



Projekt für Pflege, Engagement  
und Qualifizierung

# Arbeitsmaterial Geld im Ehrenamt

Zur Ergänzung des Baustein III



# Warum möchten Sie Ihren Engagierten Geld zukommen lassen?

---

Bitte klicken Sie auf ein Feld.

Den Engagierten sollen keine Kosten entstehen.

Wir möchten unsere Arbeitsabläufe besser planen und Verbindlichkeit schaffen.

Wir möchten neue Engagierte gewinnen.

Wir möchten den Einsatz anerkennen.

Wir möchten Engagierte langfristig binden.

# Den Engagierten sollen keine Kosten entstehen.

## Was steckt dahinter?

Kosten, die für die oder während der Ausübung einer freiwilligen Tätigkeit erbracht werden, soll nicht der Freiwillige zahlen. Die Übernahme von Kosten im Rahmen der freiwilliger Tätigkeiten soll Hürden abbauen und allen Menschen unabhängig von finanziellen Erwägungen ermöglichen, ein Engagement ausführen zu können.

## Was gibt es für Alternativen?

	Geldwerte Leistungen	Direkte Erstattung des Aufwands	
		Nach Bedarf	Als Pauschale
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontingent an Fahrkarten für Ehrenamtliche bereitstellen</li> <li>▪ Gutscheine für Ausflüge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erstattung gegen Rechnung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Festen Betrag für die Aufwandserstattung festlegen (z.B. monatlich)</li> </ul>
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ flexibel</li> <li>+ gleichzeitig Form der Anerkennung</li> <li>+ für alle Personengruppen anwendbar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ auf persönlichen Bedarf angepasst</li> <li>+ zweckorientiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ermöglichung von Gestaltungs- und Entscheidungsräumen</li> <li>+ geringerer administrativer Aufwand</li> <li>+ zweckorientiert</li> </ul>
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>- administrativer Aufwand</li> <li>- vielfältige Möglichkeiten sollten angeboten werden</li> <li>- nicht alle entstandenen Kosten werden erstattet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- administrativer Aufwand auf Seiten des Engagierten und der Organisation</li> <li>- Bürokratische Strukturen</li> <li>- Limitierung der Freiheit des Engagierten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eventuell ungerecht → Fragen der Höhe und Einheitlichkeit von Pauschalen für alle Engagierten</li> </ul>

Kombinationen möglich

# Wir möchten unsere Arbeitsabläufe besser planen und Verbindlichkeit schaffen.

## Was steckt dahinter?

Aus organisatorischer Sicht ist es verständlich, Abläufe zu planen und sicherzustellen. Die Arbeit mit Engagierten scheint in dieses System nicht ganz zu passen. Das stimmt so nicht. Engagierte können zwar frei entscheiden, ob sie sich einbringen möchten oder auch nicht. Wenn sie dies jedoch tun und sich anerkannt und wertgeschätzt fühlen, bauen sie eine hohe Loyalität zur Organisation bzw. zu den Personen auf, die sie begleiten. Sie identifizieren sich stark mit ihrer freiwilligen Tätigkeit, nehmen diese ernst und führen sie mit hoher Verlässlichkeit aus. Solche inneren Anreize wirken verbindlicher als externe, wie bspw. Geldzahlungen. Loyalität und Identifikation setzen jedoch einen wertschätzenden Umgang mit den Engagierten, die Anerkennung der Leistung und die Einbindung in organisationale Strukturen voraus.

## Was gibt es für Alternativen?

### Freiwilligenmanagement

### Transparenz & Standards

### Intrinsische Anreize schaffen, Anerkennung

Beispiele

- Strategien und Umsetzung von geplanten Maßnahmen zur Organisation und Einbindung von Ehrenamtlichen

- Grundsätze festhalten und kommunizieren, bspw. Vereinbarungen schriftlich festhalten

- Ehrenamtskarten
- Einbindung in organisationale Strukturen
- Weiterbildung

Vorteile

- + Gewinnung und Bindung möglich
- + Etablierung nachhaltiger Strukturen
- + ganzheitliches Konzept

- + akzeptanzfördernd
- + klare Positionierung
- + verhindert Diskrepanzen
- + transparent
- + kostengünstig

- + angepasst an persönliche Bedarfe
- + fördert Identifikation und Loyalität

Nachteile

- personelle und finanzielle Ressourcen notwendig

- Engagement begünstigende Kulturen notwendig

- sensibler Umgang und Wahrnehmungsfähigkeiten erforderlich
- vielfältige Möglichkeiten sollten angeboten werden
- Erfolgsmessung schwierig

# Wir möchten neue Engagierte gewinnen.

## Was steckt dahinter?

Engagierte können sich frei entscheiden, wofür sie sich einsetzen möchten und wo sie das tun. Geleitet von ihren Motiven und den Angeboten suchen Engagierte nach einem passenden Engagement. Sie als Organisation sollten die Motive der Ehrenamtlichen kennen und organisationale Rahmenbedingungen schaffen. Studien haben gezeigt, dass Engagierte kein Geld für ihr Engagement mitbringen möchten, aber auch nicht erwarten, dass sie für ihr Engagement welches bekommen. Es geht ihnen somit nicht um Geld gegen Zeit, sondern vielmehr um Anerkennung und begünstigende Umgebungen. Wollen Sie folglich neue Engagierte gewinnen, so sollten Sie solche günstigen Rahmenbedingungen schaffen. Das kann gelingen, indem Sie die anfallenden Kosten erstatten aber vor allem durch die Einführung eines ganzheitlichen Freiwilligenmanagements – also die offene Willensbekundigung mit den Freiwilligen zusammenzuarbeiten sowie die geplante Ermöglichung Engagement freundlicher Organisationskulturen.

## Was gibt es für Alternativen?

	Qualifizierung	Aufwandsentschädigungen entstandener Kosten	Öffentlichkeitsarbeit
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebot zur Basisschulung samt Schnuppertage zur Erweiterung der Perspektive des Interessierten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontingent an Fahrkarten für Ehrenamtliche bereitstellen</li> <li>▪ Aufwandsentschädigung (zweckgebunden/pauschal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzeigen schalten</li> <li>▪ Informationsabende</li> <li>▪ Einführungskurse</li> <li>▪ Engagierte „werben“ neue Engagierte</li> </ul>
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Heranführung an das Thema Alter und Pflege im geschützten Bereich</li> <li>+ Kontakt mit Gleichgesinnten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ flexibel</li> <li>+ Abbau von Eintrittsbarrieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Bekanntmachung</li> <li>+ direkte Ansprachen möglich</li> <li>+ positive Imageeffekte</li> </ul>
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>– personelle und finanzielle Ressourcen notwendig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– administrativer Aufwand</li> <li>– vielfältige Möglichkeiten sollten angeboten werden</li> <li>– personelle und finanzielle Ressourcen notwendig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– personelle und finanzielle Ressourcen notwendig</li> <li>– Erfolgsmessung schwierig</li> </ul>

# Wir möchten den Einsatz unserer Engagierten anerkennen.

## Was steckt dahinter?

Anerkennung und Wertschätzung sind zwei ganz wichtige Maßnahmen, um den Engagierten für ihre Unterstützung zu danken. Doch wie sagt man „Danke“ für eine Leistung, die einen so hohen Stellenwert besitzt? Lässt sich die wertvolle Arbeit etwa in Geld aufwiegen? Studien haben gezeigt, dass der ehrliche, persönliche und direkte Dank am wirkungsvollsten ist. Ähnlich wie bei einem Geschenk für einen guten Freund, das einen Bezug zur Person hat, sollte auch die Form der Anerkennung ganz persönlich gestaltet sein. Überraschungen, Zusammentreffen, Weiterbildungsmöglichkeiten etc. sind weitere Form von Anerkennungen. Maßnahmen, die sich hingegen abnutzen und Routinecharakter entwickeln, werden oft nicht als Anerkennung verstanden. Beispiel hierfür wäre die stundenweise Bezahlung.

## Was gibt es für Alternativen?

### Vielfältige Anerkennungsformen ermöglichen

	Geldwerte Leistungen	Persönliche Anerkennung	Gemeinschaftliche Anerkennung
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Theatergutscheine</li> <li>▪ Ehrenamtskarte</li> <li>▪ ermäßigter Eintritt</li> <li>▪ persönliche Geschenke, bspw. CD, Bücher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Danke“ sagen</li> <li>▪ Begegnungen ermöglichen, bspw. mit Personen, die ein hohes kommunales Amt bekleiden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterbildungsmaßnahmen</li> <li>▪ Sommerfeste</li> <li>▪ Betriebsausflüge mit Hauptamtlichen</li> </ul>
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Wahrnehmung und Wertschätzung</li> <li>+ immaterieller und materieller Wert</li> <li>+ für alle Personengruppen anwendbar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ angepasst an persönliche Bedarfe</li> <li>+ kostengünstig</li> <li>+ wirkungsvoll</li> <li>+ nachhaltig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Wertschätzung aller Engagierten</li> <li>+ inklusiv</li> <li>+ Stärkung der Identifikation mit der Gruppe</li> </ul>
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufwand → Recherche zu Vorlieben des Einzelnen notwendig</li> <li>- vielfältige Möglichkeiten sollten angeboten werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zeitliche und organisatorische Planung notwendig</li> <li>- selektive Anerkennung Einzelner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- personelle und finanzielle Ressourcen notwendig</li> <li>- keine Anerkennung individueller Leistungen</li> </ul>

Kombinationen möglich

# Wir möchten Engagierte langfristig binden.

## Was steckt dahinter?

Ähnlich wie bei der Gewinnung ist es auch bei der Bindung wichtig genau hinzuschauen, warum sich Engagierte einbringen. Wertschätzen Sie die Leistungen, fragen Sie nach, wie Sie als Organisation die Engagierten unterstützen können. Ermöglichen Sie den Engagierten Freiräume, schaffen Sie Loyalität und Nähe zur Organisation. Wie Sie das konkret machen können? Im Freiwilligenmanagement finden Sie Antworten. Sie können zudem Ihre Engagierten selbst fragen, was sie benötigen und eigene kreative, individuelle Formen der Anerkennung entwickeln.

## Was gibt es für Alternativen?

### Freiwilligenmanagement

### Anerkennung

### Partizipation

Beispiele

- Strategie und Umsetzung von geplanten Maßnahmen zur Organisation und Einbindung von Ehrenamtlichen

- „Danke“ sagen
- Ehrenamtskarten
- Sommerfeste
- Weiterbildungen
- Einbindung in organisationale Strukturen

- Teilnahme bei Teambesprechungen
- Fragen nach den Bedürfnissen und Unterstützungsbedarfen
- Ideen der Engagierten aufgreifen

Vorteile

- + Gewinnung und Bindung möglich
- + Etablierung nachhaltiger Strukturen
- + ganzheitliches Konzept

- + unterschiedliche Möglichkeiten können auf die individuellen Bedarfe der Engagierten eingehen
- + nachhaltig
- + effektiv

- + gleichzeitig Wertschätzung
- + bedarfsgerechte Lösungen
- + effektiv und kostengünstig
- + schafft Vertrauen

Nachteile

- personelle und finanzielle Ressourcen notwendig

- personelle und finanzielle Ressourcen notwendig

- an Handlungsbedarf gekoppelt