

Beitrag der Freiwilligenarbeit in Projekten im Bereich
der Integrationsförderung und des interkulturellen
Zusammenlebens

Auszug aus dem Bericht zuhanden des Staatssekretariats für Migration, Abtei-
lung Integration
(Zusammenfassung und Empfehlungen)

Luzern, den 28. April 2016

IMPRESSUM

Autoren/Autorinnen

Sibylle Studer
Kristin Thorshaug
Franziska Müller
Gaspard Ostrowski

INTERFACE

Politikstudien Forschung Beratung
Seidenhofstrasse 12
CH-6003 Luzern
Tel +41 (0)41 226 04 26
interface@interface-politikstudien.ch
www.interface-politikstudien.ch

Auftraggeber

Staatssekretariat für Migration (SEM)

Begleitgruppe

Ferraro, Tindaro, Staatssekretariat für Migration, Bern
Dombele, Prosper, Staatssekretariat für Migration, Bern
Blatter, Jasmin, Staatssekretariat für Migration, Bern
Stolz, Sibylle, Stadt Luzern, Luzern
Maradan, Carine, Fachstelle für die Integration der MigrantInnen
und für Rassismusprävention, Fribourg
La Roche-Neji, Sarah, Bureau cantonal pour l'intégration des
étrangers et la prévention du racisme, Lausanne
Rouiller, Leila, Bureau cantonal pour l'intégration des étran-
gers et la prévention du racisme, Lausanne
Furrer, Dunja, Schweizerische Konferenz der Fachstellen für In-
tegration, Luzern
Gysin, Nicole, Konferenz der Kantonsregierungen, Bern
Tschudin, Patrick, Konferenz der Kantonsregierungen, Bern
Tennenbaum, Ruth, Eidgenössische Migrationskommission, Bern-Wa-
bern

Zitiervorschlag

Studer, Sibylle; Thorshaug, Kristin; Müller, Franziska (Inter-
face); Ostrowski, Gaspard (evaluanda) (2016): Beitrag der Frei-
willigenarbeit in Projekten im Bereich der Integrationsförderung
und des interkulturellen Zusammenlebens. Bericht zuhanden des
Staatssekretariats für Migration (SEM), Abteilung Integration,
Interface Politikstudien Forschung Beratung, evaluanda. Lu-
zern/Genf.

Projektreferenz

Projektnummer: P15-11

ZUSAMMENFASSUNG

Ausgangslage

Freiwilligenarbeit leistet einen elementaren Beitrag zum sozialen Zusammenhalt in der Schweiz. Besonders deutlich wird dies im Nonprofit-Sektor: 31 Prozent der gesamten Arbeitskraft in gemeinnützigen Organisationen wird von Freiwilligen getätigt¹. 20 Prozent der Schweizer Wohnbevölkerung über 15 Jahren engagieren sich formell in Organisationen, davon 10 Prozent in Führungsaufgaben und 12 Prozent in Basisaufgaben².

Freiwillige sind in zahlreichen Projekten der Integrationsförderung und des interkulturellen Zusammenlebens engagiert. Ihr Einsatz wird als wertvoller Beitrag zur Integrationsförderung gewürdigt und auch gefördert. Da die Zusammenarbeit mit Freiwilligen in der Integrationsarbeit jedoch auch mit Herausforderungen hinsichtlich Sicherstellung der Qualität und Projektkoordination verbunden ist, gibt es kritische Stimmen, die Qualitätseinbussen durch den Einsatz von Freiwilligen befürchten.

Über die Thematik der Freiwilligenarbeit in Vorhaben im Bereich der Integrationsförderung und des interkulturellen Zusammenlebens bestehen zurzeit nur wenige Kenntnisse. Um mehr über den Beitrag der Freiwilligenarbeit zur Integrationsförderung und dem interkulturellen Zusammenleben zu erfahren, hat das Staatssekretariat für Migration (SEM) eine Forschungsstudie ausgeschrieben.

Interface Politikstudien Forschung Beratung in Luzern wurde vom SEM beauftragt, diese Forschungsstudie zu erarbeiten. Für die zweckmässige und effiziente Realisierung der geplanten Studie wurde eine Arbeitsgemeinschaft bestehend aus Interface und evaluanda in Genf beschlossen.

Gegenstand und Ziel

Vorliegender Bericht untersucht im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM) die Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich. Der Fokus liegt auf zwei thematischen Schwerpunkten:

¹ Helmig, Bernd; Lichtsteiner, Hans; Gmür, Markus.(2010): Der Dritte Sektor der Schweiz: Die Schweizer Länderstudie im Rahmen des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (CNP). Bern: Haupt.

² Bundesamt für Statistik (2016): Überblick zur Freiwilligenarbeit: Freiwilligenarbeit, Beteiligung der Bevölkerung. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.

- Der Beitrag der Freiwilligenarbeit zur Integrationsförderung und zum interkulturellen Zusammenleben sowie der damit verbundene Stellenwert der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich.
- Der aktuelle Stand der Qualitätssicherung in der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich sowie die damit verbundenen Herausforderungen.

Ziel ist es, den Stellenwert der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich sichtbar zu machen und Empfehlungen zur Qualitätssicherung für staatliche und private Förderinstitutionen sowie für Träger von Integrationsvorhaben zu entwickeln.

Vorgehen

Die Studie basiert auf der Kombination von quantitativen sowie qualitativen Methoden und fasst Erkenntnisse aus vier Datenquellen zusammen:

- Online-Umfrage bei 183 Organisationen, welche im Integrationsbereich tätig sind und Freiwillige engagieren.
- Qualitative Vertiefung anhand von sechs Fallstudien in Integrationsvorhaben unterschiedlicher Förderbereiche, Reichweite und Projektformen.
- Analyse der Richtlinien und Leitfäden, welche die befragten Integrationsvorhaben zur Qualitätssicherung einsetzen.
- Analyse einschlägiger Literatur.

Ergebnisse

Freiwillige leisten einen bedeutenden Beitrag zur Integrationsförderung und zum interkulturellen Zusammenleben. Die befragten Organisationen weisen ein hohes Bewusstsein für den Stellenwert der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich auf und setzen sich mit Qualitätsansprüchen an die Freiwilligenarbeit auseinander. Im Folgenden sind die wichtigsten Erkenntnisse aufgeführt:

Profil der Freiwilligen

- Die Freiwilligen leisten am häufigsten wöchentliche Einsätze oder unregelmässige, aber sich wiederholende Einsätze in den Tätigkeitsfeldern Organisation und Durchführung von Veranstaltungen sowie persönliche Hilfeleistungen.
- In den untersuchten Integrationsvorhaben werden Freiwillige aller Altersgruppen eingesetzt. Ihr Bildungsniveau ist tendenziell hoch. Die Integrationsvorhaben schätzen den Anteil

Frauen in der Freiwilligenarbeit auf 74 Prozent, sind aber grossmehrheitlich geschlechtergemischt.

- Die Voraussetzungen für einen Einsatz sind weniger fachlicher Art, sondern beziehen sich auf soziale und emotionale Kompetenzen und die Bereitschaft, sich aktiv mit den Aufgaben des Freiwilligeneinsatzes auseinanderzusetzen.

Stellenwert der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich

- Im Durchschnitt wird in den befragten Organisationen 978,5 Stunden Freiwilligenarbeit pro Jahr geleistet, was rund einer 50-Prozent-Stelle entspricht.
- 91 Prozent der befragten Organisationen haben mindestens ein Projekt, welches sie ohne die Freiwilligen nicht durchführen könnten.
- In allen Integrationsförderbereichen wird der Freiwilligenarbeit eine zunehmende Bedeutung zugeschrieben. Am stärksten wird dieser Trend in den Bereichen Erstinformation und Integrationsförderbedarf und Arbeitsmarktfähigkeit gesehen.

Qualität der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich

- Freiwillige agieren als „Türöffner“ zwischen privatem und öffentlichem Raum, indem sie besonders niederschwellige Anlaufstellen verkörpern.
- Freiwillige mit Migrationshintergrund – Schlüsselpersonen – haben durch die eigene Migrationserfahrung einen unmittelbaren Zugang zu Migrationsgemeinschaften und vermitteln zwischen ihnen und den lokalen Institutionen.
- Durch Freiwilligenarbeit wird Raum für informales Lernen und Integration durch gemeinsames Tun geschaffen. Freiwilligenarbeit schafft somit Angebote, welche unbezahlbar sind.
- Durch Freiwilligenarbeit werden Netzwerke aufgebaut, welche die Teilnehmenden über den Projektkontext hinaus nützen können.

Herausforderungen in der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich

- Freiwilligenarbeit wird vermehrt anerkannt, jedoch fehlt es unter anderem den kleinen, lokalen Initiativen, welche einen wichtigen Beitrag zur Verknüpfung des privaten mit dem öffentlichen Raum leisten, weiterhin an Anerkennung.
- Freiwilligenarbeit gilt es abzugrenzen: Einerseits von (übersteigerten) Erwartungshaltungen an die Freiwilligenarbeit im Kontext der zunehmend überlasteten Versorgungssysteme und andererseits von Angeboten, welche bezahltes Fachpersonal bedürfen.
- Erworbenen Kompetenzen der Beteiligten gehen, aufgrund finanzieller Unsicherheiten der Integrationsvorhaben, welche in einigen Fällen bis zur Auflösung des gesamten Vorhabens führten, für den Integrationsbereich verloren.
- Die zunehmenden Forderungen die Freiwilligenarbeit zu professionalisieren (Richtlinien, Standards und Berichterstattungen) stehen in einem Spannungsverhältnis mit den knappen personellen Ressourcen sowie den Eigenheiten der Freiwilligenarbeit (Freiwilligkeit, Selbstbestimmung, Aversion gegenüber Bürokratie).

Qualitätssicherung in der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich

- In den Fallstudien wird eine offene Organisationskultur als besonders wichtig hervorgehoben, um die Thematisierung von

schwierigen Situationen und Verbesserungspotenzialen zu stimulieren.

- Rund drei Viertel der befragten Organisationen verfügen über Richtlinien/Leit-fäden im Bereich der Freiwilligenarbeit. Davon verwenden 38 Prozent der Organisationen generelle Richtlinien/Leitfäden, 37 Prozent der Organisationen verwenden projektspezifische Richtlinien/Leitfäden.
- Bei der Verwendung von schriftlichen Richtlinien gilt es zu beachten, dass Formalisierung der Motivation der Freiwilligen (Selbstbestimmung, Freiwilligkeit) entgegenlaufen kann.
- In den Fallstudien wird deutlich, dass sich alle Integrationsvorhaben mit Qualitätssicherung befassen, sie aber unterschiedliche Instrumente und Prozesse dafür einsetzen.
- Die aufgrund der Online-Befragung eingereichten Dokumente zur Qualitätssicherung sowie der Fallstudien zeigen vielseitige Best Practices auf, von welchen die folgenden Empfehlungen abgeleitet wurden.

Basierend auf den im Bericht dargelegten Studienergebnissen werden im Folgenden Schlussfolgerungen in Bezug auf den Stellenwert, die Entwicklungstendenzen und die Qualitätssicherung der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich präsentiert und Empfehlungen für Förderinstitution und Träger von Integrationsvorhaben abgeleitet.

1.1 STELLENWERT UND ENTWICKLUNGEN DER FREI- WILLIGENARBEIT IM INTEGRATIONSBEREICH

Die Studie zeigt, dass die Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich bedeutend ist und noch an Bedeutung gewinnen wird:

- Im Durchschnitt wird in den befragten Organisationen 978,5 Stunden Freiwilligenarbeit pro Jahr geleistet, was rund einer 50-Prozent-Stelle entspricht.
- 91 Prozent der befragten Organisationen haben mindestens ein Projekt, welches sie ohne die Freiwilligen nicht durchführen könnten.
- In allen Integrationsbereichen wird der Freiwilligenarbeit einen zunehmende Bedeutung zugeschrieben. Am stärksten wird dieser Trend in den Bereichen Erstinformation, Integrationsförderbedarf und Arbeitsmarktfähigkeit gesehen.

Bei der zunehmenden Bedeutung der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich gilt es zu beachten, dass Freiwilligenarbeit Grenzen hat. Freiwilligenarbeit kann nicht den staatlichen Versorgungsauftrag übernehmen und grenzt sich klar gegenüber dem interkulturellen Dolmetschen, der sozialen Arbeit, den Pflegeberufen und dem staatlichen Bildungs- und Sprachförderungsauftrag ab.

Dass auf Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich nicht verzichtet werden kann, zeigt sich nicht nur am quantitativen Ausmass, sondern auch an den spezifischen Qualitäten der Freiwilligenarbeit, welche durch bezahlte Arbeit nicht gleichermaßen abgegolten werden können.

- Freiwillige agieren als Türöffner zwischen privatem und öffentlichem Raum, indem sie besonders niederschwellige Anlaufstellen verkörpern.

- Freiwillige mit Migrationshintergrund - Schlüsselpersonen - haben durch die eigene Migrationserfahrung einen unmittelbaren Zugang zu Migrationsgemeinschaften und vermitteln zwischen diesen und den lokalen Institutionen.
- Durch Freiwilligenarbeit wird Raum für informales Lernen und Integration durch gemeinsames Tun geschaffen. Freiwilligenarbeit schafft somit Angebote, welche unbezahlbar sind.
- Durch Freiwilligenarbeit werden Netzwerke aufgebaut, welche die Teilnehmenden über den Projektkontext hinaus nützen können.

Während die Bedeutung der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich generell zunimmt, entwickeln sich die Rahmenbedingungen für die Integrationsvorhaben sowohl in positive wie auch in negative Richtungen.

- Die Anerkennung der Freiwilligenarbeit durch die öffentliche Hand wird in Bezug auf die Rolle der Schlüsselpersonen und in Bezug auf stark formalisierte Freiwilligenarbeit als positiv und zunehmend wahrgenommen. Weniger stark unterstützt werden kleine, lokale Initiativen, welche einen wichtigen Beitrag zur Verknüpfung der privaten mit der öffentlichen Sphäre leisten.
- Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich wird in den Fallstudien im Kontext der zunehmend überlasteten Versorgungssysteme diskutiert: Projektverantwortliche und Freiwillige in den Fallstudien stellen klar eine Lücke im staatlichen Begleitungsangebot für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene fest. Da diese Studie nur eine Momentaufnahme erfasst, kann die qualitativ beschriebene Verlagerung von staatlichen Aufgaben an freiwillige Integrationsvorhaben nicht quantitativ bewertet werden. In den Fallstudien wird jedoch thematisiert, dass die wahrgenommene Lücke im Begleitungsangebot nicht ausschliesslich durch Freiwilligenarbeit gedeckt werden kann.
- Im Kontext des aktuellen Spardrucks befinden sich viele Integrationsvorhaben in grosser finanzieller Unsicherheit. Mehrere Organisationen berichten von Kürzungen in den Leistungsverträgen, was in einigen Fällen zur Auflösung des Integrationsvorhabens führt, womit die erworbenen Kompetenzen des Vorhabens verloren gehen.
- Geldgeber verknüpfen ihre Beiträge vermehrt mit Forderungen zur „Professionalisierung“ der Freiwilligenarbeit (Richtlinien, Standards und Berichterstattungen). Diese Forderungen stellen insbesondere kleinere Integrationsvorhaben, welche keine oder nur wenige Stellenprozente für die Betreuung der

Freiwilligen zur Verfügung haben, vor grosse Herausforderungen.

Sollen die Integrationsvorhaben der zunehmenden Bedeutung der Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich Rechnung tragen, so benötigen sie die entsprechenden Ressourcen. Wie staatliche Stellen sowie Träger von Integrationsvorhaben die Freiwilligenarbeit wertschätzen und unterstützen sowie mit Grenzen der Freiwilligenarbeit umgehen können, wird im folgenden Abschnitt 1.2 erläutert.

1.2 EMPFEHLUNGEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG

Der Bericht zeigt unterschiedliche Prozesse und Instrumente auf, welche die Qualität der Freiwilligenarbeit in Integrationsvorhaben fördern. Inwiefern diese Instrumente und Prozesse zur Anwendung kommen, hängt von den vorhandenen finanziellen und fachlichen Ressourcen ab. Sowohl staatliche und private Förderer wie auch Trägerinstitutionen von Integrationsvorhaben sind gefordert, die Qualitätssicherung in der Freiwilligenarbeit nicht nur zu fordern, sondern auch zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Folgende Empfehlungen beschreiben Möglichkeiten, wie Förderinstitutionen und Trägerschaften einen aktiven Beitrag zur Qualitätssicherung in der Freiwilligenarbeit leisten können.

1.2.1 EMPFEHLUNGEN ZUHANDEN DER KANTONE UND FÖRDERINSTITUTIONEN

Staatliche und private Förderinstitutionen können die Freiwilligenarbeit im Integrationsbereich unterstützen, indem sie weiter zur Anerkennung der Freiwilligenarbeit beitragen. Neben der symbolischen Anerkennung braucht es auch finanzielle Eingeständnisse und Zugang zu Infrastruktur. Zudem gilt es die Erwartungshaltungen gegenüber der Freiwilligenarbeit klar von Erwartungshaltungen an bezahlte Arbeit abzugrenzen und die Erwartungshaltungen der Organisationsform und Zielgruppen der Integrationsvorhaben anzupassen.

Freiwilligenarbeit anerkennen

Freiwilligenarbeit leistet einen bedeutenden Beitrag zur Integrationsförderung und dem interkulturellen Zusammenleben. Freiwilligenarbeit öffentlich anzuerkennen ist Teil der Wertschätzung und Motivation der Freiwilligen. Der Beitrag der Freiwilligen ist nicht nur in Bezug auf die Anzahl geleisteten Stunden anzuerkennen, sondern auch in Bezug auf die spezifischen Qualitäten, die Freiwillige in die Integrationsvorhaben einbringen. Diese Qualitäten wie auch die Anforderungsprofile der zeigen,

dass Freiwilligenarbeit qualitativ hochstehend ist und mit grosser Ernsthaftigkeit betrieben wird.

- Durch die Anerkennung und Sichtbarmachung von Integrationsvorhaben, die einen vorbildlichen Umgang mit den Freiwilligen pflegen und mit Schlüsselpersonen zusammenarbeiten, kann die öffentliche Hand zur Stärkung der Freiwilligenarbeit beitragen. Dies kann dadurch geschehen, dass den Integrationsvorhaben Plattformen für die Bewerbung ihrer Einsatzmöglichkeiten geboten oder Preise verliehen werden.
- Spezifisch für den Integrationsbereich hervorzuheben ist, dass Freiwillige in Integrationsvorhaben zur Vernetzung beitragen (zwischen Personen mit Migrationshintergrund, der Schweizer Bevölkerung und Institutionen des öffentlichen Lebens) und Raum für informales Lernen zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsschichten schaffen. Integrationsvorhaben begleiten die Freiwilligen zudem darin, sich mit eigenen Vorurteilen auseinanderzusetzen und eine wertschätzende, ressourcenorientierte Haltung gegenüber „dem Anderen“ zu pflegen. Zudem ist die bedeutende Rolle der Freiwilligen mit Migrationshintergrund als Schlüsselpersonen anzuerkennen.
- Die öffentliche Hand kann auch unabhängig von spezifischen Integrationsvorhaben die Sichtbarkeit und Anerkennung der Freiwilligenarbeit steigern. Freiwilligenarbeit trägt nicht nur zu konkreten Integrationsvorhaben bei, sondern allgemein zum sozialen Zusammenhalt beziehungsweise dem „Kitt der Gesellschaft“.³ Die Beiträge der Freiwilligen, welche oft als Selbstverständlichkeit angenommen werden, sind wertzuschätzen. Ebenso die vielseitigen Kompetenzen und Erfahrungswerte, welche sie für das Gemeinwohl einsetzen. Neben der symbolischen Wertschätzung durch Sichtbarkeit können auch Weiterbildungen, die Feier des internationalen Tags der Freiwilligen oder die Verleihung von Auszeichnungen als Anerkennung dienen.

Eine aktuelle Studie untersucht detailliert die Rolle von Auszeichnungen zur Anerkennung und Motivation im Freiwilligenbereich und stellt eine positive Wirkung von Auszeichnungen auf das zukünftige Engagement der Empfänger/-innen der Auszeichnungen, aber auch auf die nicht-ausgezeichneten Freiwilligen (Anregung zur Nachahmung) fest.⁴

³ Traunmüller, R.; Stadelmann-Steffen, I.; Ackermann, K.; Freitag, M. (2012). Zivilgesellschaft in der Schweiz. Analysen zum Vereinsengagement auf lokaler Ebene. Zürich: Seismo.

⁴ Frey, Bruno S.; Gallus, Jana; Leisin, Anna-Christina (2015): Ausgezeichnet!? Die Rolle von Auszeichnungen zur Anerkennung und Motivation im Freiwilligenbereich: Untersuchung im Rahmen eines von der SGG geförderten Projekts, Online-Präsentation.

Ressourcen für Freiwilligenarbeit und deren Koordination bereitstellen

Neben der symbolischen Anerkennung der Freiwilligenarbeit braucht es auch materielle Unterstützung. Integrationsvorhaben, die Freiwillige engagieren, unterliegen oft einer hohen finanziellen Unsicherheit. Dadurch ist die Weiterführung von Integrationsvorhaben in Gefahr und die im Vorhaben erworbenen Kompetenzen drohen verlorenzugehen.

- Es ist zu beachten, dass selbst bei Angeboten, welche vollkommen komplementär zur staatlichen Versorgung wirken, die Begleitung der Freiwilligen und insbesondere die Qualitätssicherung personeller sowie finanzieller Ressourcen bedürfen. Bei Leistungsverträgen gilt es zu berücksichtigen, dass ein Projekt mit Freiwilligen demnach tendenziell mehr kostet als ein Projekt ohne Freiwilligen, aber auch mehr Nutzen stiftet.
- Für den Integrationsbereich spezifisch gilt es Weiterbildungen im Bereich der interkulturellen Kommunikation und Gleichbehandlung sowie Sprachvermittlung für Freiwillige und Freiwilligenverantwortliche zu unterstützen. Es ist jedoch auch festzuhalten, dass in den Fallstudien der finanzielle Unterstützungsbedarf, also kein integrationsspezifischer Bedarf, am deutlichsten hervorgehoben wurde: Die Integrationsvorhaben benötigen finanzielle Ressourcen zur Deckung von Materialkosten beziehungsweise effektiven Spesenentschädigungen sowie Personalkosten.
- Eine Unterstützung kann auch durch die Zurverfügungstellung von Infrastruktur geschehen. Diese Form der Unterstützung eignet sich, insbesondere auf Gemeindeebene, um kleinen Freiwilligenprojekte mehr Sichtbarkeit im öffentlichen Raum zu verschaffen.

Eine Studie der Fachstelle vitamin B⁵ hat Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen (mehrheitlich auf Freiwilligenarbeit basierenden) Vereinen und Gemeinden untersucht.⁶ Sie empfiehlt in der Gemeinde eine Kontaktperson für Vereine zu definieren, Treffpunkte für den Austausch zwischen Vereinen zu schaffen, den Vereinen eine Plattform für die Bekanntmachung der Vereinsangebote zu bieten und eine aktive Rolle der Gemeinde bei der regionalen Koordination der Vereine. In dem Zusammenhang sei auf ein aktuelles Projekt im Kanton Solothurn hingewiesen, in welchem die Kantonsregierung Benevol Solothurn

⁵ vitamin B – fit für den Verein: Die Fachstelle vitamin B unterstützt Vereine mit Informationen, Beratung und Weiterbildung <<http://www.vitaminb.ch>>.

⁶ Hürzeler, Cornelia (2010): Die Kooperation von Vereinen und Gemeinden. Eine Kosten-Nutzen-Analyse in zehn Schweizer Gemeinden.

beauftragt, die Gemeinden darin zu unterstützen, Freiwillige in den Integrationsauftrag einzubinden.⁷

Freiwilligenarbeit und bezahlte Arbeit voneinander abgrenzen

Die Qualität der Freiwilligenarbeit ist dann in Gefahr, wenn von der Freiwilligenarbeit zu viel erwartet wird. Gesellschaftspolitisch gilt es hinzuschauen, wenn unter dem Argument der Freiwilligenarbeit prekäre Arbeitsverhältnisse geschaffen werden und die Professionalisierung der sozialen Berufe erneut in Frage gestellt wird.⁸ Während Freiwilligenarbeit meist eine sehr hohe Qualität aufweist und mit grosser Ernsthaftigkeit betrieben wird, kann sie nicht mit „Professionen“ gleichgesetzt werden, welche sich durch mehrjährige Ausbildungen beziehungsweise Qualifikationen auszeichnen. So empfiehlt auch Benevol in seinen Standards: Freiwilligenarbeit soll bezahlte Arbeit ergänzen und unterstützen, nicht konkurrenzieren. Auch staatliche Institutionen können dazu beitragen, die Erwartungen an die Freiwilligenarbeit von Erwartungen an bezahlte Arbeit abzugrenzen.

- Es gilt anzuerkennen, dass Freiwilligenarbeit nicht gleich bezahlte Arbeit ist und dass die eine Art der Arbeit die andere nicht ersetzen kann. Dabei sind die spezifischen Qualitäten der Freiwilligenarbeit hervorzuheben und wertzuschätzen, die Freiwilligenarbeit ist aber von Erwartungshaltungen zu entlasten, welche nur durch bezahlte Arbeit gewährleistet werden können.
- Im Integrationsbereich zeigt sich, dass insbesondere die Schnittstelle zum interkulturellen Dolmetschen, zur sozialen Arbeit, zu Pflegeberufen und zum staatlichen Bildungs- und Sprachförderungsauftrag definiert werden muss. Im Bereich der Sprachförderung wird in der Freiwilligenarbeit das informale Spracherlernen stärker gewichtet als die formale Korrektheit der Sprache.

Vorgaben der Organisationsform anpassen

Die Anforderungen an die Integrationsvorhaben mit Freiwilligen sollen der Organisationsform angepasst werden. Dabei sind einerseits kleineren Integrationsvorhaben und andererseits dem zusätzlichen Ressourcenbedarf bei der Ausweitung von Angeboten auf migrationsspezifische Zielgruppen Rechnung zu tragen.

⁷ Regierungsratsbeschluss des Kantons Solothurn vom 17. November 2015, Nr. 2015/1881.

⁸ Knöpfel, Carlo (2009): Mehr freiwilliges Engagement im bedrängten Sozialstaat? In: Europäisches Netzwerk Freiwilliges Engagement (Hrsg.). Grenzen-Los! Freiwilliges Engagement in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Konstanz, 16.-17.02.2009.

Kernelement der Freiwilligenarbeit ist die „Freiwilligkeit“, welche sich im Wunsch nach Selbstbestimmung äussert.⁹ Dementsprechend sind Freiwillige bürokratiescheu.¹⁰ Insbesondere bei kleineren Integrationsvorhaben, welche nur mit wenig oder keinem bezahlten Personal agieren, sind die Bedingungen für eine finanzielle Unterstützung dem Arbeitsvolumen der Freiwilligen und der Freiwilligenverantwortlichen anzupassen. In einem ersten Schritt kann mit Infrastrukturbeiträgen oder Beiträgen zu den Weiterbildungen der Freiwilligen bereits viel bewirkt werden.

Die Integrationsförderung von Personen mit Migrationshintergrund kann auch dadurch gestärkt werden, dass bestehende Angebote um die Zielgruppe „Personen mit Migrationshintergrund“ erweitert werden. Die Fallstudien des GGG Wegweiser und von *mit mir* zeigen, dass sich Angebote zur allgemeinen sozialen Integration auch gut um die spezifische Zielgruppe „Neuzugezogene“ erweitern lassen. Bei einer solchen Zielgruppenerweiterung müssen jedoch zusätzliche Ressourcen eingerechnet werden. Erstens müssen bestehende Dokumente in mehrere Sprachen übersetzt werden. Meist müssen Dokumente auch um migrationsspezifische Anlaufstellen, an welche die Ratsuchenden gegebenenfalls weitervermittelt werden können, ergänzt werden. Zweitens bedarf es einer Schulung der Freiwilligenverantwortlichen und der Freiwilligen selbst zu interkultureller Kommunikation. Drittens müssen gegebenenfalls neue Freiwillige rekrutiert werden, welche integrationspezifische Fähigkeiten mitbringen (z.B. eigene Migrationserfahrung).

Qualitätsentwicklung unterstützen

Die Fallstudien machen deutlich, dass eine aktive Auseinandersetzung mit der Qualität in der Freiwilligenarbeit stattfindet. Ebenso deutlich wird jedoch auch, dass die Qualitätssicherung Zeit braucht, eine äusserst knappe Ressource in Nonprofit-Organisationen. Die Studie hat einige integrationspezifische Kriterien der Qualitätssicherung angesprochen: interkulturelle Sensibilität, Respekt und Toleranz, Gleichbehandlung im Umgang mit einer heterogener Zielgruppe und Abbau von Zugangsbarrieren. Möchte die öffentliche Hand, dass sich Qualitätskriterien in der

⁹ Kaltenbrunner, Katharina Anna (2010): Integriertes Freiwilligenmanagement in grossen, fremdleistungsorientierten Nonprofit-Organisationen. Frankfurt am Main: Peter Lang. Van Schie, S.; Oostlander, J.; Güntert, S. T.; Wehner, Theo (2011): Volunteering. the impact of work design and organizational context - a self-determination theory perspective. In: 15. Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology. Maastricht, 25.-28.05.2011.

¹⁰ Güntert, Stefan T. (2007): Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen: Arbeits- und organisationspsychologische Studien zu Freiwilligen- und Miliztätigkeiten – diskutiert vor dem Hintergrund tätigkeitstheoretischer Überlegungen. Zürich: Züricher Buchbeiträge zur Psychologie der Arbeit. Kreuzer, Karin; Jäger, Urs (2011): Volunteering versus managerialism. Conflict over organizational identity in voluntary associations. In: Nonprofit Volunt. Sect. Q. 40 (4), S. 634–661; diese Publikation basiert auf Daten von Schweizer NPO). Davis Smith, Justin (1996): Should volunteers be managed? In: D. Billis und M. Harris (Hrsg.): Voluntary Agencies: Challenges of Organisation and Management. Basingstoke: Macmillan, S. 187–199.

Freiwilligenarbeit weiterentwickeln, so bedarf dies personeller Ressourcen und Austausch zwischen einzelnen Integrationsvorhaben. Bei der Weiterentwicklung von Qualitätskriterien gilt es die bezahlten Mitarbeitenden miteinzubeziehen, welche mit den Freiwilligen zusammenarbeiten und zudem ein Berufsverständnis (u.a. interkulturelles Dolmetschen, soziale Arbeit, Pflege, Pädagogik) mitbringen. Als Beispiel aus dem Gesundheitsbereich kann hier die Broschüre zur formellen Freiwilligenarbeit in der Palliative Care dienen, welche von einer Arbeitsgruppe aus verschiedenen Organisationen im Rahmen der nationalen Strategie zur Palliative Care entwickelt wurde und Empfehlungen für kantonale und kommunale Behörden sowie interessierte Organisationen formuliert.¹¹ Weiter empfiehlt sich, die Freiwilligenfachstellen zu stärken, welche eine zentrale Rolle bei der Qualitätsentwicklung in der Freiwilligenarbeit spielen indem sie Best Practices sammeln, Standards entwickeln, Weiterbildungen anbieten und Erfahrungsaustausch ermöglichen.¹² Es ist beispielsweise zu prüfen, inwiefern die Übersetzung bestehender Standards in den jeweilig anderen Landessprachen erwünscht wäre. Grundsätzlich ist bei der Weiterentwicklung von Qualität in der Freiwilligenarbeit auch der Tatsache Rechnung zu tragen, dass Freiwilligenarbeit in den unterschiedlichen Sprachregionen der Schweiz unterschiedlich ausgeprägt ist¹³ und auch die Freiwilligenfachstellen unterschiedlich organisiert sind.¹⁴

1.2.2 EMPFEHLUNGEN ZUHANDEN DER TRÄGERSCHAFTEN

Die Fallstudien illustrieren verschiedene Best Practices im Umgang mit Freiwilligen. Sie zeigen auch, dass es keinen einen besten Weg für die Begleitung der Freiwilligenarbeit gibt.¹⁵ Je nach Integrationsvorhaben wird stärker auf den informellen Austausch oder stärker auf formelle Standards und Vorgehensweisen gesetzt. Wichtig für die Qualität der Freiwilligenarbeit ist, sicherzustellen, dass die Leistungsempfangenden geschützt sind,

¹¹ Näf, Flurina; Walter, Esther; Christen, Sibylle (2014): Formelle Freiwilligenarbeit in der Palliative Care: Empfehlungen für kantonale und kommunale Behörden sowie interessierte Organisationen. Bern: BAG.

¹² In der Begleitgruppe dieser Studie wurde zudem die Frage aufgeworfen, ob es für die Freiwilligenarbeit in der Integrationsförderung eine spezifische Rückberatungsstelle bedarf, analog zum Verein INTERPRET, der schweizerischen Interessengemeinschaft für interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln.

¹³ Aregger, Doris (2012): Freiwillig Engagierte – Engagierte Freiwillige: Wer sind die Schweizer Freiwilligen und was leisten sie? Eine empirische Analyse der Determinanten der Freiwilligenarbeit in der Schweiz. Zürich: Universität Zürich.

¹⁴ In der Deutschschweiz sind die regionalen Fachstellen für Freiwilligenarbeit im Dachverband Benevolat zusammengeschlossen. In der Romandie gibt es mehrere Fachstellen für die Freiwilligenarbeit: Groupe romand de promotion du bénévolat, Secrétariat Association Bénévolat-Vaud, Association neuchâteloise de services bénévoles, Réseau Bénévolat Fribourg, Association des Services Bénévoles Vaudois, Centre Genevois du Volontariat. Im Tessin ist uns die Conferenza del Volontariato Sociale bekannt.

¹⁵ Meijs, Lucas C. M. P.; Ten Hoorn, Esther M. (2008): No „one best“ volunteer management and organizing. Two fundamentally different approaches. In: Matthew Liao-Troth (Hrsg.): Challenges in Volunteer Management. Charlotte: IAP Information Age Publishing, S. 29–50.

explizites Wissen angemessen vermittelt wird, eine Abgrenzung zu bezahlten Angeboten stattfindet und zeitliche sowie finanzielle Ressourcen für die Begleitung der Freiwilligenarbeit vorhanden sind.

Qualitätsansprüche kommunizieren

Um Qualitätsansprüche in der Organisation umzusetzen, müssen diese als erstes proaktiv kommuniziert werden, wofür unterschiedliche Instrumente und Vorgehensweisen genutzt werden können. Die Kommunikation von Qualitätsansprüchen kann durch Standards (z.B. Verhaltenskodex), Formulare (z.B. Einsatzvereinbarung) und Prozesse (z.B. Einführungsgespräch und Probezeit) unterstützt werden, aber auch durch eine offene Organisationskultur und Weiterbildungen. Integrationspezifisch sind dabei Standards zur Sprachvermittlung, sowie Prozesse und eine Organisationskultur, welche das Beiziehen von interkulturellen Dolmetschenden bei schwierigen Situationen ermöglichen und Gleichbehandlung sowie einen ressourcenorientierten Ansatz hoch halten. Dazu gehören auch Weiterbildungen zu Themen wie Umgang mit Vorurteilen, kulturelle Sensibilität, interkulturelle Kommunikation, Umgang mit der eigenen Hilfslosigkeit gegenüber gewissen Situationen, in welchen sich die Personen mit Migrationshintergrund befinden. Weiterbildungen sind besonders zentral in den Förderbereichen, in denen das für den Freiwilligeneinsatz notwendige Wissen nicht durch den Erfahrungshintergrund der Freiwilligen sichergestellt ist, wie beispielsweise bei der Sprachvermittlung.

Bei der Kommunikation von Qualitätsansprüchen ist hervorzuheben, dass Integrationsarbeit eine anspruchsvolle Arbeit ist, die vielseitige (soziale und emotionale) Kompetenzen erfordert. Die Anforderungen gilt es bereits bei der Ausschreibung von Freiwilligeneinsätzen, den Einführungsgesprächen und in den Einsatzvereinbarungen klar zu kommunizieren. Sind die notwendigen Kompetenzen bei Freiwilligen nicht vorhanden, ist abzuwägen, ob diese durch einen angemessenen Begleitungs- und Weiterbildungsaufwand der Freiwilligen aufgebaut werden können oder ob es für beide Seiten nutzenstiftend ist, wenn die Freiwilligen an andere Freiwilligeneinsätze weitervermittelt werden.

Kompetenzen der Freiwilligen anerkennen und nutzstiftend einsetzen

Neben der Kommunikation der Anforderungsprofile für die Freiwilligeneinsätze gilt es wahrzunehmen, dass Freiwillige einen großen Erfahrungsschatz und vielseitige Kompetenzen mitbringen. Diese Kompetenzen gilt es anzuerkennen und nutzstiftend einzusetzen. Grundvoraussetzung dafür ist, dass die Kompetenzen der Freiwilligen erfasst beziehungsweise erfragt werden, beispielsweise während des Einführungsgesprächs.

Qualität überprüfen

Zur Überprüfung der Qualität gilt es Rückmeldungsoptionen zu institutionalisieren, welche es erlauben, Schwierigkeiten im Freiwilligeneinsatz zu thematisieren und Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten (z.B. Standortgespräche, Zufriedenheitsbefragungen). Es gilt sicherzustellen, dass die Qualität der Freiwilligenarbeit regelmässig und unter Einbezug aller Anspruchsgruppen (u.a. Freiwillige, Mitarbeitende, Leistungsempfänger) überprüft wird. Die Ergebnisse der Studie decken sich mit einer Studie, welche besagt, dass insbesondere formative¹⁶ Leistungsüberprüfungen in Form von Feedbackschleifen zielführend sind für ein erfolgreiches Freiwilligenmanagement.¹⁷

¹⁶ Formative Evaluationen dienen der laufenden Rückkoppelung von Ergebnissen an die relevanten Akteure, um Optimierungen in der Umsetzung von Programmen oder Projekten zu ermöglichen. Die formative Evaluation ist ein lernorientierter begleitender Ansatz, bei welchem der Fokus auf die Verbesserung der Zielerreichung und der Wirkungen von Programmen und Projekten gelegt wird. Wollmann, H. (2000): Evaluierung und Evaluationsforschung von Verwaltungspolitik und -modernisierung – zwischen Analysepotential und -definit, in: Stockmann, R. (Hrsg.): Evaluationsforschung: Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder, Opladen, S. 198.

¹⁷ Studer, Sbylle; von Schnurbein, Georg (2013): Integrierte Freiwilligenkoordination, CEPS Forschung und Praxis Band 9, Basel: CEPS

Bei summativen¹⁸ Leistungsüberprüfungen sind Zufriedenheitsbefragungen (bei den Freiwilligen, aber auch bei den bezahlten Mitarbeitenden und Leistungsempfängenden) angebracht. Von einer summativen, objektiven Leistungsmessung bei den Freiwilligen wird von mehreren Expertengruppen (Freiwilligenforschende, Vertreterinnen von Benevol, Freiwilligenverantwortliche) abgeraten, da diese den Kern der Freiwilligenarbeit, die Freiwilligkeit, unterwandern.¹⁹

Es zeigt sich, dass die Qualitätssicherung, insbesondere auf der Ebene der Weiterbildungen, Standards zur Sprachvermittlung und den Prinzipien der Gleichbehandlung, integrationspezifischer Inhalte enthält. Für die Sprachvermittlung sei auf eine Studie zum Einsatz von Freiwilligen in der Sprachvermittlung für Personen mit Migrationshintergrund in der Romandie hingewiesen: Die Studie zeigt konkrete Inhalte von Einführungsschulungen (z.B. Grammatik unterrichten ohne von Grammatik zu sprechen) und Weiterbildungen (z.B. Rollenspiele) verschiedener Organisationen auf.²⁰

Zeitliche Ressourcen einplanen, Kompetenzen stärken

Wichtig für die Qualitätssicherung in allen Fallstudien sind informelle Aspekte wie die Pflege einer offenen Organisationskultur und die Wertschätzung in Form von Zeit, welche die freiwilligenverantwortliche Person den Freiwilligen schenkt. Wird die Qualitätssicherung vornehmlich durch solche informellen Aspekte abgedeckt, gilt es umso mehr zu beachten, dass dafür die notwendige Zeit eingeplant wird.²¹ Auch ist zu berücksichtigen, dass die Führung von Freiwilligen neben den fachlichen Kompetenzen auch vielseitiger „weicher Faktoren“ bedarf (u.a. Verhandlungskompetenz, Empathie,

¹⁸ Summative Evaluationen sind in der Regel so konzipiert, dass sie Empfehlungen darüber enthalten, ob ein Programm oder Projekt beibehalten, erweitert beziehungsweise reduziert oder zurückgezogen werden soll. Der Zweck von summativen Evaluationen ist es, grundlegende Entscheidungen über den Evaluationsgegenstand zu ermöglichen. Im Fokus steht daher die Gesamtbilanz bezüglich Zielerreichung und Wirkungen von Programmen oder Projekten. Vedung, E (1999): Evaluation im öffentlichen Sektor, Wien, S. 9.

¹⁹ Studer, Sbylle; von Schnurbein, Georg (2013): Integrierte Freiwilligenkoordination, CEPS Forschung und Praxis Band 9, Basel: CEPS

²⁰ Parson, Chris (2014): Enquête FSEA sur le profil des bénévoles engagé-e-s en tant que formateurs/-trices de français auprès des publics migrants dans les institutions de formation pour adultes en Suisse romande. Schweizerischer Verband für Weiterbildung.

²¹ Reifenhäuser/Reifenhäuser (2013) schätzt es so ein, dass rund 80 Freiwillige mit einer Vollzeitstelle koordiniert werden können, vorausgesetzt, dass das Freiwilligenmanagement schon aufgebaut ist. Eine Umfrage bei rund 500 Organisationen in der Schweiz (Studer/von Schnurbein 2013) zeigt, dass der Durchschnitt tiefer liegt: Pro Woche werden pro Freiwillige/-n im Durchschnitt 22 Minuten aufgewendet. Aus den Antworten der Interviews in den Fallstudien kann nicht abgeleitet werden, ob sich der zeitliche Bedarf für die Qualitätssicherung im Integrationsbereich vom zeitlichen Bedarf für die Qualitätssicherung in anderen Tätigkeitsbereichen unterscheidet. Reifenhäuser, Carola; Reifenhäuser, Oliver (2013): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement. Weinheim: Beltz. Jventa; Studer, Sbylle; von Schnurbein, Georg (2013): Integrierte Freiwilligenkoordination, CEPS Forschung und Praxis Band 9, Basel: CEPS.

Kritikfähigkeit)²², welche anhand von Erfahrungsaustausch zwischen freiwilligenverantwortlichen Personen gestärkt werden.

Angepasster Formalisierungsgrad wählen

Die Studie zeigt, dass Integrationsvorhaben unterschiedlich stark formalisiert sind. Eine Formalisierung der Qualitätssicherung anhand von Standards und obligatorischen Weiterbildungen ist unter folgenden Bedingungen weiterzuverfolgen:

- Das Integrationsvorhaben richtet sich an vulnerable Klientinnen und Klienten, welchen es aus unterschiedlichen Gründen (Sprachkenntnisse, Alter, psychosoziale Gesundheit, usw.) schwer fällt, selbst für sich einzustehen.
- Die Freiwilligen haben unbegleitet Kontakt mit Klientinnen und Klientinnen und/oder treten während ihres Einsatzes in deren Privatsphäre ein.
- Die Freiwilligen vermitteln nicht nur ihr Erfahrungswissen, sondern auch explizites (erlerntes) Wissen, wobei der pädagogische Ansatz wie auch der vermittelte Inhalt zu definieren sind.
- Das Integrationsvorhaben wächst und der regelmässige persönliche Kontakt mit Freiwilligen kann aufgrund der Grösse beziehungsweise des Betreuungsverhältnisses nicht mehr gewährleistet werden.

Sind keine solchen Gründe für eine Formalisierung der Freiwilligenarbeit vorhanden, ist zu berücksichtigen, dass starke Formalisierung und Reglementierung in die Freiwilligenarbeit die Motivation der Freiwilligen (u.a. Selbstbestimmung) einschränken kann.²³ Formalisierung ist demnach nicht per se zu empfehlen, sondern dann, wenn mit der Formalisierung wichtige Organisationsziele (z.B. Steigerung der Lebensqualität der Kundinnen und Kunden, Überblick über die Freiwilligenarbeit) verfolgt werden.

Bestehende Standards nutzen und ergänzen

Will eine Organisation die Formalisierung der Qualitätssicherung vorantreiben, so ist ein Bezug zu den Benevol-Standards sehr hilfreich (u.a. die Vorlage für ein Standortgespräch). In den

²² Studer/von Schnurbein (2013) untersuchten Kompetenzen, um der Einzigartigkeit der Freiwilligen (im Vergleich zu bezahlten Mitarbeitenden) gerecht zu werden. Sie identifizieren folgende Kompetenzen: Überzeugungsfähigkeit und Verhandlungskompetenz, Vielsprachigkeit (zielgruppengerechte Sprache), Empathie, Rückmeldefähigkeit und Kritikfähigkeit und offener Umgang mit Grenzen der Freiwilligenarbeit (siehe Abbildung 25). Studer, Sbylle; von Schnurbein, Georg (2013): Integrierte Freiwilligenkoordination, CEPS Forschung und Praxis Band 9, Basel: CEPS

²³ Güntert, S. T. (2013). Wer sind die Freiwilligen – und wie hält man sie bei der Stange? Mittagsinfo der Freiwilligenagentur Zürich, 18. März 2013.

Fallstudien wurde angemerkt, dass die Benevol-Standards um weitere Elemente ergänzt werden können, wie beispielsweise einen Verhaltenskodex, eine Vereinbarung zum Wohle des Kindes oder einen Unterrichtsleitfaden. Für Organisationen, welche Freiwillige mit Migrationshintergrund engagieren, sei auf das Merkblatt „Freiwillige Einsätze für ausländische Personen“ von Benevol hingewiesen.

Abgrenzung zu anderen Angeboten vornehmen

Wie in den Empfehlungen für Förderinstitutionen (vgl. Abschnitt 1.1) angesprochen, ist die Qualität der Freiwilligenarbeit in Gefahr, wenn von der Freiwilligenarbeit erwartet wird, dass sie Arbeit von bezahltem Personal - welches durch eine mehrjährige Ausbildung ihre „Profession“ erlernt hat - ersetzt. Die Fallstudien zeigen Best Practices auf, wie Abgrenzungen zu bezahlter Arbeit (u.a. zu interkulturellem Dolmetschen, zur sozialen Arbeit, Pflege, Bildung, Sprachförderung) geschehen kann. Besonders wichtig ist dabei die Vermittlung an andere Angebote, was Kenntnis der migrationsspezifischen Angebote in der Umgebung bedingt:

- Abgrenzung von schwierigen Gesprächen, indem an interkulturelle Dolmetschende weiterverwiesen wird.
- Abgrenzung von Beratung durch Fachpersonen, indem an die entsprechenden Fachstellen weiterverwiesen wird.
- Abgrenzung zu sozialer Arbeit, einerseits indem die Freiwilligenarbeit nicht auf eine langfristige Betreuung ausgerichtet ist, welche sozialarbeiterische Unterstützung konkurrenzieren könnte. Andererseits indem Freiwillige als „interessiertes Gegenüber mit Menschenverstand“ und nicht als Fachpersonen, verstanden werden.
- Abgrenzung zu Pflegeberufen, indem die Freiwilligen bei der Alltagsbewältigung, bezahlte Mitarbeitende bei fachlichen Fragen eingesetzt werden.
- Abgrenzung zu Angeboten der Schule und der Sprachförderung, indem beispielsweise für Übersetzungsleistungen von Einladungen finanzielle Entschädigung verlangt wird oder indem Erwachsene an Sprachkurse mit Fachpersonal und anerkanntem Diplomabschluss verwiesen werden.²⁴ gefordert

²⁴ Die Begleitgruppe der Studie lanciert in diesem Zusammenhang die Idee, Schnittstellen zwischen freiwillig organisierter und professioneller Sprachförderung zu entwickeln: Nach Teilnahme an einem freiwillig organisierten Angebot könnte eine Weitervermittlung an ein professionelles kostenpflichtiges Angebot gefördert werden, um den Erwerb eines anerkannten Sprachdiploms und somit erhöhte Chancen auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Entschädigungen leisten, um Langfristigkeit sicherzustellen

Freiwilligenarbeit ist nicht bezahlt, sie ist aber auch nicht gratis.²⁵ Die Umfrage zeigt jedoch, dass nur rund die Hälfte der Organisationen die Freiwilligen entschädigen. Auch in den Fallstudien wird thematisiert, dass Freiwillige oft nicht alle Spesen einfordern. Gleichzeitig kommt in den Fallstudien zur Sprache, dass die Langfristigkeit des Engagements unter anderem davon abhängt, ob Spesen entschädigt werden. Daher empfehlen wir auf eine angemessene Entschädigung der Freiwilligen, mindestens in Form effektiver Spesenentschädigungen, zu achten.

²⁵ Diese Feststellung wird von den Benevol-Fachstellen vertreten und verbreitet.