gewinnung / Motivation	Zurzeit sind 15 Mitglieder aktiv, die größtenteils von Anfang an dabei sind. Die Zahl der Ehrenamtlichen in den einzelnen Orten ist zurückgegangen. Neumitglieder werden gezielt für einzelne Aktivitäten gewonnen, wie z.B. eine Frauensportgruppe. Bei einer Klausurtagung konnte durch die Wertschätzung der Arbeit der Mitglieder wieder neue Motivation erzeugt werden.
7. Informationen zu den Geflüchteten	In Spelle wurden zu Beginn ca. 250 Geflüchtete begleitet. Aktuell kümmern sich die Ehrenamtlichen noch um ca. 200 Personen aus verschiedenen Ländern.
8. Derzeitige Aufgabe(n)	Der Verein unterstützt die Geflüchteten zurzeit mit:

zur Begleitung der Flüchtlinge	• Besuch von Jobmessen und Betriebsbesichtigungen bei regionalen Unternehmen • Nachhilfe und Prüfungsvorbereitung • Begleitung zu Behörden, Ärzten/Krankenhäusern, Schulen und Kitas • Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Kommunikation mit Vermietern • Seit 2013 einen wöchentlichen Frauentreff • Organisation von sportlichen Aktivitäten für Frauen (z.B. Schwimmgruppe) • Freizeitangebote, z.B. Radfahrkurse, Sommerfeste, Museumsbesuche • Fahrdienste
9. Unterstützung / Kooperationen	Der Verein ist gut vernetzt und führt zahlreiche Kooperationen durch. Neben der Kommune erfährt der Verein auch Unterstützung durch die Arbeitsagentur und das Jobcenter. Aber auch die Kirche (Sozialdienst Katholischer Männer, Katholisches Bildungswerk) und andere Wohlfahrtsverbände und Vereine (Mehrgenerationenhaus, Ge-Lingen e.V., Arbeiterwohlfahrt) unterstützen die Arbeit.
10. Finanzen	Der Verein hat eine gute finanzielle Basis: Zum einen ist das Wissen vorhanden, um Mittel über Projektanträge zu einzuwerben, zum anderen rechnen die Mitglieder und Ehrenamtlichen vor Ort kaum Fahrtkosten oder sonstige Auslagen ab. Weiterhin erhält der Verein finanzielle Unterstützung von lokalen Unternehmen und von der Stadt Lingen. Die lokalen Initiativen erhalten Geld von der Gemeinde, wenn sie es brauchen: <i>„Wenn ich Geld brauche oder wir wollen irgendwas machen, dann bekomme ich von der Gemeinde jede Unterstützung. Uns wird eigentlich jeder Wunsch erfüllt“.</i> Bereits vor der Vereinsgründung gab es eine finanzielle Unterstützung von der Krone-Stiftung (lokales Unternehmen): <i>„Da lag das Geld für uns bereit und wenn wir Geld gebraucht haben gab es das Geld (..).“</i>

5.3.3 Willkommensinitiative Lengerich/Emsland

1. Name der Initiative	Willkommensinitiative Lengerich/Emsland
2. Angaben zur kommunalen Einbettung (Samt-)Gemeinde/ Geografische Lage	Die Samtgemeinde Lengerich setzt sich aus den Gemeinden Bawinkel, Gersten, Handrup, Langen, Lengerich und Wettrup zusammen und liegt im Osten des Landkreises Emsland. Der Verwaltungssitz befindet sich in der Gemeinde Lengerich mit 2.694 Einwohnern. Lengerich gilt als kultureller, wirtschaftlicher und wohntechnischer Mittelpunkt der 9.186 Einwohner großen Samtgemeinde. Die Samtgemeinde kann aufgrund der Lage und der geringen Bevölkerungsdichte als ländlicher Raum angesehen werden. Über die letzten acht Jahre blieb die Bevölkerungszahl stabil, allerdings ist der demographische Wandel auch hier deutlich sichtbar: Bis 2030 wird der Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen um bis zu 80 % steigen, während der Anteil, der unter 65-Jährigen um 20 % sinken wird. Der Anteil der 19- bis 24-Jährigen wird sogar um 35 % sinken. (https://www.lengerich-emsland.de/fileadmin/user_upload/Vorbericht.pdf)
3. Ursprung, Idee und Zielsetzung der Initiative	Die ursprüngliche Idee zur Initiative entstammt dem Diakonie-Ausschuss der katholischen Kirche sowie einer Gruppe von evangelischen Christen und dem Arzt der Gemeinde aus. Das anfängliche Ziel der Ehrenamtlichen war es, den Geflüchteten das Ankommen und Leben im dörflichen Alltag zu erleichtern. Das wichtigste Ziel heute ist die Integration aller Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt, sei es als Arbeitnehmer/-in oder in Form einer Ausbildung. Zudem geht es der Initiative darum, Schüler/-innen in die für sie passenden Schulen unterzubringen.
4. Größe der Initiative / Anzahl Mitglieder / Infos zu Mitgliedern	2018 waren noch ca. 20 Ehrenamtliche in Lengerich aktiv. Zwischenzeitlich haben einige Wechsel stattgefunden. Aktuell engagieren sich noch zehn Ehrenamtliche aktiv. Die meisten Ehrenamtlichen sind Rentner. Die wenigen Berufstätigen sind z.B. Lehrer, Arzt oder Pastorin.
5. Organisation der Initiative	Die Initiative ist informell organisiert. Es gibt einen Koordinator und mehrere Untergruppen (Sprache, Kinder, Freizeit). Ein etablierter Treffpunkt in Lengerich für alle Arten von Anliegen ist das Café International: hier können die Geflüchteten jede Woche mit ihren Anliegen hinkommen oder sich

	gesellig unterhalten. Gleichzeitig treffen sich die Mitglieder der Initiative dort einmal die Woche zum Austausch und zu Absprachen. Eine gemeinsame WhatsApp-Gruppe wird zur schnellen Kommunikation genutzt. Die kleineren und größeren Aufgaben werden auf mehrere Schultern verteilt.
6. Dauer des Engagements / Motivation	Fünf von sechs interviewten Personen gaben an, seit Beginn dabei zu sein. Die ersten Gespräche zur Gründung der Initiative gab es bereits Ende 2014, bevor sie 2015 offiziell gegründet wurde. Der Koordinator stieg 2015 ein. Zur Mitgliederengewinnung gibt es den bezeichnenden Ausspruch: "Ich bin hier so reingerutscht".
7. Informationen zu den Geflüchteten	Seit ihrer Gründung im Jahr 2015 haben etwa 20 Ehrenamtliche über 100 Geflüchtete – überwiegend aus Afghanistan und Syrien, aber auch aus Albanien, Sudan, Irak und Iran – begleitet. In Gersten gab es anfangs ca. 40 Geflüchtete, die zum Großteil aus Afrika kamen. In Lengerich stammen die meisten Geflüchteten aus Afghanistan oder Syrien. Die Flüchtlingsfamilien aus dem Balkan wurden überwiegend wieder abgeschoben. Der Leiter der Initiative betreut von Beginn an bis heute ca. 12 afghanische Männer. Von den in Gersten anfänglich 40 Geflüchteten wohnen heute noch zehn dort. Eine Ehrenamtliche betreut aktuell noch drei Familien. Überwiegend kommen die Geflüchteten aus Afghanistan, Somalia, Syrien, dem Sudan und Albanien (eine Familie).
8. Derzeitige Aufgabe(n) zur Begleitung der Flüchtlinge	Mittels kostenloser Deutschkurse – durchgeführt von einigen Ehrenamtlichen – lernten die Geflüchteten schnell die deutsche Sprache. Sobald die Geflüchteten die deutsche Sprache beherrschen, unterstützen die Ehrenamtlichen sie bei der Suche nach Schul-, Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen. Weitere Aufgaben sind Fahrdienste und die Begleitung zu verschiedenen Ämtern (BAMF, Botschaft etc.) oder Anwälten. Weiterhin werden die Flüchtlinge bei der Bearbeitung von Formularen oder allgemeinem Schriftverkehr unterstützt. Eine Familie, deren Tochter eine Behinderung hat, wird von einer Ehrenamtlichen zusätzlich bei Krankenhaus- und Arztbesuchen sowie beim Bewältigen des Alltags unterstützt.
9. Unterstützung / Kooperationen	Die Kommune stellt den Raum für das Café, was als sehr hilfreich angesehen wird. Die Zusammenarbeit mit den Verwaltungseinheiten in den

	Gemeinden und auf Kreisebene laufen aus Sicht der Engagierten gut. Der Bürgermeister der Gemeinde war auch schon vor Ort und auch mit Vertreter/-innen des Kreistags gibt es vereinzelt Gespräche. Ein regelmäßiger Austausch findet allerdings nicht statt. Über den Sozialdienst katholischer Männer (SKM) werden Termine mit den Botschaften vereinbart. Die Zusammenarbeit mit der VHS läuft gut, die laut Aussage der Befragten genügend Angebote anbietet. Diese können jedoch häufig aufgrund der eingeschränkten Mobilität (z.B. Frauen mit Kindern) nicht wahrgenommen werden. Anfangs haben die Sportvereine versucht, die Geflüchteten zu integrieren. Auch fand ein kostenloser Musikunterricht statt. Beides ist mittlerweile jedoch ein wenig eingeschlafen.
10. Finanzen	Die Initiative finanziert sich hauptsächlich über Spenden, wobei gelegentlich auch Fahrtkosten über den Dachverband WIS-EL (Willkommensinitiative südliches Emsland) abgerechnet werden. Zu den Spendern gehören die Frauengemeinde, Privatpersonen und Schüler. Größere Spenden gab es auch mal von der LottoTotto-Stiftung und dem Lions Club. Im Laufe der Zeit sind insbesondere die Sachspenden zurückgegangen.

5.3.4 Rühler Jungs – eine Initiative der Heimatfreunde Rühle e.V.

1. Name der Initiative	Rühler Jungs – eine Initiative der Heimatfreunde Rühle e.V.
2. Angaben zur kommunalen Einbettung (Samt-)Gemeinde/ Geografische Lage	Rühle wurde im Zuge der Gemeindereformen in den 1970er Jahren in die Stadt Meppen eingemeindet. Der Siedlungskern Rühles ist ca. 3 Kilometer vom Stadtzentrum Meppens entfernt. Rühle hat ungefähr 1.400 Einwohner. Rühle ist sowohl durch eine eher dörflich-ländliche Struktur, als auch durch die Nähe zur Kreisstadt Meppen geprägt.
3. Ursprung, Idee und Zielsetzung der Initiative	Die Initiative 'Rühler Jungs' ist mit dem Ankommen der ersten Geflüchteten 2015 in Rühle entstanden: Nach einem Papstauftrag wurde von der Kirche das leerstehende Pfarrhaus für die Unterbringung der Geflüchteten zur Verfügung gestellt.

	<i>„Ich sagte zu meinem Mann: Gerade ist das alte Pfarrhaus frei geworden. Ich gehe davon aus, dass unser Kirchenvorstand sich ganz schnell auf den Weg macht. Und ein paar Tage später rief der stellvertretende Kirchenratsvorsitzende an und sagte: Wir haben mit dem Bistum und der Stadt Meppen gesprochen. Wir vermieten das alte Pfarrhaus an die Stadt Meppen, damit die dort Flüchtlinge unterbringen können.“</i> Die Initiative, die im Verein Heimatfreunde Rühle e.V. integriert ist, hat sich das Ziel gesetzt, den Geflüchteten in Rühle dabei zu helfen, ein selbstständiges Leben zu führen. Das Engagement kennt dabei keine Dorfgrenzen. Auch andernorts wurde Geflüchteten geholfen, die bei den Rühler Ehrenamtlichen um Unterstützung baten.
4. Größe der Initiative / Anzahl Mitglieder / Infos zu Mitgliedern	Die Initiative setzt sich aktuell aus zehn aktiven Ehrenamtlichen zusammen. die u.a. folgende beruflichen Hintergründe haben: • Berufsschullehrer • Kraftfahrzeugmeister • Pädagogische Mitarbeiterin an einer Schule • Kreistagsmitglied • Sozialarbeiter Die Koordinatorin der Initiative ist Kreistagsmitglied und zugleich auch Ortsvorsteherin.
5. Organisation der Initiative	Zur Koordinierung der ehrenamtlichen Arbeit fanden bis Herbst 2017 wöchentliche Arbeitstreffen für die Ehrenamtlichen statt, die jetzt nur noch punktuell stattfinden. Zur Kommunikation nutzen die Ehrenamtlichen der Initiative und die Geflüchteten in Rühle eine WhatsApp-Gruppe. Für Spenden von Unternehmen und Privatpersonen können durch die Anbindung an den Verein Spendenquittungen ausgestellt werden.
6. Dauer des Engagements / Motivation	Drei der interviewten Personen sind von Beginn an dabei. Sie wurden entweder direkt angesprochen oder sind „so reingerutscht“. Ein Freiwilliger der Deutschunterricht gegeben hat, hat aufgehört, als die Geflüchteten Deutschkurse in Meppen belegen konnten.
7. Informationen zu den Geflüchteten	Als die die ersten „Rühler Jungs“ sind sieben junge Männer (teilweise Väter) aus dem Sudan 2015 in das Pfarrhaus eingezogen, 2016 gab es noch einmal drei Neuaufnahmen und

	die letzten 2017. Aktuell leben noch fünf Männer im Pfarrhaus. Einige der „Jungs“ leben mittlerweile in eigenen Wohnungen, ein junger Mann zog nach Hannover. Bei einem Geflüchteten konnte die Familie (eine Tochter und ein Sohn mit Behinderung) nachziehen. Diese leben nun auch in Rühle.
8. Derzeitige Aufgabe(n) zur Begleitung der Flüchtlinge	Die Arbeit der Ehrenamtlichen hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert, sodass heute hauptsächlich unterstützende Aufgaben übernommen werden. Dazu zählen die Unterbringung im Pfarrhaus, begleitende Sprachkurs, sowie alltägliche, bürokratische und handwerkliche Hilfe. Eine wichtige Aufgabe ist zudem die Integration in den Arbeitsmarkt. Zur Freizeitgestaltung werden die Geflüchteten bei Aktivitäten der Ehrenamtlichen einbezogen. Außerdem finden gelegentlich Gespräche oder Vorträge zum Abbau von Vorurteilen statt.
9. Unterstützung / Kooperationen	Die Stadt Meppen hat sich aufgrund der guten Arbeit mit den `Rühler Jungs` zurückgezogen, ebenso wie der Sozialdienst Katholischer Männer (SKM). <i>„Die Organisation war sehr froh, dass es hier in Rühle so gut gelaufen ist. Dadurch hatten sie Zeit für andere Fälle.“</i> <i>„Wir haben zum Beispiel auch den Wettbewerb ‚Unser Dorf hat Zukunft‘ von der Caritas gewonnen, der Sonnenscheinpreis. Darauf [zur Bewerbung] sind wir explizit vom SKM angesprochen worden“.</i>
10. Finanzen	Geld- und Sachspenden, die über den Verein Heimatfreunde Rühle e.V. angenommen werden können, kommen aus unterschiedlichen Quellen: • Erlös aus dem Plätzchenverkauf durch Schüler bei einem Adventskonzert • Anonyme Spenden im Briefkasten • Von Dorfbewohnern gab es Kleiderspenden und Fahrräder Weitere Unterstützung kam z.B. durch: • Gewinn des Sonnenscheinpreises (Geldspende) • 2 x € 500,- für den Bauerngarten aus dem Inklusionsprojekt der Stadt Meppen zum Thema Rassismus • Ausrüstung von drei jungen Männern mit Gartenkleidung, T-Shirt und Schuhen im Rahmen eines Wettbewerbs • Über das Projekt `Alt für Jung` konnten € 100,- Fahrtkos-

	ten abgerechnet werden
--	------------------------

6 Erfolgsfaktoren der Initiativen

6.1 Individuelle Faktoren

6.1.1 Persönliche Eigenschaften der Engagierten

Der wichtigste Erfolgsfaktor, die alle Initiativen gemein haben, sind die Menschen und die individuellen Eigenschaften, die sie in die Initiativen miteinbringen. Für die vielfältigen Aufgaben im Bereich der Geflüchtetenunterstützung (wie oben beschrieben) sind gerade diese persönlichen Eigenschaften der in den Initiativen tätigen Menschen besonders hilfreich, die bei allen Befragten übereinstimmend benannt wurden.

- eine hohe Motivation zum Helfen (christliche Werte)
- unterschiedliche individuelle Kompetenzen
- ein offenes Herz und hohe Empathie für die Geflüchteten und ihre Situation
- Bereitschaft, Neues zu lernen
- miteinander Freude und Spaß haben können
- Konflikten nicht aus dem Weg gehen
- Neugierde und Offenheit für andere Menschen und Lebensweisen
- Sinn für Gemeinschaft
- Eigene Erfahrung des Fremdseins durch Auslandserfahrung oder als Zugezogene

6.1.2 Zeitliche Verfügbarkeit

Die ganzheitliche Begleitung der Geflüchteten wird möglich, weil der überwiegende Teil der Freiwilligen in Teilzeitbeschäftigung, in Altersteilzeit oder schon im Ruhestand sind, und daher viel Zeit für diese Tätigkeit aufbringen kann. Und insbesondere auch vormittags Zeit zur Verfügung stellen kann. Dies ist sehr wichtig, weil viele Begleittermine mit den Geflüchteten vormittags stattfinden. Hinzu kommen die Termine im Rahmen des Asylverfahrens, die größtenteils mit Tagesausflügen verbunden sind, da die zuständige Behörde des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge weit entfernt ist und zusätzlich Wartezeiten einzuplanen waren.

6.1.3 Unterstützung durch die Familienangehörigen

Auf die Frage hin, wie sie es schaffen, sich so lange und intensiv für die Geflüchteten zu engagieren, antworteten die Befragten, dass dies nur mit Unterstützung der eigenen Familienangehörigen möglich sei. Sie berichteten, dass es häufiger Diskussionen und Gespräche dazu gegeben habe. Ehepartner/-innen und erwachsene Kinder müssten sehr tolerant und flexibel sein. Um die eigene Familie

nicht zu vernachlässigen sei es auch immer wieder notwendig, Grenzen zu setzen. Viele Engagierte hätten nach einiger Zeit aufgehört, weil sich Familienangehörige vernachlässigt gefühlt hätten.

Weil es so viel zu tun gäbe, sei es manchmal schwierig diese Grenzen zu setzen. Die Befragten, die langjährig dabei sind, haben für sich einen Umgang mit dem Thema gefunden und auch die Unterstützung ihrer Familienangehörigen als Rückendeckung für ihre Tätigkeit. Außerdem wurde berichtet, dass sie gegenseitig auf einander achten, dass es nicht zu viel für den Einzelnen wird.

6.1.4 Gute Vernetzung in der Gemeinde und persönliche Kontakte

Viele der in der Geflüchtetenhilfe tätigen Ehrenamtlichen sind schon lange und tief in der Dorfgemeinschaft bzw. Gemeinde verwurzelt und pflegen vielfältige persönliche Beziehungen und Freundschaften. Insbesondere durch weitere ehrenamtliche Tätigkeiten in der Kommunalpolitik, in Sportvereinen, der Kirchengemeinde oder im Heimatverein ist eine gute Vernetzung in die Gemeinden gegeben. Die dadurch vorhandenen Kontakte und das damit einhergehende Wissen unterstützen eine für die Flüchtlingshilfe erforderliche, ganzheitliche Begleitung. Ebenso ist bei Konflikten eine Vermittlungstätigkeit innerhalb der Dorfgemeinschaft möglich.

Die vielfältigen Kontakte in verschiedene Strukturen und Ebenen ermöglichen es, z.B. Dorfveranstaltungen und Feste zur Integration der Geflüchteten zu nutzen. Das persönliche Netzwerk hilft insbesondere, um den Geflüchteten eine berufliche Perspektive zu ermöglichen. Potenzielle Arbeitgeber werden persönlich auf Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplätze angesprochen.

Durch das jahrelange Engagement werden die meisten befragten Engagierten in der eigenen Gemeinde als Ansprechpartner/-innen für die Belange der Geflüchteten wahrgenommen. Die Nähe zu den Geflüchteten, zumeist durch die Eins-zu-Eins-Betreuung, sind ein wichtiger Faktor für die soziale Integration in die Gemeinde. Bei Fragen und Problemen werden die Ehrenamtlichen angesprochen und können ggf. vermitteln.

6.2 Gute Zusammenarbeit in der Gruppe

Neben den individuellen Eigenschaften stellt die gute Zusammenarbeit innerhalb der Initiativen einen weiteren wichtigen Erfolgsfaktor dar. Die gute Zusammenarbeit gelingt durch das Zusammenspiel mehrerer Faktoren: Mischung von Kompetenzen und Talenten, eine ähnliche Motivation und gemeinsame Werte stärken das Gemeinschaftsgefühl, ebenso wie ein gemeinsames Verständnis von gesellschaftlichem Zusammenhalt und Integration. Dabei hilft eine offene Kommunikationskultur und die pragmatisch flexible Arbeitsorganisation, die sich über Jahre entwickelt.

6.2.1 Vielfältige Kompetenzen und Talente

Auffällig ist, dass der berufliche Hintergrund der Ehrenamtlichen eine große Rolle für das Engagement spielt. Die Mitarbeitenden in den Initiativen waren oder sind noch tätig als (Berufsschul-

)Lehrer/-in, Sozialarbeiter/-in, Pädagoge/-in, technische/r Leiter/-in, Bankkauffrau/-mann, Hauswirtschaftslehrer/-in, Ingenieur/-in, Sportlehrer/-in, Handwerker/-in, Hausfrau und Arzt/Ärztin.

Gerade die Heterogenität der beruflichen Hintergründe sowie die dadurch vorhandenen vielfältigen und unterschiedlichsten Kompetenzen sind für eine ganzheitliche Begleitung der Geflüchteten notwendig. Jede/r kann sich mit diesen fachlichen Kompetenzen und den eigenen Vorlieben einbringen und einen Beitrag leisten. So leitet z.B. eine ehemalige Schulsportdezernentin eine Sportgruppe für Frauen.

Neben ihren beruflichen Kompetenzen bringen die Ehrenamtlichen ihre Erfahrungen und Kontakte aus oft auch aus anderen Vereinen/Institutionen ein, in diesen sie aktiv sind, oft auch offizielle Ämter bekleiden: Sie sind z.B. in Kommunalpolitik, DLRG-Trainer, Tennisverein, Fußballverein, Katholischen Frauenarbeit, Heimatverein, THW oder in der Kirchengemeinde aktiv.

6.2.2 Ähnliche Motivation und Gemeinsame Werte

Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor legt die Basis für gute Zusammenarbeit: Eine ähnliche Motivation fürs Engagement und das Teilen gemeinsamer zentraler Werte.

Als wesentliches Motiv für das Engagement wurde von den Freiwilligen das Wahrnehmen der Not und Hilfsbedürftigkeit der Geflüchteten sowie die 'Freude am Helfen' benannt. Grundlage hierfür ist für viele der christliche Glaube und damit verbundene Werte wie Menschlichkeit und Nächstenliebe.

„Bei fast allen, die bei uns mitarbeiten, ist es der christliche Gedanke. Wir helfen nach dem Motto, was du dem jüngsten meiner Brüder getan hast, das hast du mir getan. Das ist für fast alle von uns der Gedanke gewesen, der uns anspornt zu helfen.“

„Durch die Medien konnte man die Situation sehen und man musste handeln.“

Einige Ehrenamtliche waren beruflich im Ausland und können sich gut in die Rolle des Fremdseins in einer anderen Kultur hineinversetzen. Ihnen wurde im Ausland geholfen, weshalb sie nun Hilfe zurückgeben möchten.

„Da habe ich mich erinnert, dass ich selbst oft auf Geschäftsreise gewesen bin - auch im Nahen und Mittleren Osten. Ich weiß, wie man sich in einer fremden Kultur fühlt.“

Empathie für die Situation der Geflüchteten ist vor allem entstanden durch das eigene Erleben von Fremdsein – entweder durch Auslandserfahrung oder im Rahmen des Zuzugs in die Dorfgemeinschaft.

Als Zugezogene ist mir das Gefühl der Einsamkeit bekannt. Das ist ein ganz einsames Gefühl, wenn man ankommt und keiner sagt Hallo zu einem. Man ist sozial isoliert und auf sich reduziert, dass man es kaum mit sich selbst aushält.“

„Wir haben auch eine Tochter und haben uns vorgestellt, wie es ihr ergehen würde, wenn

Sie in ein anderes Land hätte flüchten müssen.“

Der Einsatz für andere und die Hilfe für sozial Benachteiligte ist tief im Werte- und Selbstverständnis der Engagierten verankert. Dies unterscheidet das Engagement im Flüchtlingsbereich auch von anderen Engagementbereichen, in denen die Hilfe für in Not geratene Personen von Engagierten allgemein weniger wichtig bewertet wird.⁵ In anderen Engagementbereichen ist laut Freiwilligensurvey von 2014 ein Hauptmotiv für das Engagement, Spaß an der Tätigkeit zu haben und mit anderen Menschen zusammenzukommen. Erst an dritter Stelle wird als Motiv „Gesellschaft mitgestalten“ genannt.⁶

Auf die Frage, woher die Motivation für das langjährige Engagement für die Geflüchteten kommt, nennen die Befragten: Anerkennung der eigenen Arbeit, Dankbarkeit und Freude der Geflüchteten, Bestätigung gebraucht zu werden und das Wissen, dass die Hilfe gebraucht wird:

*„Wir haben das wirklich herzlich gerne gemacht, obwohl wir am Anfang doch öfter mal negativ angesprochen wurden. Das hat uns noch mehr Auftrieb gegeben.
Wir haben unwahrscheinlich viel zurückbekommen. Es war immer alles so herzlich.
Die hießen dann ja auch unsere Jungs. Wir sind eine große Familie und das habe ich auch so empfunden.“*

Die positiven Erfolge und die Ergebnisse des Engagements, wie z.B. die Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt sowie die erzielte Selbständigkeit der Geflüchteten sind Dank und Anerkennung für den persönlichen Einsatz. Dies erzeugt Zufriedenheit, weil es als eine sinnvolle Aufgabe (im Rentenalter) wahrgenommen wird.

Ein wichtiges Motiv schließlich ist auch die positive Gemeinschaftserfahrung in der Initiative:

*„Mittlerweile sind Freundschaften entstanden und das Klima unter den Ehrenamtlichen ist gut.“
„Wir sind eine eingeschworene Gemeinschaft“*

⁵ Institut für Demoskopie Allensbach 2017 zitiert in: Was Engagierte bewegt. Institut für Kirche und Gesellschaft der Ev. Kirche von Westfalen. AG Flucht, Migration, Integration. 2018: Ergebnisse einer Befragung von Engagierten in der Flüchtlingsarbeit in Nordrhein-Westfalen. Schwerte., S. 27

⁶ S. 29 ff. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2015: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys. Berlin.

6.2.3 Gemeinsames Verständnis von gesellschaftlichem Zusammenhalt und Integration

Neben diesen altruistischen Motiven spielen auch gesellschaftlich-politische Beweggründe eine wichtige Rolle. Alle befragten Geflüchteteninitiativen teilen das gemeinsame Interesse am Gemeinwohl und haben den gesellschaftlichen Bezug im Blick.

„Wir wollen, dass es im Dorf läuft.“

„Integration funktionierte früher nicht gut und muss besser werden.“

„Wir wollen es anders machen als bei den Gastarbeitern und den Spätaussiedlern“

„Wenn wir wollen, dass es in (...) jetzt gut läuft, dann müssen wir dafür sorgen, dass es hier gut läuft.“

Eine wichtige treibende Kraft für das Engagement ist das gemeinsam formulierte Ziel: der soziale Zusammenhalt in der Gemeinde. Konflikte sollen vermieden werden, der den guten sozialen Zusammenhalt in der Gemeinde gewahrt bzw. gestärkt werden. Das heißt konkret – angesichts des hohen Konfliktpotentials durch die psychische Belastung der Geflüchteten, und interkulturelle Missverständnisse oder Anfeindungen etc. – Konflikte zu schlichten bzw. zu vermeiden.

Alle Initiativen haben dazu ein eigenes **Integrationsverständnis** entwickelt. Auch wenn dies nicht unbedingt verschriftlicht ist, ist es handlungsleitend für die Begleitung der Geflüchteten und die Aktivitäten sind daran ausgerichtet. Dabei haben die Initiativen sowohl die Geflüchteten als auch die Einheimischen mit den Dorfgemeinschaften im Blick.

Als Ziele haben alle Initiativen mehr oder weniger ausformuliert: Neuzugewanderte bei der Integration zu begleiten und zu unterstützen und ein harmonisches Zusammenleben zwischen Einheimischen und Neubürgern zu fördern. Ebenso im Blick ist dabei das Verständnis, dass die Geflüchteten, auch sobald wie möglich Selbstständigkeit erlangen sollen und die deutsche Gesellschaft und ihre kulturellen Gepflogenheiten kennenlernen.

„Wir müssen den Leuten nicht das Leben aus der Hand nehmen, sondern müssen ihnen helfen zu erkennen, wie es hier funktioniert. Wir müssen sie begleiten und sie dann laufen lassen.“

„Das wird noch viele Jahre dauern, weil es bei der Integration um das Verständnis, wie unsere Gesellschaft funktioniert, geht. Das ist Gleichberechtigung. Das ist Respekt vor der Frau. Das ist unser Arbeitsmarkt. Das ist alles eine ganz andere Welt. Was für uns völlig normal ist, z.B. um acht Uhr fangen wir an zu arbeiten, ist nicht selbstverständlich.“

„Wir bereiten mit den Flüchtlingen ein internationales Büffet: Die Flüchtlingsfamilien

kochen landesspezifische Sachen und haben auch Leute dabei, die das dann erklären. Dieses Essen wird uns aus den Händen gerissen, so schnell kann man gar nicht gucken. Die Leute, die das zubereitet haben, können mittlerweile auf Deutsch erklären, was das ist und wie man es isst. Das wird echt angenommen und ist so ein Moment, wo die Flüchtlinge für viele Leute ein Gesicht bekommen.“

Das gemeinsame Integrationsverständnis bildet die Basis für die Zusammenarbeit und fördert das gemeinschaftliche Engagement für die Geflüchteten.

6.2.4 Intensives Gemeinschaftsgefühl

Durch das gemeinsame Verständnis, die Ziele und die Ausrichtung am Gemeinwohl hat sich im Laufe der Zeit ein gutes Gemeinschaftsgefühl in den Kerngruppen entwickelt, welches ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor für das langjährige Engagement in den Gruppen ist.

Gepaart mit den vielfältigen Kompetenzen konnten mit dieser gemeinsamen Basis die anstehenden Herausforderungen in kurzer Zeit gemeistert und gemeinsame Erfolgserlebnisse und Auszeichnungen erreicht werden. Zum Beispiel hat die 'Willkommensinitiative Lengerich' den Sonnenscheinpreis der Caritas und die Initiative 'Rühler Jungs' den Sonderpreis Integration beim Wettbewerb „Unser Dorf hat Zukunft“ erhalten: diese Auszeichnungen stärken und fördern zusätzlich den Zusammenhalt und die Motivation, sind jedoch nicht ausschlaggebend für das Engagement.

6.2.1 Regelmäßige und Offene Kommunikationskultur

Als weiterer Erfolgsfaktor der Initiativen wird die offene Kommunikationskultur wahrgenommen. Ein regelmäßiger Austausch zu organisatorischen Fragen und Abstimmung ist allen Initiativen wichtig und daher organisiert. Darüber hinaus tauschen sich die Kerngruppen auch zur jeweiligen aktuellen Situation einzelner Personen und Familien aus.

Neben dem Informationsaustausch ist die offene und direkte Ansprache von Problemen und Konflikten besonders förderlich. Dies gilt nicht nur für die Geflüchteten-Initiativen selbst, sondern betrifft auch die Vorgänge innerhalb der Dorfgemeinschaft.

Eine klare Ansage und gegenseitiger Austausch über Probleme sowohl unter den Ehrenamtlichen als auch mit den Geflüchteten wird daher als sehr wichtig benannt.

Im südlichen Emsland hat sich zudem eine halbjährliche Klausurtagung bewährt, bei der sich Mitglieder der verschiedenen Initiativen treffen und sich über die Arbeit austauschen, Wertschätzung vermitteln und dadurch neue Motivation schöpfen.

6.3 Arbeitsorganisation – pragmatisch und flexibel

Charakteristisch für alle befragten Initiativen sind die pragmatische und flexible Arbeitsorganisation. Die Organisation und die Aufgaben der Initiativen sind an die jeweiligen Bedingungen zur Integration im ländlichen Raum angepasst. Die Aufgaben hängen vom Begleitungsbedarf der Geflüchteten ab, von der Entfernung des Wohnorts zu den von den Geflüchteten benötigten Einrichtungen und Beratungsstellen. (Dies hat insbesondere Auswirkungen auf den Bedarf an Fahrdiensten).

Folgende Merkmale charakterisieren die flexible und pragmatische Organisationsform

- eine **feste Kerngruppe** (in der alle relevanten Informationen über die aktuelle Lebenssituation einzelne Geflüchtete ausgetauscht und in der die Aktivitäten der Arbeitsgruppen bzw. Aktionen koordiniert und gesteuert werden),
- **weitere Engagierte**, die sich ab und zu engagieren sowie Menschen, die von der Kerngruppe ad hoc aktiviert werden können (für größere Aktionen oder spontan einspringen können),
- **Schlüsselperson(en)** = Koordinatoren/-innen, die als Bindeglied zur Verwaltung agieren,
- **Arbeitsgruppen**, die je nach Begleitungsbedarf für einen Zeitraum gebildet werden und auch wiedereingestellt werden. (Diese widmen sich z.B. den Themen Sprache, Fahrdienste, Paten, Freizeit, Frauen bzw. Eltern-Kind-Gruppen)
- **Aufgabenverteilung** nach Kompetenzen, Vorlieben und Verfügbarkeiten der aktiven Mitglieder, kombiniert mit einer flexiblen Delegation von Arbeiten: wer Zeit hat, übernimmt Tätigkeiten (gemäß aktuellem Bedarf und Themen, die anstehen),
- **einfache Kommunikationswege**, ein 'kurzer Draht' (über WhatsApp, per Telefon oder persönlich),
- **regelmäßige Treffpunkte für Alle** (sowohl für Ehrenamtliche als auch für Geflüchtete), die den Informationsfluss sowie die Kommunikation und den Austausch untereinander fördern,
- es besteht **keine offizielle Mitgliedschaft** aller Mitglieder an einen Verein. Nur einzelne Mitglieder sind in einem Verein durch eine Mitgliedschaft gebunden und fungieren als Bindeglied.

6.3.1 Stabile Kerngruppe

Auffällig ist, dass sich in allen Initiativen eine Kerngruppe herausgebildet hat, deren Mitglieder größtenteils seit 2015 dabei sind. Diese Kerngruppen (je nach Standort zwischen drei und 15 Personen) tragen zurzeit die gesamte Betreuungsarbeit. Um sie herum sind weitere Ehrenamtliche aktiv, die sich situationsbezogen einbringen, wenn sie von der Kerngruppe für Aufgaben angesprochen werden. Es wurde berichtet, dass für besondere Aktionen (Ausflüge, Weihnachtsfeiern; Hilfsaktionen) jederzeit eine größere Gruppe von Personen aktiviert werden kann.

Mit dieser Arbeitsweise wird Menschen, die sich nicht fest an eine Gruppe oder Verein binden möchten, ermöglicht, sich punktuell zu engagieren.

Weitere Personen aus der Dorfgemeinschaft können ad hoc aktiviert werden. Diese betätigen sich hin und wieder. Insgesamt kann die Arbeit so immer flexibel am aktuellen Bedarf angepasst werden und auch größere Aktionen können mithilfe der Arbeitsgruppen und zusätzlichen Engagierten gestemmt werden. Den Überblick über diese zusätzlichen Engagierten behalten meist ein bis zwei Schlüsselpersonen.

6.3.2 Schlüsselpersonen koordinieren

Jede Initiative hat eine Schlüsselperson, welche die Koordination und Organisation der Initiative intern übernehmen als auch die Schnittstelle zu externen Trägern bilden und offizieller Ansprechpartner/-in nach außen sind.

Typische Kennzeichen dieser Personen sind:

langjähriges Engagement, Mehrfachmitgliedschaften in Vereinen, Engagement in politischen Ämtern und berufliche Kompetenzen, die für die Arbeit mit Geflüchteten hilfreich sind. Sie verfügen über gute kommunikative Fähigkeiten und sind durch persönliche Beziehungen besonders gut vernetzt in der Gemeinde. Sie verfügen über unterschiedliche Netzwerkkontakte (zu Gemeindemitgliedern, Unternehmen, Vereinen etc.). Sie nehmen die wichtige Funktion ein, Informationen zu bündeln und (gezielt) weiterzugeben.

Sie bringen neben hilfreichen beruflichen Kompetenzen ihre Erfahrungen aus ihren verschiedenen Engagementfunktionen mit und werden daher als Ansprechpartner respektiert. Sie behalten den Überblick und in ihrer Funktion bilden sie eine zentrale Schnittstelle zwischen den Geflüchteten und den Ehrenamtlichen in der Initiative, den Bürger/-innen in der Gemeinde, zur Politik in der Gemeinde und Samtgemeinde und sind Bindeglied zur Verwaltung.

Insgesamt eine sehr komplexe Aufgabe. Nicht zuletzt wegen des ganzheitlichen Arbeitens und der Komplexität der Aufgaben in der Geflüchtetenhilfe ist diese Funktion ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das langjährige erfolgreiche Wirken der Initiativen. (In einer Gemeinde wurde diese koordinierende Person zeitweise von der Gemeinde finanziell unterstützt, übt aber nach dem Wegfall dieser Aufwandspauschale diese Funktion weiterhin ehrenamtlich aus).

6.4 Innovative Organisationsstruktur

Charakteristisch für die Geflüchteteninitiativen ist deren spezifische und pragmatische Organisationsform, die sich organisch gebildet hat, da es sie vorher in den Gemeinden nicht gab. Diese neu gebildeten Initiativen brauchten jedoch nach einiger Zeit eine organisatorische Grundstruktur, z.B. um öffentliche Mittel oder Spendengelder verwalten zu können. Daraus haben sich zwei Organisationsvarianten gebildet:

1. Anbindung an bestehende Heimatvereine
2. Gründung eines neuen Vereins als Dachorganisation

6.4.1 Variante 1: Anbindung an Heimatverein

Zwei Willkommensinitiativen sind organisatorisch an den jeweiligen örtlichen Heimatverein gebunden. Als eigenständige Einheit / Arbeitsgruppe sind sie unter dem Dach des Vereins tätig und haben z.B. ein eigenes Unterkonto für Spenden. So sind die Engagierten versichert und die bestehen Kontakte sowie die Infrastruktur des Vereins können genutzt werden (Räume, Internetauftritt etc.). Inhaltlich orientiert sich die Initiative auch an den Aktivitäten des Heimatvereins. Sie unterstützen das von vielen Heimatvereine formulierte Ziel, die Stärkung der Dorfgemeinschaft.

6.4.2 Variante2: Vereinsgründung als Dachorganisation

Im südlichen Emsland hat sich eine eigene Organisationsstruktur entwickelt: So wurde der Verein „Willkommensinitiative Südliches Emsland (WIS-EL e.V.)“ gegründet, der als Dachorganisation für insgesamt fünf Willkommensinitiativen aus fünf Gemeinden dient.

Für einen guten Austausch sind die fünf Vorstandsmitglieder aus Vertreter/-innen der fünf Gemeinden zusammengesetzt. Es gibt ein Hauptkonto, jede Initiative hat ihr Unterkonto, was selbstständig verwaltet wird (Spenden fließen auf das jeweilige Konto). So können z.B. finanzielle Vorgänge flexibel gestaltet und Förderungen beantragt werden.

Der Vorsitzende ist ehemaliger Leiter der Volkshochschule. Daher sind z.B. Kompetenzen zur Antragstellung und Verwaltung von Fördermitteln vorhanden.

Wegen der Gründung eines Vereins gab es lange Diskussionen: Nicht alle Mitglieder in den jeweiligen Gemeindeinitiativen wollten eine Vereinsgründung. So sind einige Ehrenamtliche ohne Mitgliedschaft in dem Verein tätig, der Kontakt zu den Initiativen wird über die Schlüsselpersonen abgesichert. Die Vereinsgründung bietet insbesondere die Vorteile, dass es einen zentralen regionalen Ansprechpartner für die Verwaltung und freie Träger gibt und dass so die Finanzierung von größeren Projekten und Aktivitäten einfacher zu gestalten ist.

6.5 Kooperationen und Fundraising

Die Initiativen pflegen gezielt Kooperationen und sind in Kontakt mit vielen Institutionen (wie z.B. Gemeinden, Arbeitsagentur und Jobcenter, Sozialdienst Katholischer Männer, Caritas Mehrgenerationenhaus, Arbeiterwohlfahrt, Katholisches Bildungswerk) und erfahren hierdurch vielfältige Unterstützung. Die finanzielle Ausstattung der Initiativen ist unterschiedlich, jedoch in keiner Initiative ein großes Problem. Sie finanzieren sich größtenteils über Spenden von lokalen Unternehmen, Kirchengemeinden und Zuwendungen durch die jeweiligen Gemeinden. Sind auch sehr kreativ bei der Beschaffung von Spenden vorgegangen (Theaterstück mit Geflüchteten, Basare, Dorffeste etc.). Der Verein WIS-EL ist am besten aufgestellt, da er u.a. speziell zu diesem Zweck gegründet wurde.

„Wenn ich Geld brauche oder wir wollen irgendwas machen, dann bekomme ich von der Gemeinde jede Unterstützung. Uns wird eigentlich jeder Wunsch erfüllt. Das ist nicht so, dass wir sagen, nein wir können etwas nicht machen, weil 500€ fehlen“.

Dennoch ist es so, dass viele Engagierte auch mit privaten Mitteln die Geflüchteten unterstützen. Insbesondere für die zahlreichen Fahrdienste wird viel Geld aufgebracht: Ehrenamtliche lassen sich dieses Geld oft nicht erstatten, weil es ihnen unangenehm ist, der administrative Aufwand dafür zu hoch ist oder ihnen das Wissen hierüber fehlt.

6.6 Gezielte Aktionen und Maßnahmen „Wir wollen, dass es im Dorf läuft“

Entsprechend der oben benannten Ziele richten die Initiativen gezielt ihre Aktivitäten aus.

6.6.1 Aufbau und Pflege einer Willkommenskultur für Zugezogene

Die Mitglieder der Initiativen berichten, dass sie von Anfang an versucht haben den Geflüchteten das Gefühl zu vermitteln, dass sie herzlich willkommen sind. Durch enge Beziehungen zu den Geflüchteten ist ein gutes Vertrauensverhältnis entstanden. Die Anbindung in alteingesessene Familien sorgt für eine schnelle Akzeptanz der Geflüchteten in die gesamte Dorfgemeinschaft und darüber hinaus. Dem zugrunde liegt die Bereitschaft aller Beteiligten in den Initiativen, eine Beziehung zu den Geflüchteten aufbauen zu wollen und eine Willkommenskultur zu leben.

„Ganz am Anfang haben wir den Geflüchteten das Gefühl gegeben, dass sie hier herzlich willkommen sind. Nach dem Motto, wenn ihr was habt, sind wir für euch da, wussten sie, wir sind hier.“

Eine Maßnahme zur Integration in die Dorfgemeinschaft war in allen Initiativen ein gezieltes Patensystem. Durch eine 1:1 Betreuung werden schnell intensive zwischenmenschliche Beziehungen geknüpft. Die Integration der Geflüchteten in bestehende Vereine erfolgt über Paten, die selbst in dem Verein aktiv sind oder die sie die ersten Male zu Aktivitäten begleiten. Durch die Aktivität in Vereinen werden die Geflüchteten schnell in die Gemeinschaft integriert.

Das Erlernen der deutschen Sprache wird als wichtiger Integrationsfaktor gesehen, daher verfolgen, die Initiativen diese Aufgabe intensiv und systematisch. In der Anfangsphase gab es dazu in allen Orten selbstorganisierte Deutschkurse.

„Trotz dessen habe ich großes Lob dafür, dass wir das jetzt besser gemacht haben als bei den Italienern, bei den Griechen oder bei den Türken, die zu meiner Kindheit nach Deutschland gekommen sind. Ich kann mich gut daran erinnern, dass es in meiner Heimatstadt die großen Ausländerbaracken gegeben hat. Die sprachen kein Deutsch. Es war für ihre Anlern Tätigkeiten gar nicht erforderlich, dass sie Deutsch lernen. Das machen wir jetzt besser (...).“

6.6.2 Funktionierende und bereicherte Dorfgemeinschaft

Die Integration der Geflüchteten wird insbesondere durch die Art der Betreuung und das Engagement in Initiativen von den befragten Engagierten als erfolgreich angesehen, als kulturelle Bereicherung für die Dorfgemeinschaft empfunden und insgesamt positiv bewertet:

„Es ist vielfältiger geworden.“

„Aber für den Ort auch. Die bekommen ja mit und sehen die Leute und sie werden begrüßt und sehen sie nicht als Außerirdische an oder als sonst was, sondern sie grüßen und spricht mit denen. Das Dorf ist kulturell bereichert worden. Durch andere Kulturen und sie werden akzeptiert.“

Als wichtigste Erfolgsfaktoren werden Unterricht (Sprachkurse) und regelmäßige Treffen genannt, bei denen sich Einheimische und Geflüchtete austauschen und sich auch gegenseitig unterstützen. Auch werden im Zuge der Integration regelmäßig traditionelle Feste gemeinsam besucht. Dadurch findet ein Austausch der unterschiedlichen Kulturen statt und eventuell vorhandene Vorurteile werden abgebaut.

„Beim Pfarrfest haben sie ihren eigenen Stand aufgebaut, die Frauen, und haben ihre Speisen angeboten, oder auch uns, als wir dort beim Jugendgästehaus eingeladen waren, haben die Jungs für uns gekocht. Also für uns war es auf jeden Fall eine sehr positive Erfahrung.“

Die kleineren und größeren Aufgaben werden auf mehrere Schultern verteilt und so werden auf relativ einfache Weise viele Menschen aus der Dorfgemeinschaft zum Engagement miteinbezogen.

„Eine Frau backt regelmäßig Kuchen für das Café, Kaffee wird häufig gespendet.“

Durch die gute Zusammenarbeit konnten anfangs eher kritische Bewohner von der Initiative überzeugt werden:

„Hier im Dorf ist jetzt keiner, der noch negativ sprechen würde.“

„Solche Leute mag ich, wenn sie ihre Meinung auch mal revidieren und das zum Ausdruck bringen. Das habe ich als sehr schön empfunden, dass man einfach überzeugen kann indem man etwas vorlebt“.

6.6.3 Gewachsene Bindungen und Beziehungen schaffen Integration

Insgesamt betrachtet ist den Initiativen durch ihre Aktivitäten in der Gemeinde ein wesentlicher Beitrag zur Integration der Geflüchteten in die Dorfgemeinschaften gelungen. Hierzu haben die Entwicklung von engen freundschaftlichen und fast familiären Beziehungen zwischen den Geflüchteten, deren Familien und den Freiwilligen eine wesentliche Rolle gespielt. Die Anbindung in alteingesessene Familien sorgt für eine schnelle Akzeptanz der Geflüchteten. Die Initiative nutzt die eigenen Kontakte und das Netzwerk, um die Geflüchteten auch beruflich erfolgreich zu integrieren.

Die neuen Bewohner/-innen haben eine Heimat gefunden, wie einige Aussagen von befragten Geflüchteten zeigen:

„Ich möchte 100 Prozent in (...) bleiben. Jetzt kennen wir viele Leute (...).“

„Nein, ich möchte in keine große Stadt ziehen. Also ich nicht, (..). Ich habe meine Arbeit hier. Ich habe viele Leute kennen gelernt und nun habe ich eine Wohnung gefunden und dann noch Auto und Führerschein. Über den Fußball Kontakt.“

7 Handlungsempfehlungen zur Förderung des Ehrenamts

Nach Analyse aller Interview- und Workshop-Ergebnisse wird nun betrachtet, welche Faktoren auf das Ehrenamt im Allgemeinen übertragbar sind und welche Handlungsempfehlungen daraus abgeleitet werden können.

Die Auswahl der Handlungsempfehlungen erfolgte auf der Grundlage:

- einer vergleichenden Analyse aller Gruppeninterviews (mit Ehrenamtlichen und Geflüchteten),
- den häufigsten Nennungen in den Interviews,
- den Ergebnissen der Workshops mit Akteuren am 29.08. und 12.09.2019
- einer ergänzenden Gutachterexpertise

Adressaten für die Handlungsempfehlungen sind:

- Ehrenamtliche Funktionsträger/-innen aus Vereinen und Initiativen (Vorstandsmitglieder, Gruppenleiter/-innen, Koordinator/-innen etc.) oder Mitglieder, die sich mit Fragen der Organisation- und Weiterentwicklung beschäftigen;
- Initiator/-innen von gemeinwohlorientierten Projekten;
- Hauptamtliche aus Kommunen, Vereinen und von freien Trägern, die mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten oder ehrenamtliches Engagement unterstützen und fördern wollen;
- Kommunalpolitiker/-innen, das bürgerschaftliche Engagement stärken und unterstützen möchten.

Die Empfehlungen gliedern sich in zwei Schwerpunkte, die Gewinnung von Ehrenamtlichen und solche, die auf das Halten von Ehrenamtlichen (7.2) abzielen.

7.1 Ehrenamtliche Gewinnen

7.1.1 Alters- und Lebensphasen berücksichtigen

Ob und in welcher Intensität sich Menschen ehrenamtlich betätigen, hängt wesentlich auch von Alters- und Lebensphasen ab. Die Praxis zeigt, dass z.B. Jugendliche und Menschen im Ruhestand in stärkerem Umfang ehrenamtlich aktiv sind als Menschen in der Familiengründungsphase zwischen 30 – 50 Jahren.

Auch sind Menschen in bestimmten Lebensphasen offener für Engagement: z.B. sind Zugezogene oft auf der Suche nach Kontakten und Anschluss und Menschen. Eine zweite Zielgruppe, sind Menschen,

die in Ruhestand gehen werden und die nach dem Ende der Arbeitsphase ihr Leben neu ausrichten offener für ein Engagement.

Es wird empfohlen dies bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen zu berücksichtigen, indem die Ansprache und die angebotenen Tätigkeiten auf diese Zielgruppen hin auszurichteten.

Mit Blick auf die Ansprache können z.B. bei Empfängen der Gemeinde Neubürger/-innen gezielt angesprochen werden und gleichzeitig die eigenen Vereine und Initiativen vorgestellt werden.

Ein Ansatz ist die Kooperationen mit Firmen, um zukünftige Ruheständler rechtzeitig über Möglichkeiten des Engagements zu informieren oder zugezogene Fachkräfte anzusprechen.

Initiativen oder Vereine können für Ruheständler/-innen gezielte Angebote machen und sie so in der Übergangsphase vom Arbeitsleben in den Ruhestand begleiten.

Viele Unternehmen fördern mittlerweile im Rahmen von eigenen 'Engagementtagen' freiwilliges Engagement ihrer Mitarbeitenden. Insbesondere mit solchen Unternehmen bieten sich Kooperationen an.

7.1.1 Gezielte Ansprache von Einzelpersonen

Bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen hat sich die gezielte Ansprache von Personen für spezifische und überschaubare Aufgaben bewährt. Voraussetzung hierfür ist, dass in dem jeweiligen Engagementbereich spezifische Eigenschaften und Aufgaben klar definiert sind. Dementsprechend können gezielt Personen mit passenden Eigenschaften gesucht werden.

Hierbei hat sich auch bewährt dort hinzugehen, wo sich die anvisierte Zielgruppe aufhält und dort gezielt eine Ansprache zu suchen (Studierende z.B. an der Hochschule treffen, Zugezogene beim Einwohnermeldeamt ansprechen etc.).

Hilfreich kann auch ein Perspektivenwechsel sein: Welche Begabungen und Ressourcen können und möchten Menschen einbringen und wie können wir diese für uns nutzen?

Bei der Besetzung von Schlüsselfunktionen in Vereinen und Initiativen hat sich bewährt, wenn diese Personen gut vernetzt in der Gemeinde sind. Bei der Auswahl von Personen kann darauf geachtet werden und Menschen gezielt angesprochen werden.

7.1.2 Kurzfristiges und befristetes Engagement ermöglichen

Auch im Emsland bestätigt sich der bundesweite Trend, dass Menschen sich gerne engagieren möchten, jedoch nicht langfristig und verbindlich binden wollen. Die Geflüchteteninitiativen sind ein gutes Beispiel, dass Menschen sich auch punktuell engagieren können. Daher wird daher angeregt, auch in anderen Engagementbereichen Gruppen und Vereine anzuregen, die Möglichkeiten des Engagements flexibel zu organisieren.

Es wird daher empfohlen, auch kurzzeitiges bis mittelfristiges Engagement zu ermöglichen und nicht sofort eine dauerhafte Mitgliedschaft zu erwarten. Menschen lassen sich leichter für konkretes Engagement gewinnen (z.B. einen Kuchen backen für eine gezielte Veranstaltung oder Standdienst für ein Fest im Jahr etc.).

Dafür ist es wichtig, den konkreten akuten Bedarf sowie den Mehrwert bzw. den Sinn dieser Aufgaben zu formulieren. Hierbei hilft es Erfolge und den Nutzen bzw. die Wirkung des Engagements sichtbar zu machen. Dies fördert Motivation und das Engagement wird attraktiv, da Menschen gerne etwas Sinnvolles tun möchten.

Ebenfalls hilfreich ist das Denken und Arbeiten in zeitlich begrenzten Projekten:

Für größere Aufgaben ist es sinnvoll, wenn konkrete Ziele und Aktivitäten zu deren Erreichung formuliert sind und einzelne Arbeitsaufgaben in einem überschaubaren Zeitraum erledigt werden können.

Es wird empfohlen zum Thema „zeitlich befristetes Engagement“ in Engagementgruppen Diskussionen und Ideen anzuregen. Die Diskussionen können gegebenenfalls auch bereits vorhandene Kompetenzen bei den Aktiven zutage fördern und unmittelbar nutzbar machen.

7.1.3 Vom „Schnupperengagement“ zum Dauerhaften Engagement

Aus einem sogenannten `Schnupperengagement`, d.h. einem kurzen, zeitlich begrenzten Engagement, kann mittelfristig ein dauerhaftes Engagement erwachsen. Hierfür ist es notwendig, dass die Neu-Engagierten Freude an der Tätigkeit entwickeln und von der Gemeinschaft der anderen Ehrenamtlichen vermittelt bekommen, dass sie willkommen sind und gebraucht werden.

Für die Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen oder jüngeren Engagierten ist es daher wichtig und hilfreich, eine **dauerhafte und bewusste Willkommenskultur** für neue Mitglieder zu leben. Hierfür förderliche Aktivitäten sind z.B. der Aufbau eines Patenschaften-Systems für neue Engagierte: diese können von erfahrenen Mitgliedern über einen Zeitraum begleitet und die verschiedenen Vereins-ebenen und Aktivitäten eingeführt.

Es wird empfohlen zur Entwicklung einer Willkommenskultur, Diskussionen in Engagementgruppen hierüber anzuregen. Hilfreiche Leitfragen können dabei sein:

`Welche Art Willkommenskultur wird bei uns gelebt bzw. wollen wir praktizieren?´ Wie geht es Menschen, nach dem ersten oder zweiten Besuch bei uns? Fühlen sie sich willkommen?

Hilfreich kann es auch sein, eigene Erfahrungen auszutauschen: Wie bin ich zu unserer Gruppe gekommen? Wie wurde ich empfangen? Warum bin ich hier und aktiv geblieben?

7.1.4 Neue Zielgruppen erreichen

Nicht zuletzt ist es empfehlenswert, den Blick stärker auf solche Zielgruppen zu richten, die bisher noch gar nicht engagiert bzw. in der Initiative vertreten sind und aus dieser großen Gruppe weitere Menschen zur Mitwirkung zu gewinnen.

Zur Identifikation solcher Gruppen ist eine Sozialraumanalyse ein praktikables Instrument geleitet von der Frage, welche Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen als Potenzial im Umfeld vorhanden sind und mitgedacht werden sollten.

Eine Bevölkerungsgruppe, die oft nicht bewusst im Blick ist, sind beispielsweise **Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger im Emsland leben**, bisher aber noch nicht sichtbar ehrenamtlich aktiv sind: diese können aber gezielt für ein ehrenamtliches Engagement angesprochen werden

7.1.5 Maßnahmen zur Gewinnung von neuen Engagierten

Folgende Maßnahmen haben sich zur Gewinnung von neuen aktiven Engagierten bewährt:

- Aktivierung zum Ehrenamt durch die persönliche Ansprache;
- Bei den Angeboten an neue Ehrenamtliche spezifische Ansprache bzw. Angebote formulieren;
- Konkrete und Verständliche Erläuterungen, wie und wo sie sich engagieren können bzw. wo sie gebraucht werden;
- Patensystem bzw. Patenprojekte zur Einarbeitung neuer Engagierter;
- Das 'Konzept des Ehrenamts' erklären, dass es z.B. in vielen Kulturen so nicht gibt (mancherorts ist es als eher als Nachbarschaftshilfe bekannt);
- Die vorhandenen Kompetenzen, Interessen und Motivation von potenziell Engagierten erfassen bzw. (er)kennen, z.B. in einem Erstgespräch oder in einem kurzen Fragebogen;
- eine leichte und einfache Sprache verwenden (insbesondere bei Menschen die bisher noch nicht perfekt deutsch sprechen);
- leistbare Aufgaben anvertrauen und zutrauen;
- offen und wertschätzend mit Fehlern und Misserfolgen umgehen.

7.2 Ehrenamtliche halten

7.2.1 Neue Formen des Engagements entwickeln und fördern

Die befragten Initiativen haben sich zur Unterstützung Geflüchteter gegründet und sind Beispiele für eine neue Form des Ehrenamts. Für Menschen, die sich bisher wenig oder gar nicht engagiert haben

gaben diese Initiativen einen Anlass und Ort, aktiv zu werden. Auch haben sie neue Organisationsformen und Arbeitsweisen entwickelt und praktizieren diese seitdem erfolgreich.

Mit Blick auf dieses Phänomen empfehlen wir:

Die Durchführung eines kreisweiten **Workshops zum Thema `Neue Formen des Engagements im Emsland`**, um neue Formen des Engagements zu diskutieren sowie nach weiteren, neuen Formen des Engagements im Emsland zu suchen und zusammenzubringen. (interessante neue Formen es Engagements werden z.B. über das Programm „Neulandgewinner Zukunft erfinden vor Ort“ der Robert-Bosch-Stiftung gefördert⁷)

Konkret könnten folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Welche neuen Formen gibt es bereits im Emsland und was kennzeichnet diese aus?
- Gibt es mehrere neue Initiativen, die ähnliche Themen bearbeiten (z.B. Erhalt der Streuobstwiesen? Umwidmung von älteren Gebäuden?)
- Wie können diese neuen Formen des Engagements und das etablierte Vereinsengagement voneinander lernen?
- Wie kann eine Anbindung von neuen Engagement Ideen und Gruppen an bestehende Vereine bzw. Strukturen erfolgen?
- Wie können sich bestehende Vereine öffnen und zur Weiterentwicklung ermuntert werden?

Eingeladen werden ehrenamtliche und hauptamtliche Akteure aus neuen Engagementinitiativen und engagierte aus bestehenden Vereinen, die an Weiterentwicklung interessiert sind.

7.2.2 Neue Organisationsformen fördern

Als sehr förderlich für die Arbeit der neu gegründeten Geflüchteteninitiativen wurde die Existenz einer professionellen Koordination für alle Aktivitäten identifiziert. Diese ist umso hilfreicher, wenn eine Initiative noch nicht organisiert ist bzw. der Aufbau von Strukturen noch zu leisten ist.

In mehreren Gemeinden hat die finanzielle Unterstützung von Geflüchteteninitiativen die Verfestigung der Struktur ermöglicht und den Fortbestand der Gruppe gefördert.

Es wird daher empfohlen, das erprobte Modell der Organisation von Geflüchteteninitiativen auf neue Initiativen von bürgerschaftlichem Engagement zu übertragen, sofern sie (noch) keine formale Vereinsorganisation haben. Dieser Organisationsaufbau bzw. die Strukturierung der Aktivitäten könnte

⁷ Mit dem Programm „Neulandgewinner. Zukunft erfinden vor Ort“ fördert die Robert Bosch Stiftung engagierte Menschen, die durch ihr Denken und ihr Tun den gesellschaftlichen Zusammenhalt in ländlichen Räumen Ostdeutschlands stärken.
Projektübersicht: <https://www.neulandgewinner.de/projektuebersicht.html>

zu Beginn durch die Bereitstellung und Unterstützung einer koordinierenden Person gefördert werden (z.B. von Seiten der Gemeinde).

Parallel dazu kann eine Beratung zur Organisationsentwicklung angeboten werden, um eine vor Ort passende und den Akteuren angepasste Organisationsform zu entwickeln bzw. diese bei einer Vereinsgründung zu unterstützen. Gegebenenfalls vorhandene Ressentiments oder ablehnende Positionen gegenüber einer (formalen) Organisation können mit Hilfe dieser Funktion auch aktiv reflektiert und konstruktiv geklärt werden.

7.2.3 Übergang vom der Jugendlichen zum Erwachsenen stärker berücksichtigen

In einem der Transferworkshops wurde festgestellt, dass es eine so genannte 'Übergangslücke' im Engagement gibt, wenn Jugendliche, die sich seit Kindesbeinen engagieren (z.B. im Sportverein oder der Kirchengemeinde) nach der Schule den Heimatort zur Berufsausbildung oder für ein Studium verlassen und folglich ihr Ehrenamt beenden.

Hier könnte man frühzeitig und präventiv in der Begleitung ansetzen: Einerseits gilt es, bei einem absehbaren Fortgang einen Ersatz zu suchen. Andererseits kann man bei diesen Menschen ein Bewusstsein für eine Wiederaufnahme des Engagements schaffen für den Fall, dass Sie wieder in die Region zurückkehren. Denn gerade Jugendliche sind oft 'unbewusst' engagiert und ein sich-bewusstmachen der Vorzüge und Motivationen fördert das erneute Anknüpfen an ehemalige Aktivitäten.

Schließlich ist die Schaffung spezifische Engagement-Angebote gerade für die Zielgruppe der Auszubildenden und (neuzugezogenen) Studierenden zu empfehlen und stärker zu berücksichtigen.

7.2.4 Aktive Ehrenamtliche entlasten

Der wichtigste Faktor, um aktive Ehrenamtliche zu halten ist, die Freude an der Tätigkeit aufrechtzuerhalten und Überlastungen zu vermeiden. Stellvertretend für viele andere Engagementbereiche wurden auch in der Befragung der Geflüchteteninitiativen einige Indikatoren sichtbar:

In allen Initiativen leistet eine kleine Personengruppe den Großteil der Aufgaben. Auch wenn die Motivation bei den jetzt Beteiligten auch nach mehreren Jahren des Engagements noch hoch ist, so wurden jedoch in den Interviews auch Belastungen benannt.

Insbesondere die hohe zeitliche Arbeitsbelastung und die psychische Belastung wurden thematisiert: Gerade in diesem Engagementbereich ist die psychische Belastung aufgrund der Thematik sehr hoch, Es wurde deutlich, dass viele Engagierte mit dieser Belastung nicht zurechtkommen und zum Teil auch deshalb ihr Engagement beenden.

Dagegen positiv hervorgehoben wurde die stärkende Wirkung der Gemeinschaft unter den Ehrenamtlichen: Diese sollte jedoch nicht überstrapaziert werden und wenn gewünscht, durch professionelle Hilfen unterstützt werden.

Mit Blick auf die Entlastung von Ehrenamtlichen wird empfohlen:

- Überlastung Ehrenamtlicher rechtzeitig vermeiden bzw. auftretende Belastungen aufgreifen und Maßnahmen zur Entlastung anbieten
- Überlastung schon durch eine gute Planung und Aufgabenteilung vermeiden
- möglichst in Projekten arbeiten: mit klaren Aufgabenverteilungen und zeitlichen Begrenzungen
- regelmäßige Reflexionsgespräche über das eigene Engagement im Verein/ in Initiative führen (z.B. vom Vorstand angeregt) oder einen Gesundheitstag durchführen z.B. mit den Themen
 - Nähe und Distanz im Engagement
 - eigene Grenzen kennen/setzen/nennen
 - Zeitmanagement
 - Belastung identifizieren und damit umgehen
 - eigene Motivation klären
- Angebot einer externen Supervision zur Entlastung
- in Engagementbereichen mit Anteilen sozialer Arbeit: Schulungen zur Psychohygiene, Selbst-/ Stressmanagement und zur Wissensvermittlung (z.B. Umgang mit Trauer, Trauma etc.)
- Vernetzung und Austausch mit anderen Engagierten (z.B. mittels kollegialer Beratung)
- Unterstützung durch Hauptamtliche suchen bzw. anbieten
- Aufgaben auf andere / mehrere Schultern verteilen:
 - Ermutigen, rechtzeitig eine Nachfolge aufzubauen
 - neue Engagierte bzw. Nachwuchs gewinnen.

7.2.5 Gemeinsames Verständnis und Ziele stärkt Gemeinschaftsgefühl

Ein gutes Gemeinschaftsgefühl und Zusammenhalt sind die wichtigen Grundpfeiler aller erfolgreichen Initiativen. Das Gefühl, an einer Sache gemeinsam zu arbeiten, stärkt und motiviert die einzelnen Engagierten.

Wesentliche Voraussetzungen hierfür sind ein gemeinsames Verständnis vom Sinn und Zweck des Engagements sowie transparente und von Allen getragene Zielsetzungen. Hier gilt es, diese regelmäßig zu reflektieren, zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Dies ist ein bewusst gestalteter und aktiver Prozess, bei dem eine Unterstützung von außen hilfreich sein kann (z.B. in Form einer externen Moderation / Supervision, sofern diese Kompetenz nicht im Team vorhanden ist).

Hierzu kann z.B. auch eine jährliche Klausurtagung beitragen, bei der die geleistete Arbeit reflektiert und Zielvereinbarungen getroffen werden. Die gemeinsame Basis (Sinn, Zweck, Ziele) sollte möglichst schriftlich fixiert werden und für alle sichtbar bzw. zugänglich sein. So können auch neue Engagierte schneller mit ins Boot geholt werden.

7.2.6 Hauptamt stärkt Ehrenamt – und umgekehrt!

Hauptamtliche Mitarbeitende in Gemeinden und bei Trägern können in vielfältiger Weise die Ehrenamtlichen in Vereinen und Initiativen unterstützen – und somit das große Leistungspotenzial und die positiven Effekte des ehrenamtlichen Engagements fördern.

Die Unterstützung kann z.B. durch folgende **Funktionen und Aufgaben** geschehen, die für alle Beteiligten klar beschrieben sein sollten:

- Ressourcen bereitstellen und günstige Rahmenbedingungen schaffen (z.B. Räume und Infrastruktur zur Verfügung stellen, Fürsprechen, Werbung machen etc.)
- Hilfe zur Selbsthilfe unterstützen
- informieren, motivieren, fördern
- als Wegbereiter 'Türen öffnen'
- unterstützend agieren (die Arbeit der Ehrenamtlichen ermöglichen, aber nicht übernehmen)
- zuhören und Unterstützungsbedarfe transparent machen
- Initiativen zur Selbständigkeit verhelfen
- kreativ, verrückt und quer(-denken)

Punktuelle thematische Beratung

Oftmals genügt es, wenn Vereine und Initiativen punktuell zu einem bestimmten Thema Beratung und Unterstützung erhalten. Diese und andere Dienstleistungen für Engagement Gruppen können zum Beispiel in einem Büro 'Vereinsservice' gebündelt und angeboten werden. Eine solche Stelle kann bei einer vorhandenen kommunalen Anlaufstelle oder in einem Freiwilligenzentrum angesiedelt sein.

Eine Hauptamtliche formulierte die Aufgabe so: *„Ehrenamt auf die Füße helfen, ins Laufen bringen und dann laufen lassen“*

In folgenden Bereichen sind (Beratungs-)Dienstleistungen aus der bisherigen Erfahrung für Vereine und Initiativen hilfreich:

- Schriftführung, Datenschutz (DSGVO)
- Buchhaltung, Kassenführung
- Versicherungsschutz
- Hygienevorschriften
- Rechtliche Fragen zur Satzung
- Mitgliedergewinnung
- Gründungsversammlungen / Vorstandswahlen
- Beratung zur Finanzierung von Aktivitäten/ Erstellung von Förderanträgen

Eine wichtige Rolle spielen die Hauptamtlichen bei der **Informationsbeschaffung und -weitergabe**: Ehrenamtliche haben oftmals nicht die Zeit, um sich durch lange Emails zu lesen oder sind zum Teil in der digitalen Kommunikation nicht so versiert. Die Art der Informationen und deren Weitergabe sollten auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Ehrenamtlichen zugeschnitten sein. Hauptamtliche können mit den Ehrenamtlichen klären, welche Art von Informationen hilfreich sind und wie die Kommunikation gestaltet werden kann.

Folgende Formen haben sich in der Praxis bewährt:

- Mitteilungen an Ehrenamtliche sollten kurz und knapp gefasst sein. Das Hauptamt kann hier als Service Informationen filtern und gezielt relevante Informationen weitergeben. Dabei sollte vorher mit Ehrenamtlichen ein Meinungsbild eingeholt werden, an welchen Informationen sie explizit interessiert sind.
- Newsletter eignen sich für die schnelle Informationsvermittlung: diese sollten zeitnah erfolgen und gebündelte Informationen enthalten, die auf den Engagementbereich zugeschnitten sind.
- Finanzierungsmöglichkeiten sind immer ein wichtiges Thema: Zu Budgets oder zu Förderprogrammen können aktuelle Informationen beschafft und weitergegeben werden;
- Hilfreich ist immer eine aktuell gehaltene Liste von wichtigen Institutionen und Ansprechpartner/-innen für den jeweiligen Engagementbereich.

Qualifizierung zur Zusammenarbeit von Hauptamt und Ehrenamt

Hauptamtliche benötigen für diese Rollen und Tätigkeiten neben einer spezifischen Haltung auch konkrete Qualifikationen. Mitarbeitende von Verwaltungen und Trägern sollten für eine effiziente und effektive Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen qualifiziert werden. Innovativ wäre auch ein Fortbildungsansatz gemeinsam von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen. Getreu dem Motto „Nicht übereinander, sondern miteinander denken und sprechen“.

7.2.7 Ehrenamt im Ländlichen Raum vor Ort unterstützen

Bei der hauptamtlichen Unterstützung sollten die spezifischen Rahmenbedingungen im ländlichen Raum berücksichtigt werden. So sind z.B. sind nicht alle ehrenamtlich Tätigen über Vereine organisiert und Angebote zu Fortbildungen seitens der Kreisverwaltung oder organisierte Vernetzungstreffen zum Teil weit entfernt und mit langen Fahrzeiten verbunden.

Daher wird empfohlen:

- **Hauptamtliche sollten möglichst lokal vor Ort präsent und (politisch) unabhängig sein.**
Sofern dies nicht permanent möglich ist, sollten sie nicht nur telefonisch erreichbar sein, sondern aktiv auf die Initiativen zugehen. Insbesondere im „tiefen“ ländlichen Raum ist es vorteilhaft, die Initiativen vor Ort zu besuchen. Hierdurch besteht die Möglichkeit, Informationen zu verschiedenen Themen (Fortbildungen, Finanzieren, Aktivitäten aus der Region etc.) direkt und persönlich

weiterzugeben, Fragen zu beantworten, Angebote und Leistungen vorzustellen oder auch wertvolle Informationen, Rückmeldungen sowie Bedarfe aus den Gemeinden zu erfahren. Denkbar sind auch regionale Treffen für mehrere unterschiedliche Vereine oder Initiativen gleichzeitig.

So können auch Menschen erreicht werden, die aufgrund ihrer zeitlichen Auslastung an überregionalen Treffen der Kreisverwaltung oder von Trägern nicht teilnehmen können.

Nicht zuletzt werden solche Besuche vor Ort auch als wertschätzend empfunden und vieles lässt sich durch ein persönliches Gespräch einfacher und unbürokratisch klären. Auch wird ein bekanntes Gesicht zu einer Telefonnummer später eher bei einem aufkommenden Wunsch oder Problem angerufen.

- **Schlüsselpersonen nutzen und die Zusammenarbeit mit diesen verstärken.**

In jeder Initiative/ bzw. jedem Verein gibt es Schlüsselpersonen, die gut vernetzt sind und dadurch viele Informationen bündeln und weitergeben können. Es wird empfohlen die Zusammenarbeit insbesondere mit diesen Personen zu verstärken: Diese können z.B. gezielt Personen für eine ehrenamtliche Tätigkeit bzw. Aktion identifizieren und ansprechen oder wichtige Informationen weitergeben. Auch können die Schlüsselpersonen gezielt geschult werden, um ihre Rolle als Multiplikator/-innen bewusster auszuüben oder um in ihrer Rolle z.B. als Innovatoren gestärkt zu werden.

Schließlich sind diese Schlüsselpersonen auch gute Ansprechpartner/-innen, wenn es um die Entwicklung neuer Projekte und Angebote geht, da sie einen ganzheitlichen Blick auf die Gemeinden und langjährige Erfahrungen mitbringen.

- **Fortbildungsangebote am Bedarf der Ehrenamtlichen ausrichten.**

Für eine erfolgreiche ehrenamtliche Tätigkeit ist oftmals spezifisches Wissen aus verschiedenen Bereichen notwendig, dass die Engagierten aber häufig nicht mitbringen. Durch gezielte Fortbildungsangebote können notwendiges Wissen und hilfreiche Fertigkeiten vermittelt werden.

Die Qualifizierungsangebote sollten sich am Bedarf der Engagierten vor Ort orientieren und den (zeitlichen und technischen) Möglichkeiten der Ehrenamtlichen entsprechend angepasst gestaltet sein.

Um Fortbildungsangebote vorausschauend und passgenau zu planen, ist zu empfehlen, den Bedarf und die Angebote in jährlichen Treffen von Hauptamtlichen aus Kreis- und Gemeindeverwaltungen, freien Trägern und Ehrenamtlichen zu ermitteln und abzustimmen.

7.2.8 Kommunikation zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen intensivieren

Ein zentrales Ergebnis aus der Befragung war, dass die Kommunikation zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen nicht immer zur beidseitigen Zufriedenheit funktioniert und verbessert bzw. intensiviert werden sollte. Insbesondere wurde eine Kommunikationslücke zwischen der Arbeit der Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen insbesondere bei den Kreisverwaltungen wahrgenommen. Alle

Akteure wünschen sich übereinstimmend weniger Konkurrenz, mehr Kooperationen und fallbezogene Zusammenarbeit.

Diese Erkenntnis ist auch auf andere Engagementbereiche übertragbar⁸. Daher werden konkret zwei Maßnahmen empfohlen:

- **Verständnis füreinander und wertschätzende Kommunikation fördern**

Grundlegend für die gelingende Zusammenarbeit ist es, ein gemeinsames Verständnis für unterschiedliche Lebensrealitäten von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen zu entwickeln und eine wertschätzende Kommunikation zu praktizieren. Sowohl Ehrenamtliche als auch Mitarbeitende aus der Verwaltung möchten auf gleicher Augenhöhe miteinander kommunizieren.

Zu Unstimmigkeiten kommt es häufig durch Informationsdefizite, falsche Vorannahmen oder die Art und Weise der Ansprache. Daher ist es wichtig, dass Ehrenamtliche gut informiert sind und auch in der direkten Kommunikation miteinander gilt der Leitsatz: 'Der Ton macht die Musik'.

- **Regelmäßige operative Austauschtreffen**

Um das persönliche Gespräch zu kultivieren, Kooperation zu intensivieren und Konflikte präventiv zu vermeiden wird empfohlen, für operative Aktivitäten regelmäßige Treffen zum Austausch von Ehrenamt und Hauptamtlichen aus Verbänden und Verwaltungen durchzuführen.

- **Jährliches Treffen aller Perspektiven**

Übergeordnete jährliche Treffen zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen eignen sich, um generelle und übergeordnete Fragen anzusprechen und Erfahrungen auszutauschen.

Idealerweise sollten solche Veranstaltungen mit Vertreter/-innen von Kreis und Gemeinden, freien Trägern und Initiativen als Tagesveranstaltung und wegen der zeitlichen Verfügbarkeit aller Beteiligten an einem Freitag bzw. Samstag stattfinden. In diesem Rahmen können dann z.B. Kommunikationswege verabredet, gemeinsam Ziele definiert oder die Aufgabenverteilung zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen geklärt werden.

Von solchen Treffen profitieren beide Seiten. Die Hauptamtlichen können sich und ihre aktuellen Angebote vorstellen und erfahren gleichzeitig, welche Themen aktuell die Ehrenamtlichen beschäftigen. Die Ehrenamtlichen können Fragen stellen und gleichzeitig auch Anregungen geben, welche wichtigen Themen sie in ihrem Engagementbereich wahrnehmen. Schließlich wird das persönliche Gespräch und Kennenlernen gefördert.

Aufgrund der weiten Entfernungen wird vorgeschlagen, ggf. mehrere Initiativen aus einer Region (z.B. Nördliches Emsland, Mitte) an einen zentralen Ort einzuladen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin den Ort für solche Treffen rotierend zu wählen, so können gleichzeitig auch die örtlichen Gegebenheiten besichtigt werden und Engagierte vor Ort miteingeladen werden.

⁸ Vgl. INBAS-Sozialforschung GmbH: Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Geflüchteten. Frankfurt. 2018.

Ziel sollte es sein, möglichst viele aktive Ehrenamtliche zum Gespräch zu gewinnen. Bei deren erfolgreicher Aktivierung spielen die Schlüsselpersonen eine wichtige Rolle.

7.2.9 Wissen und Kompetenzen der Ehrenamtlichen nutzen

Die Befragung hat gezeigt, dass insbesondere die Schlüsselpersonen der Initiativen nicht nur Wissensträger sind, sondern sich wie die einzelnen Ehrenamtlichen vor Ort oftmals auf einen Aufgabenbereich spezialisiert haben. In jedem Engagementbereich verfügen Ehrenamtliche über solch praktisches und spezifisches Wissen und sind vor Ort nah dran an den Problemen und Bedürfnissen.

Mit diesem Wissen möchten sich die Engagierten gerne einbringen und sie äußerten explizit den Wunsch, dass ihr Wissen und ihre Erfahrung zur Verbesserung der Strukturen genutzt werden.

Da die Engagierten 'Expert/-innen für sich selbst sind' wird empfohlen, das spezifische Wissen und die Kenntnisse der Ehrenamtlichen zu ermitteln und zu nutzen, um im jeweiligen Engagementbereich die Unterstützungsbedarfe zu erkennen, Prozesse und organisatorische Abläufe zu optimieren sowie den Engagementbereich (inhaltlich) weiterzuentwickeln.

Als wichtige Bindeglieder zwischen Bevölkerung und Verwaltung und Politik bieten die Schlüsselpersonen mit ihrer Kenntnis der Bedingungen vor Ort, ihre langjährigen Erfahrungen und dem ganzheitlichen Blick für viele Themen die Möglichkeit, über den Tellerrand hinaus zu blicken und auch Verbindungen zu anderen Themen herzustellen. Diese Arbeit kann auch als spezifische Form der Bürger/-innenbeteiligung verstanden werden.

7.2.10 Anerkennung und Wertschätzung

In den Interviews wurde deutlich, dass die Ehrenamtlichen vor Ort größtenteils seit mindestens fünf Jahren regelmäßig Geflüchtete begleiten. Viele von ihnen engagieren sich zusätzlich schon seit vielen Jahren in anderen Vereinen und Gremien. Dieses hochgradige Engagement bedarf einer besonderen Wertschätzung, die die Beteiligten stärkt und die Bedeutung dieses Engagements deutlich macht. Das ist für alle Beteiligte – auch für neue Engagierte – ein bedeutender Motivationsfaktor.

Wichtig dabei ist eine Anerkennungs- und Wertschätzungskultur sowohl innerhalb der eigenen Organisationen als auch von offizieller Seite durch die Verwaltung und die lokale Politik.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Anerkennung individuell wahrgenommen wird und jede/r etwas Anderes braucht. Daher ist es wichtig 'alle' mitzudenken. Oftmals reichen auch 'kleine Gesten' für die bewusste Wahrnehmung und Würdigung des Engagements.

Als konkrete **Maßnahmen zur Wertschätzung und Anerkennung** von ehrenamtlichem Engagement haben sich bewährt:

- Ehrenamtskarte
- Erstattung von Fahrtkosten und Auslagen für das Engagement (als Selbstverständlichkeit)
- Bescheinigung des Ehrenamts in Form einer Urkunde (z.B. für Bewerbungen)
- Kleine Aufmerksamkeiten, persönliche Glückwünsche zum Geburtstag, Ehrungen (Jubilare)
- Öffentlichkeitsarbeit, in der die Leistungen der Ehrenamtliche gewürdigt werden
- Kostenfreie kulturelle Angebote (z.B. Konzerte oder Theaterbesuch)
- Weihnachtsfeier, Ausflüge
- Fortbildungen ermöglichen
- Kommunale Ehrenamtsfeste, bei denen z.B. der Bürgermeister am Grill steht
- Besuche von Vertreter/-innen der Politik und Hauptamtlichen vor Ort (s. oben)
- Ehrenamtspreise, (Jugend-)Förderpreise
- Wertschätzender Umgang mit Ehrenamtlichen auf Ämtern
- Informelle Treffen/Einladungen

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass auch die Hauptamtlichen Menschen sind, die sich über Wertschätzung und Anerkennung freuen. Daher gilt auch der wertschätzende Umgang der Ehrenamtlichen mit den Hauptamtlichen! Je mehr beide Seiten voneinander erfahren, desto eher entsteht Verständnis für die „andere Seite“. Letztlich sind alle daran interessiert sich für gesellschaftliche und soziale Belange einzusetzen.

In diesem Sinne frohes gemeinsames Schaffen für das Gemeinwohl!

8 Literaturverzeichnis

Akademie für die Ländlichen Räume Schleswig-Holsteins e.V. (Hrsg.). 2017: „Neue Nachbarn – Zusammenleben im ländlichen Raum“. Expertise zu den Chancen und Handlungsansätzen für eine erfolgreiche Integration von Neueinwanderern in die ländlichen Räume Schleswig-Holsteins. Kiel. Download: http://www.alr-sh.de/aktuelles/aktuelles-details/archive/2017/juli/13.html?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=131

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015: Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen als Gestaltungsaufgabe. Ein Leitfaden für die Praxis. 1. Auflage. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2015: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys. Berlin.

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement. 2019: „Zusammenwirken vor Ort. Praxisleitfaden zur kommunalen Engagementförderung in ländlich geprägten Gemeinden“. Berlin.

Damm, T., et al., 2017. Von Kirchtürmen und Netzwerken. Wie engagierte Bürger das Emsland voranbringen. Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin.

Elsaeßer, M., Bönsel, M., 2016. Integration von Flüchtlingen in ländlichen Räumen. Strategische Leitlinien und Best Practices. Deutscher Landkreistag, Berlin.

Hamann, U., et al., 2016: Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfen in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Bertelsmann Stiftung. Osnabrück.

INBAS-Sozialforschung GmbH. 2018: Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Geflüchteten. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Frankfurt.

Institut für Kirche und Gesellschaft der Ev. Kirche von Westfalen. AG Flucht, Migration, Integration. 2018: Was Engagierte bewegt. Ergebnisse einer Befragung von Engagierten in der Flüchtlingsarbeit in Nordrhein-Westfalen. Schwerte.

Karakayali, S., et al., 2016: EFA- Studie 2. Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland. Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BMI), Berlin.

Kriemann, M., 2016. Beispiele guter Praxis in der kommunalen Flüchtlings- und Integrationspolitik. DESI- Institut für Demokratische Entwicklung und soziale Integration Hg.). Berlin.

Landkreis Emsland. 2014: „Damit Ehrenamt gelingt“. Standards für freiwilliges Engagement im Emsland. Meppen.

Özer, Cemalettin: Kooperationen zwischen Kommunen und Migrantenorganisationen. In: Ländlicher Raum - Agrarsoziale Gesellschaft e.V.. Ausgabe 04/2014, Hrsg.: Agrarsoziale Gesellschaft e.V., S. 33-35.

Schwarze, Antje. 2006: Kommunale Ansätze zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements von Migranten in der Kommune, Forum Wohneigentum Zeitschrift für Wohneigentum in der Stadtentwicklung und Immobilienwirtschaft, Verbandsorgan des vhw e.V., 9. Jg. Heft 3, Berlin.

9 Anhang: Zitate von Geflüchteten

Einige Zitate aus den Interviews mit den Geflüchteten gewähren Einblicke in die Arbeit der Initiativen und die Lebenssituation der Geflüchteten

9.1.1 Zufrieden mit Deutschland

Vorteile einer Ausbildung

„Wenn man eine Ausbildung macht, kann man gar nicht arbeitslos werden. In Afghanistan muss ich studieren. Danach weiß man nicht, ob man eine Arbeit findet oder arbeitslos ist. Viele Leute studieren und sitzen danach zu Hause. Sie finden keine Arbeit.“

Zufriedenheit mit dem Ausbildungssystem

„Erst ein Praktikum und dann eine Ausbildung. Ich bin zufrieden in Deutschland. Es ist gut.“

Andere Kultur und Religion

„Weil mein Heimatland ganz anders ist, eine ganz andere Kultur und Religion. Ganz anders. In unserem Land ging es uns schlecht, weil uns nicht geholfen wurde.“

Frauen, die Fahrrad fahren

Frauen ist es peinlich in Afghanistan Fahrrad zu fahren. Für reiche Leute ist das egal. Bei uns ist das peinlich. Man darf Auto fahren, aber Fahrradfahren ist unfein. Sie wissen glaube ich, dass Frauen in Afghanistan immer lange Sachen tragen und das stört beim Fahrradfahren.

9.1.2 Berufliche Situation

„Ja, bei zwei Firmen. Bei einer Firma bin ich jeden Tag mit dem Fahrrad 10 oder 13 Kilometer gefahren. Drei Monate lang ein Praktikum. Dann machte ich Schule. Kann ich nicht gehen. Dann habe ich diese Firma gefunden, dort mache ich jetzt ein Praktikum.“

Stress durch Negativbescheid

Ich habe ein Praktikum beim Automechaniker gemacht. Dann hatte ich ein bisschen Stress bekommen, weil ich einen Negativbescheid bekommen habe, dadurch hatte ich mehr Stress. Ich konnte nicht gut arbeiten. (...) Immer Stress. Dann war das Praktikum vorbei. Daraufhin habe ich wieder ein Praktikum gemacht und dann habe ich zu Arbeiten angefangen.

Sprachschwierigkeiten und Stress

„Ich mache eine normale Arbeit. Ich war ein wenig krank. Ich nehme Tabletten deswegen, aber ich will eine Ausbildung machen. Ich habe vor zwei Jahren ein dreimonatiges Praktikum gemacht. Ich konnte die Sprache noch nicht sofort, um dann eine Ausbildung zu machen. Das ist schwierig.“

„Und jetzt bekomme ich mehr Stress und Arbeit auch, aber ich muss weiter machen.“

Schulabschlüsse nachholen

„Zuerst war ich in Sögel, dann war ich in Aschendorf, dann in Lengerich. Ich habe meinen Hauptschulabschluss gemacht in Deutschland und jetzt mache ich meinen Realschulabschluss.“

9.1.3 Arbeit finden

Freude am Arbeitsumfeld

„Mir gefällt alles. Ich habe eine Arbeit, nette Kollegen, 18 Leute. Ich bin immer zufrieden. Sie sind immer nett zu mir. Wir sprechen immer. Haben Spaß auf dem Bau. Das ist Glück.“

„Mein Sozialhelfer hat mir geholfen Arbeit zu finden. Er hat gefragt was ich vorher gemacht habe. Ich sagte, dass ich im Iran als Maurer gearbeitet habe. Dort brauchte ich keine Ausbildung, denn man kann da einfach so arbeiten. In Deutschland muss man erst mal eine Ausbildung machen. Als ich Arbeit gefunden habe, habe ich erst drei Monate ein Praktikum gemacht und dann hat mein Chef gesagt, du kannst weiter hier arbeiten.“

„Ich habe meine Arbeit selber gefunden. Ich habe meinen Chef gefragt, ob ich dort weiterarbeiten darf. Er fragte mich, ob ich schweißen, lackieren oder bauen kann. Ich durfte am nächsten Tag kommen und drei Wochen auf Probe arbeiten.“

9.1.4 Aufenthalt/ Asylverfahren

Wartezeit auf den Asylbescheid sinnvoll gestalten

„Ich finde es nicht gut hier. Wenn du kommst, darfst du nicht direkt zur Schule oder arbeiten. Wenn man kommt, geht man zur Schule und dann wartet man auf die Antwort, ob man bleiben darf oder nicht. Wir dürfen ein Jahr lang nicht zur Schule oder zur Arbeit. Dann bist du nur zuhause. Das ist nicht gut. Das war richtig langweilig. Keine Schule, keine Arbeit. Ich habe ein bisschen Sport gemacht, bin zweimal die Woche zum Fußballtraining und dann am Wochenende ein bisschen spielen. Trotzdem, ein Jahr ohne etwas zu tun und wenn du nichts von der Sprache weißt, ist das nicht gut. Dann verstehst du auch nichts und wartest nur. Wenn Flüchtlinge kommen, ist es am wichtigsten, dass die erst zur Schule gehen. Danach sollten die, die schon einen Beruf gelernt haben hier auch eine Chance bekommen. Das fände ich gut.“

Auswirkungen der Negativbescheide

„Wir haben eine negative Antwort. Wir sind immer unsicher. Das ist ein großes Problem. Bis dahin können wir nicht gut entscheiden. Wenn wir eine positive Antwort erhalten, wissen wir, dass wir bleiben dürfen und können entscheiden.“

„Ich hatte schon zweimal einen Negativbescheid. Es ist schwierig, aber was sollen wir machen? Jetzt muss ich Geduld haben und erstmal die Ausbildung fertig machen. Danach gucken wir weiter.“

„Wenn man z.B. zweimal eine Ablehnung bekommt, wird man auch irgendwann lebensmüde. Oder man wird krank. Das ist sehr schwer.“

„Da habe ich ein Praktikum gemacht. Dann habe ich Stress bekommen, weil ich eine negative Antwort bekommen habe. Dadurch konnte ich nicht gut arbeiten. Dann habe ich wieder eine Ablehnung bekommen, dann habe ich noch weiter eine Duldung bis 2018, dann habe ich wieder Asyl bekommen. Dann musste ich nochmal ein Interview machen und wieder eine negative Antwort bekommen. Dann habe ich wieder angefangen mit Anwälten zu sprechen. Immer Stress.“

„Die haben uns viel geholfen vom Café, aber unser Problem ist das BAMF. Z.B. mache ich eine Ausbildung und ich habe zweimal einen Negativbescheid bekommen. Jeden Tag und jede Nacht denke ich, warum bleiben meine Probleme. Wenn ich lerne und einen Job finde, warum soll ich wieder zurück? Es geht immer so. Aber hier helfen alle Leute.“

„Das ist ein großes Problem, wir sind unruhig deswegen. Wir sind Menschen aus Afghanistan. In Afghanistan herrscht Krieg seit 40 Jahren. Und bei uns ist die Antwort immer negativ. Aber für andere Leute positiv. Warum sind wir unterschiedlich?“

„Manchmal kommen auch Leute aus Syrien und haben auch Negativbescheide. Aber 90 % bekommen positive Antworten, wenn sie aus Syrien und dem Irak kommen. Aber aus Afghanistan sind es 60% negative Antworten.“

9.1.5 Emotionale Situation

Hoffnung

„Ohne Hoffnung können wir nicht leben.“

Umgang mit dem Erlebten

„Und was machen wir, wenn das Vermissen zu groß ist? Was können wir damit machen? Wie schaffen wir das?“

„Man muss Tabletten nehmen.“

„Dann gehen wir raus und dann schreien wir. Fahrradfahren, damit wir das vergessen. Das hilft. Frische Luft und sich bewegen.“

„Manchmal zur Party oder mit Freunden.“

„Zigarette rauchen. Das ist nicht so gesund. Aber manchmal hilft das.“

9.1.6 Familie im Heimatland

Familie im Heimatland ist sehr belastet

„In Afghanistan haben meine Eltern viele Probleme. Letzten Monat wurde mein Bruder getötet. Er hat viele kleine Kinder. Der größte seiner Söhne ist 11 Jahre alt. Und mein Vater auch, ist nicht alt geworden mein Bruder.“

Studieren ist gefährlich

„In den Universitäten gibt es auch immer Probleme. Jeden Tag Bomben. Wenn jemand zur Universität geht, ist die Mutter nicht glücklich darüber. Weil sie nicht weiß, ob er zurückkommt oder nicht. Weil er vielleicht auf der Straße umkommt. Deswegen können wir nicht mehr studieren, um eine Ausbildung zu machen. Das ist schwierig. Ich war vier Jahre lang, bei den Abendgebeten. Ich habe viel gesehen. Jeden Tag Probleme, jeden Tag, jeder Zeit.“

Kontakt zu Daheimgebliebenen ist schwierig

„Kontakt zu den Eltern geschieht höchstens telefonisch. Einige haben sie schon seit 3 bis 10 Jahren nicht mehr gesehen.“

9.1.7 Leben im Dorf

Angekommen im sozialen Umfeld

„Jetzt geht es uns gut. Wir kennen das Café, die Samtgemeinde und alle Leute.“

Ankommen

„Wir waren die ersten schwarzen Leute in einem kleinen Dorf. Die Leiterin der Initiative ist als Bürgerin von diesem Dorf zu uns gekommen und hat gefragt, wer wir sind. Sie hat geguckt, ob wir gute oder schlechte Leute sind. Wenn wir schlechte Leute wären, hätte sie uns vielleicht weggeschickt. Wir haben viel im Dorf zusammen gemacht. Später haben wir viele Leute im Dorf kennengelernt.“

Junge Leute verstehen das Kopftuchtragen nicht

„Ich trage Kopftuch und sie haben deshalb Angst vor mir. Vielleicht habe ich eine Bombe oder so. Ich weiß es nicht. Aber alte Leute verstehen, was das bedeutet. Aber junge Leute verstehen nicht, was das bedeutet.“

Freunde finden

„Eine Freundin finden ist schwierig.“

„Ich habe viele Freunde hier in (...). Ich gehe jede Woche zum Aerobic, nur für Frauen. Dort gibt es auch viele deutsche ältere Frauen, die mir Hilfe anbieten.“

Zusammenhalt

„Das ist schön, wenn man in einem kleinen Dorf ankommt, wenn Leute glücklich sind. Wenn sie zusammen kommen zum Kochen und Party machen.“

Sicherheit

„Ja. Sie sind wie eine Familie für uns, weil wir nicht gut deutsch sprechen können. Hier ist es besser und sicherer für uns.“

„Alle positiv. Hier gibt es keine negativen Leute.“

„Es gibt so vieles. Zum Beispiel gefallen mir die Leute, sie sind sehr nett. Auch die Schule für die Kinder und der Kindergarten, da ist es immer sauber, das gefällt mir sehr.“

9.1.8 Mobilität

Nur drei Busse am Tag

„Was mir nicht gefällt ist, dass es hier keine Apotheke gibt. Zum Beispiel wenn wir Medizin und Medikamente brauchen. Dann müssen wir weit bis zur Samtgemeinde fahren. Es gibt auch keine Busse, die fahren. Wenn Schule ist, dann fahren drei Busse am ganzen Tag. Nur drei. Und Samstag und Sonntag fährt keiner. Das ist schwierig.“

Fahrrad als wichtiges Verkehrsmittel

„Ich fahre auch jeden Tag mit dem Fahrrad zur Arbeit.“

„In unserer Heimat sind wir mit dem Fahrrad zur Schule gefahren. Aber nicht jeder hatte ein Fahrrad. Zur Grundschule kannst du zu Fuß und für das Abitur mit dem Fahrrad oder Bus fahren. Jeder von uns ist mit dem Fahrrad gefahren. Mit 16 bekommst du ein Geschenk, wenn du ans Gymnasium kommst. Alle wollen ein Fahrrad haben.“

Stolz auf Führerschein und ein eigenes Auto

„Der Führerschein war für mich ganz anders, weil es den in unserer Sprache nicht gibt. Ich habe den auf Deutsch gemacht. Auch ohne Fehler habe ich den bestanden. Deshalb bin ich sehr froh.“

„Ich habe den Führerschein auf Arabisch gemacht. Deutsch und arabisch habe ich gemacht. Da habe ich Glück.“

„Aber wir haben alle einen Führerschein gemacht. Das ist wichtig in Deutschland. Ein paar Leute haben sich ein Auto gekauft.“

„Doch, wir fahren auch noch mit dem Fahrrad. Das Auto ist für die Winterzeit. Und zum Einkaufen nutzen wir das Auto. Wenn uns jemand besucht, holen wir die vom Bahnhof ab.“

9.1.9 Wünsche der Geflüchteten für die Zukunft

Pass

„Ich wünsche mir einen Pass zu bekommen.“

Deutscher zu sein

„Ich wünsche mir, dass ich ein deutscher Mann wäre.“

Führerschein

„Ich wünsche mir einen Führerschein. Und ich wünsche mir, dass es in Deutsch nur einen Artikel gibt.“

In Deutschland bleiben

„Ich möchte meine Ausbildung zu Ende machen und würde gerne in Deutschland bleiben.“

Bildung und Karriere

„Natürlich will man in der Zukunft einen guten Job haben. Dafür braucht man aber eine gute Bildung. Vielleicht Abitur, dann kann man auch studieren gehen. Natürlich will man auch ein Haus mit Frau und Kindern. Ein Auto vielleicht. Dann kann man auch anderen Menschen helfen, die Hilfe brauchen.“

Nachzug der Familie

„Ich hoffe, dass meine Frau und meine Eltern kommen. Ich habe die sechs Jahre nicht gesehen. Ich habe erst für ein Jahr, dann für zwei Jahre Aufenthalt bekommen. Ich bekomme keinen Pass. Ich muss warten. Wenn ich einen Pass bekomme, kann ich vielleicht meine Eltern treffen.“

Familie gründen

„Ich bin ledig und ich will eine kleine Familie haben. Wenn jemand verheiratet ist, darf er seine Familie aus dem (...) holen. Aber weil ich ledig bin, ist das schwierig. Ich weiß nicht, was ich in der Zukunft machen soll. Ich bin 29 Jahre alt, aber wann soll ich das alles machen.“

„Ja. Ich will Kinder haben. Die Leute, die schon verheiratet sind, müssen ein paar Jahre warten, aber bei uns ist es anders.“

„Ich will fertig werden mit der Ausbildung und dann Erfolg im Beruf haben. Später dann auch eine Familie gründen. Ich würde auch gerne meine Familie besuchen. Noch zwei Jahre dann schaue ich weiter.“

9.1.10 Verhältnis zu den Ehrenamtlichen

Freundschaftlich

„Ja, hier sind viele Freunde.“

„Meine ganzen Freundschaften sind von dem Dorf. Ich habe auch Fußball gespielt. Die ganzen Jungs kennen uns alle. Die sind bei uns auch manchmal zu Besuch gewesen. Wir haben gefeiert oder gequatscht. Wir hatten einen guten Kontakt.“

Familiär

„Früher ist XY gekommen und hat gekocht für alle Leute, wir waren zusammen wie eine Familie. Sie hat uns eingeladen.“

„Ja, wir sagen zu XY immer Mama XY.“

Gemeinschaftlich

„Das ist eine 100 Prozent richtige gute Gemeinschaft hier.“

Das ist unsere Heimat

„Das ist unsere Heimat. Da haben wir alles getan. Wir sind da mit den Leuten umgegangen und haben Kontakt zu unseren Helfern. Wir treffen uns zur Weihnachtszeit oder beim Schützenfest.“

Unterstützung, wenn andere komisch auf uns reagieren

„In A haben wir viele Leute kennengelernt. Immer wenn wir in die Stadt gehen und jemanden treffen, den wir kennen, ist das gut. In der Disco werden wir auch manchmal (...) angesprochen. Wir brauchen das, weil andere Leute uns immer komisch anschauen. Wenn die dann sehen, dass wir uns mit anderen Deutschen in der Stadt unterhalten, ist das gut.“

Etwas zurückgeben

„Wir helfen auch schon mal aus, wenn es möglich ist, z.B. das Dach reparieren, Geräteschuppen bauen. Damit wollen wir ihnen etwas zurückgeben.“

Was brauchen die Ehrenamtlichen?

„XY sagt nicht, womit wir ihm eine Freude machen können.“

“They help us and we 100 percent have no idea what problems they have. For now everything is good for us. But every problem they have we don't know about.”

„Nein, die fragen uns überhaupt nicht, ob wir ihnen helfen können.“

„Wenn sie Hilfe brauchen, können wir helfen. Aber wir haben kein Auto. Aber wenn er Hilfe braucht und wir ihm helfen können, dann hundertprozentig. Wir möchten gerne zurückhelfen und uns revanchieren.“

9.1.11 Warum helfen die Ehrenamtlichen?

Human lovers

“The answer for myself is, that they are all human lovers. They know the meaning of refugees, and of being a human. They come without any reason and they do what they can for the people who need help.”

Menschlich und herzlich

„Die sind auch menschlich und herzlich.“

Deutsche wollen helfen

„Ich glaube Deutsche wollen helfen, wenn Leute aus Afrika kommen. Diese Leute brauchen natürlich Hilfe, Kleidung und deswegen.“

Nett

“Sie sind nett” (Wurde ungefähr zehnmal genannt)

Weil wir keine Familie haben

„Die machen das, weil wir keine Familie haben. Freunde haben wir. Die machen das, damit wir uns nicht so fremd fühlen.“

Weil sie uns integrieren wollen

„Sie wollen uns integrieren, dass wir gemeinsam mit allen im Dorf zusammenkommen. Dass wir nicht nur allein zuhause bleiben, sondern auch mit anderen zu tun haben. Sie wissen auch über unsere Probleme Bescheid und was wir in unserer Heimat haben und hier nicht. Sie wollen auch ein bisschen von unserer Kultur lernen, woher wir kommen, was wir in unserer Heimat getan haben.“

Wertschätzung für die Unterstützung in Deutschland - Respect of human rights

“When personal problems came with me, I went everywhere but nobody in my country could help me. When you have a small problem in Germany, the human service tries to do something for the people. So the differences are a lot. The human rights here are good, there are no human rights. When a country is in war for 50 or 60 years, there are problems everywhere. The leaderships has problems, the laws has problems, the human rights has problems, the knowledge has problems, the health care has problems, there are Problems everywhere. But in Germany they know about human rights, they respect humans.”

Hilfsbereitschaft in Deutschland

„Es gibt viele Leute hier, die uns viel geholfen haben. Das gab es in Syrien nicht, so wie hier in Deutschland. Leute die helfen.“