HOCHSCHULE
NEUBRANDENBURG
University of Applied Sciences

Engagementfördernde Strukturen in MV

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren

Johann Kaether, Maresa Pflanz, Christine Krüger, Claudia Vogel

unter Mitarbeit von Carla Hildt und Svea Daugs

urn:nbn:de:gbv:519-doc2026-0001-5

Download: https://digibib.hs-nb.de/resolve/id/dbhsnb_document_0000000006

Dieses Werk ist lizensiert unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International.

Der Bericht stellt die Ergebnisse des ergänzenden Teilprojektes „Arbeit der engagementfördernden Einrichtungen in MV" (=Teil B) zum Projekt der Hochschule Neubrandenburg „Seniorenpolitische Gesamtkonzepte - Erforschung von Gelingensfaktoren und Hemmnissen der (Weiter-) Entwicklung am Beispiel des Landkreises Mecklenburgische Seenplatte und der Stadt Schwerin" dar.

Der Bericht zum Projekt Teil A „Perspektiven für eine zukunftsorientierte Senior*innenpolitik. Ergebnisse und Empfehlungen" findet sich hier zum Herunterladen.

Zitationshinweis:

Kaether, J./Pflanz, M./ Krüger C./ Vogel. C (2025): Engagementfördernde Strukturen in MV – Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren. Neubrandenburg: Hochschule Neubrandenburg

Neubrandenburg, April 2025

Förderung durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Sondervermögens „Strategiefonds des Landes Mecklenburg-Vorpommern"

Abkürzungsverzeichnis

AWO - Arbeiterwohlfahrt

bagfa – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen

DIZ – Digitales Innovationszentrum

DRK – Deutsches Rotes Kreuz

DSEE – Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt

EAK – Ehrenamtskoordinator*in(nen)

EAS MV – Ehrenamtsstiftung Mecklenburg-Vorpommern

LAGuS - Landesamt für Gesundheit und Soziales MV

MGH - Mehrgenerationenhaus

MMZ - MitMachZentralen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Karte der engagementfördernden Strukturen in MV 11
Abbildung 2: Grafische Darstellung der Handlungsempfehlungen 27

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis 3

Abbildungsverzeichnis 3

Projektteam 5

Studienleitung 5

Wissenschaftliche Mitarbeit 5

Studentische Mitarbeit 5

1. Zusammenfassung 7

2. Hintergrund: Forschungsinteresse und -design 8

3. Ergebnisse 10

3.1 Engagementfördernde Strukturen in Mecklenburg-Vorpommern 10

MitMachZentralen 11

Ehrenamtskoordinator*innen 12

*senior*Trainer*in*-Akademien 13

Seniorenbüros 13

Seniorenbeiräte 14

3.2 Erkenntnisse 15

Arbeitsbedingungen 15

Aufgaben 16

Unterstützung 17

Erreichbarkeit 18

Netzwerke und Kooperationen 20

Herausforderungen 23

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren 25

4. Handlungsempfehlungen 28

A: Aufgaben der Engagementförderung 28

B: Ressourcen 30

C: Strukturen 31

D: Professionalisierung der Engagementförderung 32

E: Netzwerke und Kooperation 34

5. Literaturverzeichnis 37

Projektteam

Studienleitung

Hochschule Neubrandenburg | University of Applied Sciences
Brodaer Straße 2 | 17033 Neubrandenburg

Prof. Dr. Christine Krüger

Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung
Professur Sozialwissenschaften/ Qualitative Sozialforschung
Mail: ckrueger@hs-nb.de

Prof. Dr. Claudia Vogel

Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung
Professur für Soziologie sowie Methoden der quantitativen Sozialforschung
Mail: cvogel@hs-nb.de

Wissenschaftliche Mitarbeit

Dipl.-Ing. Johann Kaether
Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management
Mail: kaether@hs-nb.de

M.Sc. Maresa Pflanz
Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management
Mail: mpflanz@hs-nb.de

Studentische Mitarbeit

B.A. Carla Hildt

B.Sc. Jan Philipp Groß

B.A. Valeria Fink

1. Zusammenfassung

Engagementfördernde Strukturen in MV, insbesondere die Arbeit der aus Landesmitteln geförderten MitMachZentralen, Ehrenamtskoordinator*innen sowie Seniorenbüros und seniorTrainerin-Akademien, sind Gegenstand dieser empirischen Untersuchung. Ziel der Untersuchung ist es, Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren von Engagementförderung im Flächenland MV zu benennen. Die gewonnenen Erkenntnisse stützen sich auf Datenmaterial aus sechs leitfadengestützten Expert*inneninterviews mit Hauptamtlichen, deren Träger durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport gefördert werden, und auf teils veröffentlichten und teils unveröffentlichten, internen Dokumenten wie Sachberichte, die der Hochschule Neubrandenburg für diese empirische Untersuchung vertraulich zur Verfügung gestellt wurden. Allen Interviewten wurde Anonymität zugesichert. Die Erkenntnisse bilden den Stand der Engagementförderung in MV Anfang 2025 ab.

Die Landschaft der Engagementförderung in MV zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Angebote der Engagementförderung sind flächendeckend über das gesamte Bundesland verbreitet, jedoch nicht gleichmäßig. Viele der Strukturen wie die MitMachZentralen, die Ehrenamtskoordinator*innen oder die *senior*Trainer*in*-Akademien wirken mit ihren Angeboten von ihren Standorten in den Städten aus in die Fläche. Die Vielfalt an Strukturen der Engagementförderung wird als unübersichtlich kritisiert. Gemeinsam ist den engagementfördernden Strukturen in der Regel die fehlende Kontinuität der Finanzierung und die damit verbundene Unsicherheit. Die Arbeitsbedingungen zeichnen sich u.a. durch Teilzeit sowie hohen Flexibilitätsanforderungen mit Auswärtsterminen und Terminen am Abend und am Wochenende aus. Die anfallenden Aufgaben sind vielfältig und umfangreich, sie können nicht im gesamten regionalen Zuständigkeitsbereich gleichermaßen erfüllt werden, was sich z.B. in der regional unterschiedlichen Vernetzung widerspiegelt. Dabei ist Netzwerkarbeit ein zentraler Bestandteil der Arbeit der engagementfördernden Strukturen. Vor allem die Erreichbarkeit von engagementbereiten Menschen in der Fläche und sozial in die verschiedenen Zielgruppen hinein ist eine große Herausforderung für die engagementfördernden Strukturen. Für ihre Arbeit benötigen die engagementfördernden Strukturen auch selbst Unterstützung bei fachlichen und inhaltlichen Fragen, um Vereine und Einzelpersonen gut beraten und begleiten zu können.

Als Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren für engagementfördernde Strukturen können zusammenfassend identifiziert werden: auskömmliche Finanzierung, gelingende Netzwerkarbeit und Sichtbarkeit etwa durch Vor-Ort-Präsenz. Diese Faktoren bilden die Grundlage für die Handlungsempfehlungen, die zu folgenden fünf Themen konkret ausgearbeitet sind: Kernaufgaben der Engagementförderung klären; Ressourcen für die Engagementförderung erhöhen; Strukturen der Engagementförderung stärken; Prozess der Professionalisierung weiterführen; Netzwerke und Kooperation in der Engagementförderung stärken.

2. Hintergrund: Forschungsinteresse und -design

Die summative Evaluation engagementfördernder Strukturen in MV orientierte sich an folgenden Leitfragen:

- Wie gestaltet sich die Arbeit der engagementfördernden Einrichtungen?
- Mit wem arbeiten sie zusammen?
- In welcher Form und in welchen Umfang erhalten sie kommunale Unterstützung (inhaltlich/finanziell)?
- Wie werden Engagierte in ihrem Ehrenamt unterstützt und begleitet?
- Ist es gelungen, noch nicht engagierte Menschen zu motivieren, sich freiwillig zu engagieren?
- Wie und in welchem Umfang werden künftige Engagierte ihren Neigungen entsprechend an Vereine, Verbände oder andere Organisationen vermittelt?
- Welchen Beitrag leisten die engagementfördernden Strukturen für Gemeinschaftlichkeit, für sozialen Zusammenhalt und für Vernetzung der Ehrenamtlichen untereinander, mit Vereinen, Verbänden und Organisationen?
- Welche Gelingensbedingungen und Herausforderungen bestehen?
- Was macht eine erfolgreiche engagementfördernde Einrichtung aus?
- Welche Faktoren lassen die engagementfördernden Einrichtungen ggf. scheitern?

Aus diesen Leitfragen wurden folgende deduktive Zielkriterien für die Bewertung festgelegt, die sich sowohl im Interviewleitfaden als auch in der inhaltsanalytischen Auswertung widerspiegeln:

- Arbeitsbedingungen
- Aufgaben
- Vermittlung, Unterstützung, Beratung
- Unterstützung für engagementfördernde Einrichtung
- Netzwerk/Kooperation
- Beitrag Stärkung Ehrenamt
- Herausforderungen/Stolpersteine
- Gelingensbedingungen/Erfolgsfaktoren

Als Datenmaterial dienten qualitative Interviews mit Hauptamtlichen in der Engagementförderung als auch eine ergänzende Dokumentenanalyse.

Insgesamt wurden im Januar 2025 insgesamt sechs leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Fachkräften geführt, deren Träger durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport im Bereich Engagement gefördert werden. Dabei wurde das Sample kontrastierend zusammengesetzt und es wurden Fachkräfte aus verschiedenen Landkreisen und von unterschiedlichen Trägern befragt. Vertreten waren Fachkräfte der MitMachZentralen, der

Ehrenamtskoordinator*innen der Träger der Wohlfahrtspflege sowie der Seniorenbüros. Der deduktiv angelegte Leitfaden bildete die vorab festgelegten Evaluationskategorien ab.

Durch die Schilderungen in den Interviews konnten vertiefende Einschätzungen zu Themen, Charakteristika und Bewertungen der Analysekategorien gewonnen werden. Die Interviews erfolgten, sofern möglich, analog. Wo räumliche Entfernungen es verlangten, erfolgten die Gespräche via WebEx und Telefon. Sie umfassten zwischen 60 und 120 Minuten je Interview. Allen Interviewten wurde Anonymität zugesichert. Aus diesem Grund erfolgen Teile der Ergebnispräsentation träger- und programmübergreifend. Dies sichert zum einen die Anonymisierung der Befragten, zum anderen werden die Querschnittsthemen in den engagementfördernden Strukturen sichtbar. Die in den Interviews genannten Strukturen, Programmausgestaltungen und Arbeitsweisen wurden geprüft und mit den vorliegenden Dokumenten aus dem Bereich der Engagementförderung abgeglichen.

Die dafür nötigen Dokumente der engagementfördernden Strukturen wurden vom Landesamt für Gesundheit und Soziales MV (LAGuS) zur Verfügung gestellt. Sie umfassen Anträge, Sachberichte sowie Positionspapiere aller vom Sozialministerium MV geförderten engagementfördernden Strukturen im Zeitraum 2020 bis 2025. Insgesamt wurden 95 Dokumente anhand der Evaluationskategorien gesichtet und analysiert. Sie bilden nicht die Gesamtheit aller erstellten Dokumente ab, erlauben aber gleichwohl einen Einblick in die Arbeit der geförderten Träger.

Die in den Interviews und in der Dokumentenanalyse gewonnenen textförmigen Daten wurden in einem inhaltsanalytischen Verfahren explizierend und strukturierend ausgewertet (vgl. Mayring 2016, S. 115). Die jeweiligen Erkenntnisse wurden in einem Auswertungsworkshop im Forscher*innenteam diskutiert, um intersubjektive Validierungen zu gewährleisten. Aus den Ergebnissen wurden schließlich Empfehlungen in fünf thematischen Kategorien formuliert, die jeweils konkrete Handlungsempfehlungen ausbuchstabieren.

Die Handlungsempfehlungen wurden abschließend 38 Vertreter*innen aus Engagementförderung und Politik im Rahmen einer Fachwerkstatt am 20.03.2025 zur Diskussion gestellt. Diese Resonanzgruppe diskutierte kritisch und gab wichtige Impulse für die Schärfung der Handlungsempfehlungen. Zudem wurden die herausgearbeiteten Kernthemen der Evaluation in Bezug auf die Weiterentwicklung der Engagementförderung im Bundesland validiert.

3. Ergebnisse

3.1 Engagementfördernde Strukturen in Mecklenburg-Vorpommern

Die Landschaft der Engagementförderung in MV zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus. Zu den engagementfördernden Strukturen werden solche Institutionen gezählt, „deren Struktur auf die hauptamtliche Förderung von Engagement ausgelegt ist, [von denen] Engagementförderung als eine primäre Aufgabe verstanden wird und die Engagement themenübergreifend fördern" (Vogel und Krüger 2025, S. 35). Die Strukturerhebung im Rahmen des Ehrenamtsmonitors 2025 ergab 122 engagementfördernde Strukturen und Angebote in 40 Orten in MV. Angebote der Engagementförderung sind flächendeckend über das gesamte Bundesland verbreitet, jedoch nicht gleichmäßig. So gibt es insbesondere in den großen Städten wie Schwerin und Rostock und mit Abstrichen in Neubrandenburg eine gewisse Konzentration an engagementfördernden Einrichtungen. Aber auch in ländlicheren Regionen finden sich Strukturen und Angebote wie z. B. durch die Mehrgenerationenhäuser. Zudem wirken viele der Strukturen wie die MitMachZentralen, die Ehrenamtskoordinator*innen oder die *senior*Trainer*in*-Akademien mit ihren Angeboten von ihren Standorten in den Städten aus in die Fläche. Die Ehrenamtsstiftung MV (EAS MV) als wichtige landesweite Struktur der Engagementförderung wirkt mit ihren Angeboten wie Förderung, Beratung, Weiterbildung oder Anerkennung ebenfalls in die Fläche.

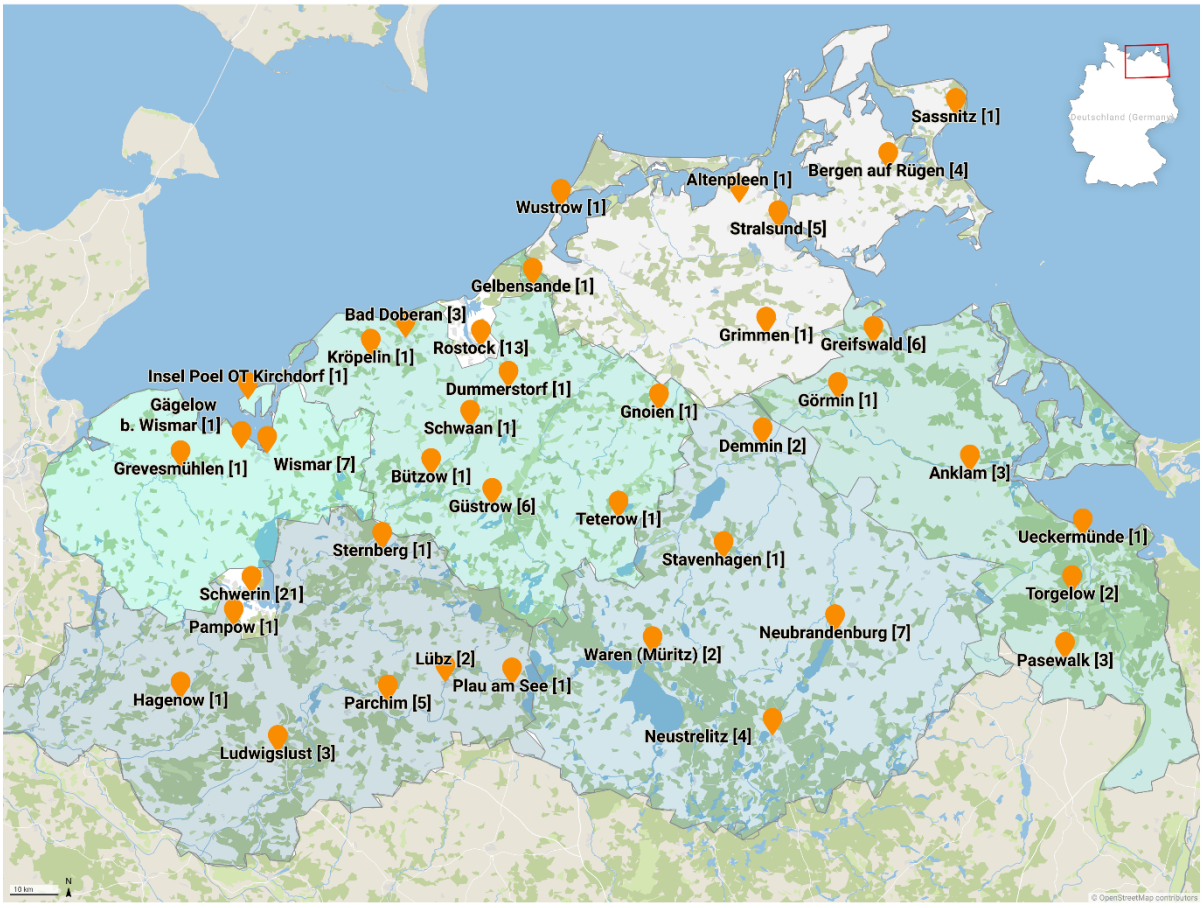
Neben der unterschiedlichen räumlichen Reichweite gibt es zudem Unterschiede bei der thematischen bzw. zielgruppenspezifischen Ausrichtung der Strukturen. So finden sich in der Landschaft der Engagementförderung auch Seniorenbüros in verschiedenen Landkreisen, der Seniorenring MV, Selbsthilfekontaktstellen, die Bürgerstiftungen, deren Anliegen die ideelle und finanzielle Förderung von Engagement ist oder auch der Landesjugendring und die Kreisjugendringe sowie der Landessportbund und die jeweiligen Kreissportbünde (vgl. Vogel und Krüger 2025, S. 36f.). Zudem gibt es auf kommunaler Ebene in manchen Landkreisverwaltungen und in manchen Städten Strukturen und/oder Ansprechpartner*innen der Engagementförderung.

Diese Vielfalt an Strukturen und Angeboten der Engagementförderung wird von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Akteuren oder auch den Engagementbereiten als unübersichtlich kritisiert. Häufig gäbe es ähnliche Angebote mit oftmals unterschiedlichen Zielsetzungen. Den hauptamtlichen Stellen fehle es an klar umrissenen Aufgabenprofilen und untereinander an Kommunikation (vgl. Krüger und Vogel 2022).

Die engagementfördernden Strukturen sind zudem durch eine Vielzahl an unterschiedlichen größeren und kleineren Trägern (Verbände, Vereine) sowie unterschiedliche finanzielle Unterstützer gekennzeichnet. Finanzielle Unterstützung kommt von Bundesprogrammen wie z. B. bei den 24 Mehrgenerationenhäusern (vgl. Familieninfo Mecklenburg-Vorpommern), durch das Land z. B. durch die Staatskanzlei oder durch das Ministerium für Soziales,

Gesundheit und Sport. Zudem unterstützen in eher geringem Rahmen die Kommunen einige der engagementfördernden Akteure oder sie werden durch eigene Mittel der Träger (mit-)finanziert oder es werden projektgebundene Mittel herangezogen, die aus verschiedenen Programmen von Bund, Land oder Stiftungen stammen. Häufig gibt es Mischfinanzierungen aus den verschiedenen Quellen. Die Laufzeit der finanziellen Unterstützung der engagementfördernden Einrichtungen ist unterschiedlich, aber i. d. R. befristet. Gemeinsam ist den engagementfördernden Strukturen die fehlende Kontinuität bei der Finanzierung und die damit verbundene Unsicherheit.

Abbildung 1: Karte der engagementfördernden Strukturen in MV



Quelle: Eigene Darstellung, Hochschule Neubrandenburg

In der vorliegenden Untersuchung wird auf die engagementfördernden Strukturen fokussiert, die im Geschäftsbereich des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Sport gefördert werden.

MitMachZentralen

Insgesamt gibt es derzeit acht MitMachZentralen (MMZ) im Land. Als regionale Anlaufstellen gibt es sie in jedem Landkreis und in den zwei kreisfreien Städten und sie sind auch jeweils auf diese Flächenkulisse ausgerichtet. Die MMZ gibt es bereits seit 2015 und sie haben eine wechselvolle Entwicklung - bezogen auf die inhaltlichen Aufgaben, die Laufzeit der

Finanzierung, die Ressourcenausstattung (Reduktion der finanzierten Stellenanteile) oder die Trägerschaft – hinter sich.

Seit dem Jahr 2024 werden die Träger der MMZ auf Grundlage eines Interessenbekundungsverfahrens des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Sport MV unter Verantwortung des Referates Familienpolitik, Seniorenpolitik, und freiwilliges Engagement ausgewählt. Die Zuwendung, als Projektförderung in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses in Höhe von maximal 51.250 € pro Jahr wird für einen zweijährigen Bewilligungszeitraum gewährt (vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport 2023: S. 584-586). Zuwendungsfähig sind Mittel für Personalausgaben sowie eine Sachausgabenpausche von 7.000 € pro Jahr.

„Als engagementfördernde Einrichtungen sollen die MMZ ein möglichst flächendeckendes, trägerunabhängiges Informations- und Beratungsnetz für Bürgerinnen und Bürger, die sich freiwillig engagieren wollen bzw. sich bereits engagieren, aufbauen." (vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport 2023: S.584)

MMZ haben nach Maßgabe der Bekanntmachung zum Interessenbekundungsverfahren als Aufgaben die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher, die Beratung Ehrenamtlicher, die Zusammenarbeit mit anderen engagementfördernden Einrichtungen, das Angebot eigener Veranstaltungen zur Entwicklung des ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagements, die Öffentlichkeitsarbeit für das freiwillige Engagement und das Ehrenamt, die Information über Ehrungen im Land MV sowie den regelmäßige Austausch mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport bzw. dem zuständigen Referat und der Ehrenamtsstiftung MV.

Bei den MMZ sind durchaus Unterschiede in der Größe der jeweiligen Träger zu erkennen. So hat die eine Hälfte eher kleinere regional bezogene Träger, während bei den anderen die Träger größere landesweite Verbände bzw. deren Kreisverbände sind.

Ehrenamtskoordinator*innen

Durch das Sozialministerium MV werden auf Antrag eine ganze Reihe von Organisationen und Verbänden hinsichtlich der Stärkung der ehrenamtlichen Mitarbeit, d. h. der Ehrenamtskoordination, finanziell unterstützt. Dies umfasst insbesondere anteilige Personalkosten. Zuwendungsempfänger sind i. d. R. die großen Verbände wie Deutsches Rotes Kreuz (DRK), Arbeiterwohlfahrt (AWO), Der Paritätische, Caritas oder Diakonie bzw. Untergliederungen wie Kreis- oder Mitgliedsverbände von diesen. Die mit dem Zuwendungszwecken verbundenen Aufgaben sind die Koordinierung und Gewinnung von Ehrenamtlichen, die Betreuung und Beratung von Ehrenamtlichen (Erstgespräche, Motivations- und Konfliktgespräche) oder die Öffentlichkeitsarbeit und Werbung zur Gewinnung von Ehrenamtlichen.[1] Weitere Zwecke sind auch der Erfahrungsaustausch der Ehrenamtlichen untereinander, die Ermittlung von Weiterbildungsangeboten bzw. -bedarfen der Ehrenamtlichen und die

[1] Quelle sind interne Dokumente des LAGuS wie die Tabelle „Antragsliste Stärkung ehrenamtliche Mitarbeit"

Durchführung von Fortbildungen, Schulungen, Lehrgängen und Seminaren für Ehrenamtliche bzw. ehrenamtlich Tätige in den Mitgliedergruppen der Vereine wie Ortsvereinen, Ortsgruppen, oder auch für Vorstandsmitglieder. Einige der Vereine betreiben Service-, Beratungs- oder Anlaufstellen für Ehrenamtliche z. B. als Freiwilligenzentrum oder angebunden an Nachbarschaftstreffs bzw. Begegnungsstätten. Zu den Aufgaben der Ehrenamtskoordinator*innen gehört auch die Entwicklung neuer Konzepte bzw. neuer ehrenamtlicher Arbeitsfelder oder die Schaffung rechtlicher bzw. verwaltungstechnischer Voraussetzungen für neue Ehrenamtliche. Die vorliegenden Unterlagen, die nicht vollständig sind, vermitteln den Eindruck, dass sich viele der Ehrenamtskoordinator*innen auf die Gewinnung von Ehrenamtlichen für die Einrichtungen ihrer eigenen Vereine bzw. Verbände konzentrieren. Sie sind in lokale und regionale Netzwerke eingebunden, aber die trägerübergreifende Vermittlung von Engagierten steht nach Quellenlage nicht wirklich im Vordergrund, diese ist in den meisten Zuwendungszwecken jedoch auch nicht genannt.

*senior*Trainer*in*-Akademien

Seit 2002 wird das Landesprojekt „Weiterbildung älterer Menschen für bürgerschaftliches Engagement als *senior*Trainer*in* sowie deren fachliche Begleitung durch Agenturen" unter Trägerschaft des Landesringes MV des Deutschen Seniorenringes e. V. durchgeführt. Dabei werden ältere Menschen der Generation 60+ in einem 9-tägigen Grundkurs zu *senior*Trainer*innen* ausgebildet. Die Kursteilnehmer*innen erhalten dadurch die Möglichkeit, ihr Erfahrungswissen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen für die Realisierung von Projekten und Initiativen im Rahmen der kommunalen Daseinsvorsorge einzusetzen. Bisher 800 Menschen wurden für ihr bürgerschaftliches Engagement in MV qualifiziert. Die Zielgruppe sind ältere Engagementwillige der Generation 60+. Teil des Landesprojektes ist ein landesweites Netzwerk an sechs *senior*Trainer*innen*-Agenturen in verschiedenen Orten des Landes (Rostock, Schwerin, Neubrandenburg, Stralsund, Torgelow, Greifswald). Die Agenturen begleiten die bisher ausgebildeten *senior*Trainer*innen* fachlich und koordinieren das regionale Netzwerk der *senior*Trainer*innen*. Zudem sollen sie Menschen aus ihren Regionen als Kursteilnehmer*innen gewinnen. Weitere Aufgaben liegen in der Vermittlung der *senior*Trainer*innen* in eine ehrenamtliche Tätigkeit in örtlichen Initiativen, Vereinen und Gruppen. Ein weiterer Teil des Projektes sind pro Jahr drei Fachtagungen in Schwerin zu aktuellen Themen in den Bereichen Engagement, Teilhabe, Leben im Alter oder Daseinsvorsorge. Im Rahmen des Projektes wird zudem die landesweite Zeitschrift „engagiert" herausgegeben, die über die Arbeit der *senior*Trainer*innen* sowie über aktuelle Themen aus dem Senioren- und Engagementbereich berichtet. Das Projekt „*senior*Trainer*in*" wird durch das Sozialministerium im Rahmen einer eigenen Förderrichtlinie unterstützt.

Seniorenbüros

Insgesamt sechs Seniorenbüros in drei Kreisen und den beiden kreisfreien Städten gibt es derzeit im Land. Aufgabe der Seniorenbüros ist die Vernetzung von Menschen ab 50 Jahren, die für sich und andere aktiv werden wollen z. B. in Verbänden, Initiativen, Vereinen oder

einzelnen kleinen Projekten. Die Seniorenbüros beraten diese Menschen ausgehend von ihren Kompetenzen, Fähigkeiten und eigenen Vorstellungen hinsichtlich Angeboten in Tätigkeitsfeldern des bürgerschaftlichen Engagements. In manchen Städten wird das Seniorenbüro anteilig durch die jeweilige Stadt finanziert.

Seniorenbeiräte

Auf Grundlage des Seniorenmitwirkungsgesetzes erhält der Landesseniorenbeirat eine institutionelle Förderung durch das Land MV. Sie ist bestimmt für das Betreiben einer Landesgeschäftsstelle. Deren Aufgaben liegen in der Unterstützung und Beratung des Landtages und der Landesregierung in seniorenpolitischen Fragen, die Mitwirkung bei der Umsetzung, Gestaltung und Weiterentwicklung von Programmen zur Seniorenpolitik des Landes, der Unterstützung der Kreisseniorenbeiräte und örtlichen Seniorenräte sowie deren Vertretung auf Bundesebene. Der Landesseniorenbeirat vernetzt und koordiniert die Arbeit der örtlichen Seniorenbeiräte. Eine weitere Aufgabe liegt in der Förderung der aktiven Teilnahme der älteren Generation am gesellschaftlichen Leben (vgl. SenMitwG M-V). Im Sinne dieser Aufgaben können der Landesseniorenbeirat und die Seniorenräte auf der regionalen und lokalen Ebene als engagementfördernde Strukturen angesehen werden. Seniorenbeiräte gibt es in allen sechs Landkreisen und den beiden kreisfreien Städten. Kommunale Seniorenbeiräte gibt es außerdem in 75 Städten, Gemeinden und Ämtern (vgl. Landesseniorenbeirat).

3.2 Erkenntnisse

Im Folgenden werden die Erkenntnisse aus der Analyse des empirischen Materials sowie die Dokumentenanalyse aus den uns vorliegenden internen und teilweise veröffentlichten Quellen (s. Kapitel 2.1 Forschungsdesign) zu den engagementfördernden Einrichtungen, die vom LAGuS gefördert werden, dargelegt. Die uns vorliegenden internen Dokumente (z. B. Sachberichte, Zuwendungsstatistiken und -dokumente) sind unvollständig und gewähren dadurch keinen umfassenden Einblick in alle engagementfördernden Strukturen, sondern erlauben lediglich ausschnitthafte Einblicke in einzelne Bereiche. Aus den gewonnenen Erkenntnissen wurden die im darauffolgenden Kapitel beschriebenen Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Arbeitsbedingungen

Die engagementfördernden Einrichtungen werden in unterschiedlicher Höhe im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Sport vom LAGuS gefördert. Daraus ergeben sich unterschiedliche Stundenbudgets, die dem Träger der Einrichtung für das Personal zur Verfügung stehen und von den Trägern teilweise aufgestockt werden. So haben beispielsweise MitMachZentralen in der Regel ein Stundenbudget von etwa 25 Wochenstunden zur Verfügung (vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport 2023: S.585). Die Auswertung der uns zur Verfügung stehenden Unterlagen ergab keine eindeutige Angabe über Stundenbudgets für die Ehrenamtskoordination oder *senior*Trainer*in*-Agenturen, deutet aber auf ein deutlich geringeres Stundenbudget hin[2] (A63-93, C390-392)[3]. Das bedeutet oft auch, dass die Personalstelle nur eine Teilstelle des Personals darstellt, die durch weitere Stellenanteile mit anderen Aufgaben kombiniert wird (B143-144, E73-76, F141-143, C390-392). Die anfallenden Aufgaben für die Personalstelle sind vielfältig und umfangreich sowie ist der regionale Zuständigkeitsbereich (Landkreis, Region oder kreisfreie Stadt) meist so groß, dass sie mit dem Stundenbudget kaum abgeleistet werden können (D57-58). Zudem sind die Stellen je nach Träger der Einrichtung befristet, da auch die Finanzierung durch das LAGuS befristet ist. Für die MitMachZentralen ist die Zuwendung auf zwei Jahre im Doppelhaushalt 2024/2025 des Landes befristet. Anschließend wird erneut im Interessenbekundungsverfahren des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Sport MV der Träger für die MitMachZentrale ausgewählt vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport 2023: S. 585). Dieses Verfahren kostet Zeit, sodass die Träger der MMZ durchaus auf den Zuwendungsbescheid warten müssen, was wiederum eine längere Wartezeit auf die Arbeitsverträge für die Mitarbeiter*innen nach sich ziehen kann und die Personalstellen stark von kurzfristigen Fördermitteln abhängig sind. In diesem Fall muss der Träger überbrücken, Arbeitsverträge sind teilweise jährlich befristet oder Mitarbeiter*innen beginnen ihre Arbeit für die MMZ-Tätigkeit ohne

[2] Uns liegen Unterlagen nur selektiv vor; Sachberichte der Zuwendungsempfänger, Bearbeitungsstatistik des LAGuS – Abteilung Förderangelegenheiten, Stand Februar 2025

[3] Diese Nachweise beziehen sich auf die jeweiligen Textzeilen in den Verschriftlichungen der Interviews.

Arbeitsvertrag (B121-124, E132-134, F143-145, D1456, D1444-1446). Diese Problemlage existiert auch in anderen engagementfördernden Einrichtungen (C2158-2159). Die Aufgaben erfordern außerdem hohe Flexibilität in den Arbeitszeiten durch Termine am Abend und am Wochenende (F724-741) und Mobilität durch viele Auswärtstermine (A139-143).

Vor allem größere Träger haben eigene Personalstellen für Tätigkeiten wie Buchhaltung oder Öffentlichkeitsarbeit und können solche Tätigkeiten aus der engagementfördernden Personalstelle auslagern (F218-224, E121-126). Größere Träger erlauben es außerdem Räumlichkeiten wie Besprechungsräume, Veranstaltungsräume oder Küche mitzunutzen (F127-130, D64-86, E78-87). Weiterbildungen sind erwünscht und werden ermöglicht durch trägerinterne oder externe Weiterbildungsangebote (D1121-1122, A1146-1179). Die Teamstrukturen sind unterschiedlich. Viele engagementfördernde Personalstellen sind von einer Person besetzt, die als Einzelkämpfer*in im Bereich der Engagementförderung unterwegs ist und keine adäquate Vertretung bei Ausfall hat (E104-105, D58-60).

Aufgaben

Die Aufgaben der engagementfördernden Einrichtungen sind vielfältig mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung. In der praktischen Arbeit orientieren sich die Aufgaben an den Bedarfen vor Ort und den Schwerpunkten, die jede einzelne Einrichtung bzw. jede einzelne Personalstelle setzt. Dadurch ist die Intensität der Umsetzung einzelner Aufgaben von den Mitarbeiter*innen und dem Umfang der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit abhängig. Einige Interviewpartner*innen haben in diesem Zusammenhang mangelnde Zeit zur Erledigung bestimmter Aufgaben angegeben (A236-240, A384-387, F193-199, D821-822).

MMZ legen den Schwerpunkt auf die Beratung von Vereinen (B436-441, F281). Hierbei werden unterschiedlich starke Bedarfe und Schwerpunkte geschildert: Beratung zu Förderungen (B436-441, F301), Öffentlichkeitsarbeit und Digitalisierung (E268-279), Weiterbildungsangeboten (D193-195), Anerkennungsformaten wie z. B. die Ehrenamtskarte (D320, F458-486) und Mitgliedergewinnung (E268-279, F299-300). Diese Bedarfe decken sich auch mit den Umfrageergebnissen aus dem Ehrenamtsmonitor MV 2022 (vgl. Krüger und Vogel 2022: S.32) sowie aus dem Ehrenamtsmonitor 2025 (vgl. Vogel und Krüger 2025: S.20), in denen Vereine als Herausforderungen Gewinnung von Ehrenamtlichen, Finanzierung sowie Öffentlichkeitsarbeit als die drei größten Herausforderungen angegeben haben.

Neben der Vereinsberatung übernehmen MMZ auch Aufgaben wie die Erstberatung von interessierten Privatpersonen an einer ehrenamtlichen Tätigkeit (B291), über die Vermittlung bis hin zur Begleitung der Interessierten zum Verein (F324-333), Aufklärungsarbeit über das Ehrenamt im Allgemeinen (F867-878) oder die Organisation von Sammelanträgen für die Ehrenamtskarte, zu der nach wie vor viele Anfragen kommen (D151-153, D302-303).

Ein wichtiger Aspekt bildet außerdem die Netzwerkarbeit, die für die Beratungstätigkeiten von großer Bedeutung ist, aber auch als Unterstützung zur Vernetzung der Vereine untereinander dient (E302, B808-814, F554-560).

Die Ehrenamtskoordinator*innen setzten den Schwerpunkt auf die Beratung und Vermittlung von Privatpersonen und den persönlichen Kontakt zu den Ehrenamtlichen. Sie vermitteln Interessierte an Einrichtungen ihres Trägers und auch darüber hinaus, vor allem wenn trägerintern kein Vermittlungserfolg in Aussicht steht (A252-267). Außerdem übernehmen die Ehrenamtskoordinator*innen die Betreuung der Ehrenamtlichen in den einzelnen Einrichtungen als persönliche Kontaktperson bei jeglichen Anliegen (A314-316). Sie fragen Bedarfe zu Weiterbildungsangeboten ab und organisieren diese oder unterstützen und vermitteln bei konkreten Vorhaben bzw. Projekten z. B. bei der Stellung von Anträgen für Fördergelder oder der Projektabwicklung (A202-204). Insbesondere bei der Vermittlung von Ehrenamtlichen überschneiden sich die Aufgaben von MMZ und Ehrenamtskoordination, aber auch die Unterstützung bei Fördermittelanträgen zeigen Überschneidungen der Aufgabenbereiche von MMZ und Ehrenamtskoordinator*innen. Vielmehr unterscheiden sich die Einrichtungen bei der Haupt-Zielgruppe, auch wenn es hierbei ebenfalls zu Überschneidungen kommt.

Monitoring:

Die Angebote werden nicht einheitlich evaluiert. Für ein umfassendes Monitoring fehlt es an Arbeitszeit, aber teils werden beispielsweise Teilnehmer*innenzahlen bei Veranstaltungen oder Beratungszahlen erfasst. Die Zufriedenheit mit den Angeboten wird meist nur indirekt und vereinzelt erfasst, z. B. durch telefonische Nachfrage (E669-670), da nur selten eine Rückmeldung erfolgt oder abgefragt werden kann (E664-665, F1145-1148, F1177-1178). Auch hier wird die Umsetzbarkeit eines Monitorings aufgrund zu geringer Zeit in Frage gestellt (F1185).

Unterstützung

Die engagementfördernden Strukturen werden auf unterschiedliche Weise und durch verschiedene Stellen unterstützt. Dies ist zum einen die finanzielle Unterstützung mittels Zuwendungen durch das Land MV insbesondere durch das Sozialministerium. Derzeit werden die Zuwendungen i. d. R. durch das LAGuS abgewickelt. Für die MMZ ist die Höhe und Art der finanziellen Unterstützung in der Bekanntmachung zum Interessenbekundungsverfahren geregelt (siehe oben). Dadurch können in den MMZ i. d. R. 25 Std./Woche für eine*n Mitarbeiter*in finanziert werden. Teilweise geben die Träger noch Eigenmittel dazu. Die Sachkosten, die als Pauschale gegeben werden, werden z. B. für anteilige Mieten für Büro- und Veranstaltungsräume, Betriebskosten, Verwaltungskosten, Anschaffung Öffentlichkeitsarbeitsmaterialien, Basis-Verpflegung, Büroausstattung, Zertifikate für Erste-Hilfe-Kurs verwendet (B200, 202; E166-168, D94-98). Insbesondere bei den größeren Trägern gibt es

Unterstützung bei administrativen Aufgaben, bei Antragsstellungen, bei Öffentlichkeitsarbeit aus dem eigenen Haus (F218-224, A1068-1073).

Für ihre eigentliche Arbeit benötigen die engagementfördernden Strukturen auch Unterstützung bei fachlichen und inhaltlichen Fragen rund um Engagement und Ehrenamt, um wiederum ihre Zielgruppen gut beraten zu können. Fachliche Unterstützung bekommen die Mitarbeiter*innen der engagementfördernden Strukturen bspw. durch das zuständige Referat im Sozialministerium. Der regelmäßige Austausch wird positiv bewertet (B1260-1265). Ebenso positiv wird die Unterstützung durch die entsprechenden Ansprechpartner*innen in der Ehrenamtsstiftung MV bewertet, z. B. bei rechtlichen Fragen und insbesondere bei der Ehrenamtskarte (B1265-1267, E368).

Die Mitarbeiter*innen der engagementfördernden Einrichtungen, insbesondere der MMZ, suchen sich auch selbst bedarfsgerechte Weiterbildungen, z. B. bei der Akademie für Ehrenamtlichkeit in Berlin, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa), der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE) oder beim Haus des Stiftens (B1272-1274, E907-910). Die großen Träger organisieren über die Landeskoordinator*innen bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote und Schulungen für „ihre" Ehrenamtskoordinator*innen, z. B. zu bedarfsorientierter Beratung, zu Methoden der Gesprächsführung, zur Entwicklung neuer Angebote im Ehrenamt, zu Ehrenamtsförderung und Gewinnung von Ehrenamtlichen. Die Ehrenamtskoordinator*innen nehmen aber auch Weiterbildungsangebote von externen an, wie z. B. die Ausbildung zum „Engagementberater" bzw. zur Freiwillligenkoordination an der Akademie für Ehrenamtlichkeit.

Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit von engagementbereiten Menschen in der Fläche und sozial in die verschiedenen Zielgruppen hinein ist eine große Herausforderung für die engagementfördernden Strukturen. Dies betrifft einerseits die Verbreitung der verschiedenen Angebote der engagementfördernden Einrichtungen und andererseits die Abfrage der jeweiligen Bedarfe. Dies ergibt die Auswertung der qualitativen Daten. Bereits in der Expert*innenrunde zum EA-Monitor 2022 wird darauf hingewiesen, dass es hauptamtliche Strukturen in der Ehrenamtsförderung brauche, „damit Hauptamtliche in die Dörfer fahren und vor Ort unterstützen [können]" (Krüger und Vogel 2022: S. 21).

Generell können bei den engagementfördernden Strukturen verschiedene Zielgruppen differenziert werden. Dies sind Vereine und engagierte bzw. engagementsuchende Einzelpersonen. Letztere können noch nach soziodemografischen Merkmalen unterschieden werden und sind bspw. Senior*innen, Kinder und Jugendliche, Menschen in prekären Lagen (z. B. Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Menschen mit Armutsgefährdung), oder Menschen mit Migrationsgeschichte. Für die Erreichbarkeit der genannten Zielgruppen lassen sich bei den engagementfördernden Strukturen unterschiedliche Strategien der Ansprache, des

Marketings oder der Öffentlichkeit erkennen. Es gibt vielfältige Wege um die Zielgruppen zu erreichen. Ein Mix an Aktivitäten und Maßnahmen ist dabei meist Erfolg versprechend.

Die Beratung und Unterstützung von Vereinen steht insbesondere bei den MMZ und der Ehrenamtsstiftung MV im Fokus. Bei den Ehrenamtskoordinationen stehen demgegenüber die Einzelpersonen bei Beratung, Begleitung oder Vermittlung stärker im Mittelpunkt der Arbeit. Eine Schwierigkeit, die in mehreren Interviews genannt wurde, war, dass es für die engagementfördernden Einrichtungen schwierig ist, niedrigschwellig Daten aus dem Vereinsregister zu erhalten bzw. dass nur eine bestimmte Menge, nämlich 100 Datensätze kostenfrei zu erhalten ist. Dies erschwert den Aufbau geeigneter Verteiler unnötig (B1372-1375).

Die engagementfördernden Strukturen, insbesondere die MMZ und die EAK, verfolgen eine stark aufsuchend orientierte Strategie zum Erreichen der Zielgruppen. Anfragen von Menschen aus dem Landkreis kommen i. d. R. per Telefon oder per E-Mail (B737), die Menschen kommen selten direkt in die Einrichtung. Offizielle feste Zeiten im eigenen Büro haben daher derzeit nur wenige der MMZ und auch der EAK. Einige der MMZ wollen dies aber in Zukunft ändern und in kleinem Rahmen feste Bürozeiten anbieten z. T. auch dann an unterschiedlichen Standorten bei Netzwerkpartnern im Landkreis und ggf. in Kooperation mit anderen engagementfördernden Strukturen. Erste Erfolge zeigen sich bereits, es ist mehr Zulauf zu erkennen (E443-456). Eine MMZ bietet jeden Monat eine digitale Sprechstunde an (D511).

Die Akteure werden derzeit häufig dort aufgesucht, wo sie im Alltag sind. Zunächst um sich als engagementfördernde Struktur mit ihren Angeboten bekannt zu machen und um dann direkt vor Ort gleich zu beraten bzw. um dann Beratungstermine via Telefon, Videocall oder vor Ort zu vereinbaren. Dieses „in-die-Fläche-gehen" wird mehrfach als sehr erfolgreiche Strategie benannt, um Kontakt zu den Akteuren zu bekommen und das eigene Netzwerk zu vergrößern und zu festigen. Das kann z. B. ein Format „MitMachZentrale auf Tour" gemeinsam mit Partnern*innen inklusive Bedarfsabfrage Weiterbildung mit Fragebögen (B323-325) oder das „Aufspringen auf Veranstaltungen" sein. Das heißt, dass die engagementfördernden Strukturen sich und ihre Angebote bei sowieso stattfindenden Veranstaltungen präsentieren wie bei z. B. kommunale Veranstaltungen zum Ehrenamt, Tag der Vereine, Ball der Vereine, Treffen der Vereine in verschiedenen Orten, Straße der Vereine, Ehrenamtsfest, Ehrenamtsmessen, Verleihung Ehrenamtspreis des Landkreises, Teilnahme Bürgermeisterkonferenz des Landrates (D524-528, B658-672, E157-159). Manchmal funktioniert die Gewinnung neuer Ehrenamtler*innen auch nach dem „Schneeballsystem" über Ehrenamtliche des eigenen Trägers („Kennst du noch jemanden, der/die…?") (A546-550).

„Beratungsangebot oder Vermittlungsangebot wird hauptsächlich dort angenommen, wo MMZ in die Werbung geht, wer nichts davon weiß, im ländlicheren Raum z. B. in den kleineren Dörfern, der meldet sich logischerweise auch nicht bei mir." (E204-207)

Eine wichtige Grundlage für die Erreichbarkeit sind Netzwerke, die aufgebaut und gepflegt werden (siehe Netzwerke und Kooperationen). Dadurch können die Fläche und auch

verschiedene Zielgruppen besser erreicht werden. Anliegen, Fragen, Ehrenamtsgesuche können ins Netzwerk vermittelt und von Partner*innen bearbeitet werden.

"Das kann ich ja nicht alleine." (E223-229)

Ein wichtiger Baustein, um sich und die Angebote bekannt zu machen, ist die „klassische" Öffentlichkeitsarbeit und Werbung über Medien. Die engagementfördernden Einrichtungen nutzen dabei viele Wege wie Instagram-Account, Facebook-Account, Webseite, Texte in regionalen Zeitungen, Berichte in Amts- und Gemeindeblättern, auf lokalen Internetplattformen (E421), Berichte im Blitz, Postkarten, Flyer sowie auch eigene Zeitungen, die sich vorwiegend an die eigenen Zielgruppen richten wie z. B. der „Seniorenkurier" des Landesseniorenrings oder die „engagiert" des Landesrings MV, beide mit Zielgruppe Senior*innen. Ein wichtiges Format, um Informationen z. B. über Weiterbildungen, Förderproramme, Wettbewerbe oder auch Neuigkeiten rund ums Ehrenamt an die Partner im Netzwerk zu bringen, sind eigens erstellte regelmäßige Newsletter. In einem Landkreis versucht die MMZ die Gemeinden und Ämter zu überzeugen, auf ihren Webseiten einen Button Ehrenamt zu platzieren, der dann mit einer Übersicht über die lokalen und regionalen engagementfördernden Strukturen und deren Angebote informiert (D337-344).

Generell wurde in den Interviews der Zustand bemängelt, dass ehrenamtliches Engagement marginalisierte Gruppen ausschließt und meist mobile Menschen mit Geld und guter Ausbildung begünstigt (C114-117, C126-133, C1868-1870, D982-983, A940-945). Um die eher prekären Zielgruppen zu erreichen, werden durch manche der MMZ die Partner*innen und Orte gesucht, wo bildungsschwache Familien/Menschen, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationsgeschichte sind bzw. hinkommen, z. B. Mehrgenerationenhäuser (D680), Arbeitsagentur, Rentenversicherung, Stadtteileinrichtungen, Migrationsberatungsstellen, psychosoziale Zentren (B1038-1112). Dort werden dann Flyer ausgelegt oder die dortigen Mitarbeitenden können Beratungsgespräche zu den engagementfördernden Einrichtungen weiterleiten, damit diese dann ggf. Engagementstellen vermitteln.

Die Erreichbarkeit der Orte der Angebote wurde in den Interviews nicht als gravierendes Problem genannt. In den meisten Fällen sind die Beratungs- oder Veranstaltungsräume barrierefrei bzw. kann auf solche Räume bei Bedarf am Standort ausgewichen werden. Zudem machen die MMZ vor allem aufsuchende Beratung und gehen dorthin, wo Bedarfe bestehen bzw. fragen die Bedarfe ab und beraten dann auch per Telefon oder Videocall.

Netzwerke und Kooperationen

Die Auswertung der qualitativen Daten zeigt, dass Netzwerkarbeit ein zentraler Bestandteil der Arbeit der engagementfördernden Strukturen in MV ist. Da Netzwerke häufig über Multiplikatoreffekte funktionieren, wird dadurch die Sichtbarkeit der engagementfördernden Strukturen und die Zugänglichkeit ihrer Angebote verbessert. Es entstehen in der Regel Synergieeffekte, welche die Arbeit der engagementfördernden Einrichtungen insgesamt und

in den Städten und Regionen wirkungsvoller macht. Insbesondere über die MMZ finden in den Landkreisen regelmäßige Netzwerktreffen mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Akteuren statt bzw. werden kontinuierlich Kooperationen auf regionaler Ebene aufgebaut. Damit kann die Reichweite der Angebote der engagementfördernden Strukturen in die Fläche regional in Stadt und Land, sowie sozial in die Vielfalt der Zielgruppen der Zivilgesellschaft hinein vergrößert werden.

Die Analyse zeigt, dass Netzwerkarbeit und Kooperationen auf den verschiedenen Ebenen stattfinden und unterschiedliche Akteure und Gruppen beteiligt sind. Häufig sind es Netzwerke von hauptamtlichen Akteuren i. d. R. derjenigen, die für Engagement und Ehrenamt in ihrer Institution zuständig sind. Aber es existieren auch Netzwerke zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Akteuren, letztere sind häufig Vertreter*innen von Vereinen. Zudem bestehen häufig Kontakte und Verknüpfungen zu vorhandenen themen- , programm- oder zielgruppenbezogenen Netzwerken wie bspw. „Lokale Bündnisse für Familie", „Engagierte Stadt", „Demokratie Leben!", Selbsthilfestellen, Mehrgenerationenhäusern, was wiederum die Reichweite erhöht, da weitere Zielgruppen erreicht werden können.

Folgende Ebenen der Netzwerkarbeit und Kooperationen der Engagementförderung können voneinander abgegrenzt werden:

<u>Trägerintern direkt am Standort:</u> Diese Ausprägung lässt sich häufig und bei allen Typen der engagementfördernden Strukturen erkennen. Dadurch ist es bspw. möglich, niedrigschwellig Räume für Beratungen oder Veranstaltungen mitzunutzen. Auch können Kolleg*innen der Einrichtung Anfragen annehmen und weiterleiten, wenn die für das Engagement zuständige Person nicht im Hause ist. Zudem finden sich am Standort oft weitere Projekte des jeweiligen Trägers, z. B. mit Zielgruppe Familien, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationsgeschichte oder ähnlichem, über die es möglich ist, weitere eher schwer erreichbare Zielgruppen für ein ehrenamtliches Engagement zu beraten und zu vermitteln.

<u>Trägerintern, aber landesweit bzw. regional:</u> Bei den Verbänden (DRK, AWO, Der Paritätische, Caritas, Diakonie) gibt es eine landesweite Vernetzung und den Austausch der für die Ehrenamtskoordination zuständigen Personen koordiniert durch die Landeskoordinator*innen mit Sitz in den jeweiligen Landesgeschäftsstellen. Zudem haben die Träger wie DRK und AWO auch auf regionaler Ebene, d. h. auf der Ebene der Kreisverbände Netzwerke der jeweiligen Ehrenamtskoordinator*innen mit regelmäßigem Austausch untereinander. Auch die *senior*Trainer*innen*-Akademien koordinieren Netzwerke der *senior*Trainer*innen* auf regionaler Ebene.

<u>Trägerübergreifend, aber selbe engagementfördernde Strukturen, landesweit:</u> Die *senior*-Trainer*innen*-Akademien und die Seniorenbeiräte sind jeweils landesweit vernetzt und koordiniert durch den Landesring MV bzw. den Landesseniorenbeirat und haben regelmäßige Austauschtreffen. Die MMZ sind aus Eigeninitiative untereinander eng vernetzt und treffen

sich selbstorganisiert regelmäßig. Dieser Austausch wird in den Interviews mehrfach als sehr gut und hilfreich bewertet.

Träger- und strukturenübergreifend landesweit: Zudem bestehen Netzwerke und Austauschformate auf Landesebene wie die regelmäßigen Treffen der engagementfördernden Strukturen mit dem Sozialministerium und der Ehrenamtsstiftung MV oder die Treffen der Akteure der Engagementförderung in MV im Rahmen der Ehrenamtskonferenzen der Ehrenamtsstiftung MV. Die Fachcommunity in der Engagementförderung MV tauscht sich auch regelmäßig selbstorganisiert und eigenständig aus (vgl. Positionspapier der Fachcommunity in der Engagementförderung MV 2024).

Manche engagementfördernden Strukturen sind darüber hinaus mit anderen Institutionen im Land vernetzt wie verschiedenen Stiftungen, z. B. Mecklenburg-Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung (C2024-2027), Generationsstiftung (C1721) und weiteren Institutionen wie Unterausschuss Bürgerschaftliches Engagement (C1954), Jugendrat (C1722) oder Hochschulen (C2013) und Landeszentrale für politische Bildung (C1957).

Trägerübergreifend regionale Ebene, Landkreise, kreisfreie, größere Städte: Auf Landkreisebene gibt es einerseits die Netzwerke bestehend aus den hauptamtlichen Akteuren in der Engagementförderung wie MitMachZentralen, Ehrenamtskoordinator*innen der Verbände, die trägerübergreifend vermitteln, Ansprechpartner*innen für Ehrenamt bei den Landkreisverwaltungen wie Gleichstellungsbeauftragte, Migrationsbeauftragte, Ansprechpartner*innen für Ehrenamt bei Ämtern und Gemeinden, Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen, Mehrgenerationshäuser etc. Diese werden meist durch die MMZ initiiert und gepflegt. Dabei werden die MMZ und die EAK, die trägerübergreifend tätig sind, als wichtigste Netzwerkpartner genannt (E796).

„Netzwerk wird regelmäßig zusammengeholt für Austausch, wer macht was, wie können wir uns unterstützen, jeder hat unterschiedlich Kontakte, Synergien gut nutzen." (B367-370)

Die engagementfördernden Strukturen und insbesondere die MMZ haben zudem Netzwerke mit Engagierten im Ehrenamt vor allem mit Vereinen, aber auch mit engagierten Einzelpersonen und Initiativen in verschiedenen Orten der Landkreise.

Die regionalen Netzwerke mit haupt- und ehrenamtlichen Akteuren haben unterschiedliche Funktionen:

- Austausch über Erfahrungen mit der Engagementförderung, Aufgabenteilung (wer macht was?), Absprachen über Veranstaltungen, Angebote
- Bedarfsabfrage, wo liegen bspw. Bedarfe für eine Weiterbildung insbesondere bei den Engagierten im Ehrenamt, in den Vereinen?
- Informationsvermittlung, z. B. über Förderprogramme, häufig dann in Form von Newslettern/E-Mail-Verteilern der MMZ

- Bekanntmachung von Angeboten wie Weiterbildungsangebote anderer Einrichtungen

Die engagementfördernden Strukturen sind zudem lokal vernetzt und kooperieren mit Einrichtungen bei denen bestimmte thematische Expertise vorhanden ist und die bei Weiterbildungen eingebunden werden wie z. B. die Digitalen Innovationszentren (DIZ) (E223, A686) oder Digitallotsin des Landkreises (B324).

In einigen größeren Städten wie Rostock, Schwerin oder Neubrandenburg existieren lokale Engagement-Netzwerke (z. B. Netzwerk „Engagierte Stadt Rostock") in denen neben den engagementfördernden Strukturen, Akteure aus Zivilgesellschaft, Verwaltung und Politik, Wirtschaft und Wissenschaft beteiligt sind, um gute Bedingungen für bürgerschaftliches Engagement und Beteiligung zu schaffen.

Insgesamt wurden in den Interviews die vorhandenen Austauschformate auf regionaler und auf Landesebene meist als sehr positiv eingeschätzt.

Landesübergreifend, Bundesebene: Teilweise gibt es von den engagementfördernden Strukturen auch Netzwerkkontakte zu Einrichtungen außerhalb des Landes bzw. solchen, die bundesweit ausgerichtet sind. Dies sind insbesondere die DSEE, die Akademie für Ehrenamtlichkeit, das Haus des Stiftens oder die bagfa.

Herausforderungen

Die größte Herausforderung besteht in der knappen Zeit, die den Mitarbeiter*innen in den engagementfördernden Einrichtungen zur Verfügung stehen, um die Aufgaben abzuleisten oder Potenziale auszuschöpfen. Dies sind z. B. Vor-Ort-Präsenz (E486-470), Zielgruppenerweiterung oder Öffentlichkeitsarbeit (E438) (A236-240, F193-199, B1331-1334, E340-341, C818-819, D1361). Diese Situation verschärft sich durch die weiten Distanzen im Flächenland MV, da es viel Zeit kostet, in den Regionen bzw. Landkreisen die einzelnen Akteure aufzusuchen (A443-447, B768-775, E340-341, E486-470, C827-828, D635-638). Für die Ehrenamtskoordination bedeutet das, dass die trägerübergreifende Arbeit und der Netzwerkaufbau häufig hintenangestellt werden müssen, da die Zeit schon für trägerinterne Ehrenamtskoordination in dem großen Zuständigkeitsbereich herausfordernd ist (A236-240, A436-438, E1019). Im Zusammenhang mit der Netzwerkarbeit, die ohnehin viel Zeit in Anspruch nimmt, steigt die Bedeutung von Vor-Ort-Terminen und Präsenz (D581-583, E486-470), was aufgrund der geringen Zeit nicht umfänglich leistbar ist (D1319-1320). Das kann sich auch auf die Bekanntheit der engagementfördernden Angebote auswirken (B471). Die mangelnde Bekanntheit der Angebote insbesondere der MMZ stellt eine weitere Herausforderung dar (B451, F97-106, F1036-1041). Die Vereine kennen das Angebot der MMZ kaum, vor allem nicht in der Fläche der Landkreise. Die Vernetzung mit Vereinen und die Bekanntheit der Angebote gelingt vorwiegend in der näheren Umgebung der Geschäftsstelle (B502-506).

Was sich ebenfalls negativ auf die Bekanntheit und Anerkennung der MMZ mit ihrem Aufgabenprofil auswirkt, ist die fehlende Kontinuität durch kurzfristige Finanzierung und ggf. Trägerwechsel. Insbesondere für die Netzwerkarbeit braucht es aber Kontinuität und Zuverlässigkeit (F155-165).

„Ich würde mir wünschen, dass es keine Projektstelle ist, sondern einfach eine feste Struktur. Weil nur so kann man sich langfristig als verlässlicher Partner entwickeln. Für die Vereine, für die Organisationen, für die Verwaltungsstrukturen und für die Bürger. Also das braucht so viel Zeit und so viel Kontinuität, die man da, und Kraft auch, so reingibt, dass es einfach für mich verpufft, wenn das auf ein Jahr begrenzt ist und dann noch den Träger wechselt und dann wieder ein neues Gesicht da ist." (F 1467-1475)

Die unsichere und kurzweilige Befristung der Personalstellen, die aus der befristeten finanziellen Zuwendung für engagementfördernde Einrichtungen hervorgeht, wird von den Mitarbeiter*innen als sehr belastend und wenig zielführend für die eigenen Arbeit und der Kontinuität engagementfördernder Strukturen wahrgenommen (E132-138, B1356-1358, C443-445, D1427-1430, F155-165).

„Du hast jetzt so ein Netzwerk aufgebaut, was machst du, wenn das am Jahresende Schluss ist und nicht weitergeht? Das wird eine Katastrophe." (D1427-1430)

Die projektbezogene und kurzweilige Finanzierung stellt die engagementfördernden Einrichtungen vor die Herausforderung, immer wieder nach verschiedenen Finanzierungsquellen zu suchen, diese zu beantragen und den Finanzierungsmix zu verwalten. Diese administrativen Aufgaben nehmen viel Zeit in Anspruch, die dann für die Hauptaufgaben nicht mehr zur Verfügung steht (B1359-1360, B206-208, B496-497, C1037, C2160-2161).

Weitere Herausforderungen stellen die fehlenden Teamstrukturen dar. Die Mitarbeiter*innen sehen sich als Einzelkämpfer*innen und wünschen sich personelle Unterstützung, um die Fläche besser abdecken zu können oder bei Veranstaltungen zu zweit beim Aufbau, Abbau und der Betreuung des Standes zu sein (F185-192, B1337-1341, B1354). Außerdem fehlt es an Hilfestellungen bei der Datenbeschaffung und Verwaltung, z. B. durch einheitliche Datenbanken und freien Zugang zum Vereinsregister (B528, B1362-1364, D460-461). Ebenfalls fehlen Ansprechpartner*innen auf kommunaler Ebene, was eine Wirkung in die Fläche erschwert (E858-863, E868, D1334-1335, D1097-1099).

Zudem wurde ein Austausch auf Bundesebene gewünscht und die vollwertige Mitgliedschaft in der bagfa. In diesem Zusammenhang wurde der Begriff „MitMachZentrale" als hinderlich beschrieben und auf eine eindeutigere Beschreibung der Einrichtung als „Freiwilligenagentur" hingewiesen, was auch den Zugang zur bagfa ermöglichen würde (E942, B585-586). Erwähnt wurde auch die erschwerte Publikation von Pressebeiträgen durch fehlende gute Kontakte zur Presse (F1112-1118) oder den langen Weg über die trägerinterne Stelle für Öffentlichkeitsarbeit, der eine schnelle Pressemeldung unmöglich macht (F1095-1100).

Als weitere Herausforderung wurde die Gefahr von Doppelstrukturen genannt (E1011-1017). Insbesondere die MMZ und Ehrenamtskoordination ähneln sich in ihren Aufgabenprofilen (F360-367). Durch die fehlende klare Aufgabenteilung sind die Aufgaben der MMZ weniger greifbar (E847-848, E978-981). Wichtig wäre dabei aber Konkurrenzdenken zwischen den Einrichtungen zu vermeiden (A1337-1347).

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren

Aus den zuvor genannten Herausforderungen lassen sich bereits Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren für die engagementfördernden Strukturen ermitteln. Sie bilden die Grundlage für die Handlungsempfehlungen, die im folgenden Kapitel thematisch zusammengefasst wurden.

Die wichtigste Bedingung für eine erfolgreiche Arbeit der engagementfördernden Einrichtungen ist die überjährliche Förderung (C1087-1088) mit einer Sockelfinanzierung für Miete, Betriebskosten, Versicherung etc. (C440-441) bzw. einer Pauschale (B1399-1400, E163-165), die auch eine flexibel einsetzbare finanzielle Ressource, z. B. für eigene Veranstaltungen, bietet (F1475-1484). Insgesamt werden hierfür mehr finanzielle Mittel gefordert, damit ein größeres Stundenbudget für die Arbeit zur Verfügung steht (D1356, E706-707). Außerdem tragen Teamstrukturen zu einer besseren Arbeitsqualität und Quantität der Angebote in der Fläche bei (B1337-1341, B1354, E840-846).

Die beiden größten Erfolgsfaktoren sind ein gutes Netzwerk (D805-806, B343-345, E704-706, A1281-1284) und die Präsenz insbesondere durch Vor-Ort-Termine (D523, D1361-1362, B473, B558, B1209, E157-161, E1080-1085). Die gute Erreichbarkeit der Beratungsstellen ist eine Gelingensbedingung (F254-259), die in den großflächigen Landkreisen schwer umsetzbar ist, wodurch die Mobilität der Einrichtung bzw. von deren Mitarbeiter*innen bedeutend ist, um selbst aktiv in die Fläche wirken zu können. Vor dem Hintergrund der Vernetzung hat sich die gezielte Kontaktaufnahme mit Mitarbeiter*innen in der kommunalen Verwaltung (B783-787) sowie die Präsenz bei Veranstaltungsformaten wie die Ehrenamtstour der EAS MV (B560), den Ehrenamtsmessen (B658-676) oder die Woche des Ehrenamtes (F1433-1440) bestätigt. Des Weiteren hatten sich in der Vergangenheit Engagementlotsen vor Ort in der Fläche als hilfreiche Ergänzung erwiesen (B832-838). Ebenfalls als Erfolg versprechend hat sich eine Homepage mit Angeboten für ehrenamtliche Tätigkeiten erwiesen, auch als Türöffner, um Kontakte zu Vereinen und möglichen Kooperationen aufzubauen (F694-707). Zur besseren Sichtbarkeit würden eine gemeinsame Webseite der MMZ (F1055-1065) und einheitliche Werbemittel beitragen. Durch eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit (F1484-1499), einheitliche Datenbanken und digitale Tools zur Datenbeschaffung und -verwaltung (B1376-1378, B1383) können Ressourcen gebündelt und die Effizienz kann gesteigert werden.

Ein weiterer Erfolgsfaktor für niedrigschwellige Angebote der engagementfördernden Einrichtungen ist die Einbettung in eine Anlaufstelle für verschiedene Anliegen wie beispielsweise ein Mehrgenerationenhaus (MGH) mit vielfältigen Beratungs- und

Begegnungsangeboten (z. B. Migrationsberatung, Kleiderkammer oder Eltern-Kind-Treffen) (B711-715, F119-125). Einen weiteren Vorteil bieten diese Andockstellen, indem weitere Räume, z. B. für Netzwerktreffen oder andere Veranstaltungen, genutzt werden können (F133).

Für Mitarbeiter*innen in engagementfördernden Einrichtungen ist es wichtig, stets mit neuen arbeitsrelevanten Informationen versorgt zu werden, z. B über regelmäßige Fortbildungen. Eine systematische Informationsweitergabe ist ein Erfolgsfaktor (F1276-1290) wie etwa über einen regelmäßigen Newsletter mit den wichtigsten Neuigkeiten (D1287-1288). Bewährt hat sich außerdem eine schnelle und zuverlässige Bearbeitung von Anfragen (D928-929), um Kontinuität gewährleisten zu können (D1425). Für die Beratungstätigkeiten wurde teilweise bereits ein eigener Leitfaden erstellt, auf den dann zurückgegriffen werden kann (F492). Ein Qualitätsleitfaden für die Aufgaben der engagementfördernden Einrichtungen soll dabei eine hilfreiche Unterstützung bieten (E919-925, F498-529).

Abbildung 2: Grafische Darstellung der Handlungsempfehlungen

Quelle: Gabriele Schlipf 2025

4. Handlungsempfehlungen

A: Aufgaben der Engagementförderung

Kernaufgaben der Engagementförderung klären

A 1. Engagementfördernde Einrichtungen wie die MitMachZentralen oder Ehrenamtskoordination haben ein vielfältiges und breites Aufgabenspektrum, welches insbesondere die Kernaufgaben der Engagementförderung (Förderung, Anerkennung, Qualifizierung, Beratung, Gewinnung, Vernetzung) umfasst.

A 2. MitMachZentralen richten sich in ihrer Arbeit vorwiegend an Vereine, die sie bedarfsorientiert beraten, ihnen Informationen und Wissen vermitteln, z. B. zu interkultureller Öffnung und Sensibilisierung für gesellschaftliche Teilhabe marginalisierter Gruppen, bedarfsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen entwickeln und anbieten (z. B. zu rechtlichen Aspekten des Ehrenamts, Versicherungsfragen, Digitalisierung, Social Media, Öffentlichkeitsarbeit, Erste-Hilfe etc.) sowie sie bei der Suche und Antragstellungen hinsichtlich finanzieller Förderung unterstützen. Die MitMachZentralen wirken zudem im Aufgabenfeld der Anerkennung, z. B. durch die Beratung von Vereinen zu entsprechenden wertschätzenden Formaten sowie durch die Beratung und Übergabe der Ehrenamtskarte an ehrenamtlich Engagierte. Bei mehr als 12.000 Vereinen in MV ist es zu empfehlen, die Kapazitäten der MitMachZentralen auszuweiten.

A 3. Eine weitere wichtige Aufgabe der engagementfördernden Einrichtungen ist die bedarfsgerechte Vermittlung von Privatpersonen in für sie geeignete Engagementstellen. Hier ist das gute Zusammenspiel der engagementfördernden Einrichtungen von großer Bedeutung.

A 4. Aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen und Wahrnehmungen des Aufgabenprofils der MitMachZentralen kann es zur Sorge vor Doppelstrukturen und zu Konkurrenzdenken in der Engagementförderung und -koordination kommen. Es ist zu empfehlen, das Aufgabenspektrum der MitMachZentralen zu klären und zu fokussieren.

A 5. Es ist zu empfehlen, die Aufgabenprofile der Ehrenamtskoordination und der MitMachZentralen noch besser voneinander abzugrenzen und die jeweiligen Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für die Organisation von Vernetzung, Kommunikation und Kooperation in gegenseitiger Absprache der Akteure zu klären. Dabei sind individuelle, regionale Lösungen nach jeweiliger regionaler Ausgangslage zielführend. Die gewachsenen regionalen Strukturen sollen dabei beachtet werden, sodass eine synergetische Zusammenarbeit der Akteure der Engagementförderung und -koordination insgesamt, im Land, in den Landkreisen und kreisfreien Städten und den Gemeinden möglich ist. Die Aufgabenprofile der engagementfördernden

Einrichtungen über alle Ebenen sollten eindeutig und für alle zugänglich dargestellt werden.

A 6. Es ist zu empfehlen, in einer landesweiten Engagementstrategie die Aufgaben der Engagementförderung bzw. der engagementfördernden Strukturen entsprechend zu berücksichtigen.

Anmerkungen aus der Reihe der Praktiker*innen im Rahmen der Fachwerkstatt "Engagementförderung in MV" am 20.03.2025 in Güstrow

- In der Diskussion um die Aufgabenteilung wurde deutlich, dass es Klärungsbedarf gibt und es wurde vorgeschlagen, die Aufgabenprofile der engagementfördernden Einrichtungen über alle Ebenen (bildlich) klar darzustellen. Auf dieser Grundlage könnten dann Schnittmengen und gute Steckverbindungen herausgearbeitet werden, sodass es weniger um die Abgrenzung und mehr um die synergetische Zusammenarbeit geht.
- Es wurde darauf hingewiesen, dass Aufgaben der Engagementförderung wie die Vernetzung und Gewinnung Aufgaben sind, die alle Akteure in der Engagementförderung übernehmen, da sie vor Ort in direktem Kontakt geleistet werden müssen und nicht an andere Stellen verwiesen werden können.
- Die Aufgaben der engagementfördernden Strukturen müssen in den einzelnen Regionen individuell und entsprechend der vorhandenen engagementfördernden Strukturen und den Bedürfnissen vor Ort in Absprache mit allen Akteuren verteilt werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass bei der Verteilung die Aufgaben auch räumlich gut in der Fläche platziert werden.
- Es wurde betont, dass die Aufgaben so konzentriert werden müssen, dass sie mit dem vorhandenen Stundenbudget geleistet werden können.
- Für die Vermittlung von Ehrenamtlichen wurde ein digitales Tool auf Landesebene vorgeschlagen, welches die trägerübergreifende und überregionale Vermittlungsaufgabe erleichtert.
- Eine Verlinkung (Button-Link) auf den Webseiten der Kommunen zu den regional zuständigen engagementfördernden Einrichtungen mit einer klaren Auflistung der Aufgaben der entsprechenden Einrichtung wird als hilfreich erachtet.
- Für eine auskömmlichere Ausstattung der MMZ, damit sie ihre Aufgaben auch leisten können, wurde angeregt, eine finanzielle Unterstützung durch die Landkreise zu diskutieren.

- Als wichtige Handlungsempfehlungen wurden die Klärung, Abgrenzung und Fokussierung der Aufgabenprofile bewertet (A4, A5). Ebenfalls als wichtig wurde die Zusammenarbeit bei der Vermittlung von Privatpersonen (A3) und die Berücksichtigung der Aufgaben der Engagementförderung bei der landesweiten Engagementstrategie (A6) bewertet.

B: Ressourcen

Ressourcen für die Engagementförderung erhöhen

B 1. Engagementfördernde Strukturen benötigen eine auskömmliche und überjährige Finanzierung, die mindestens zweijährig oder länger läuft. Einjährige Finanzierungen sind der auf Kontinuität ausgerichteten Vernetzungs- und Beratungsarbeit der Engagementförderung und -koordination abträglich. Eine mehrjährige Finanzierung kann darüber hinaus dazu beitragen, hauptamtliche Mitarbeiter*innen in der Engagementförderung zu binden und ihr Erfahrungswissen zu sichern. Dieser Aspekt wird in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend wichtiger.

B 2. Es ist erforderlich, angesichts der breiten Aufgabenvielfalt und der besonderen Größe der Landkreise in MV, eine Ausweitung der hauptamtlichen Personalressourcen der MitMachZentralen vorzusehen, das meint insbesondere die insgesamt verfügbaren Stundenbudgets pro Landkreis, die auf 25 Stunden verkürzt wurden und damit deutlich zu knapp ausfallen.

B 3. Es ist zudem erforderlich, die Sachkosten so zu gestalten, dass diese auskömmlich sind und eine flexible Budgetverwendung möglich ist. Die derzeitigen Pauschalen sind grundsätzlich gut geeignet, müssen aber erhöht werden, um der Aufgabenvielfalt gerecht zu werden.

B 4. Es ist zu empfehlen, die Stundenbudgets der qualifizierten Mitarbeiter*innen der MitMachZentralen für die Kernaufgaben der Engagementförderung (Beratung, Vernetzung, Informationsvermittlung, Anerkennung, Beantragung von Finanzierung) einzusetzen, derzeit bedienen die Mitarbeiter*innen durch Anforderungen wie bspw. Öffentlichkeitsarbeit viele zusätzlich anfallende Aufgaben.

Anmerkungen aus der Reihe der Praktiker*innen im Rahmen der Fachwerkstatt "Engagementförderung in MV" am 20.03.2025 in Güstrow

Die Planbarkeit, die Kontinuität und die Verlässlichkeit der Finanzierung, z. B. durch eine frühzeitige Zustellung der Zuwendungsbescheide, wurde einhellig gefordert.

C: Strukturen

Strukturen der Engagementförderung stärken

C 1. Es ist empfehlenswert, für Mitarbeiter*innen der Engagementförderung Teamstrukturen zu etablieren und Modelle der Zusammenarbeit zu erproben. Die Möglichkeiten richten sich bisher nach den Ressourcen der Träger. Derzeit mangelt es, insbesondere bei kleinen Trägern, unter anderem an Vertretungsregelungen im Falle von Krankheit, Urlaub oder Weiterbildung und an der Möglichkeit, sich auf kurzem Wege kollegial zu beraten.

C 2. Die Aufgaben der MitMachZentralen sind in ihrem breiten Spektrum äußerst vielfältig, und doch auch in allen Landkreisen ähnlich. Die MitMachZentralen wollen z. B. ihre Sichtbarkeit und Bekanntheit verbessern, Akteure der Engagementförderung vernetzen und mehr Vereine und Engagementinteressierte als bislang erreichen. Es ist zu empfehlen, eine landesweite Fachstelle für die MitMachZentralen einzurichten, die allen MitMachZentralen des Landes Informationsmaterialien in einem Corporate Design (z. B. ein gemeinsames Logo, einheitlicher Internetauftritt, Funktionsmailadressen etc.) und Strategien für Öffentlichkeitsarbeit auf analogem und digitalem Wege bereitstellt. Zudem kann eine solche Fachstelle einheitliche Flyer und digitale Tools wie Datenbanken anbieten, die ein Fortbestehen der Vernetzung und eine Sicherung des Erfahrungswissens über einen Träger- und/oder Mitarbeiter*innen-Wechsel hinweg ermöglichen.

C 3. Eine landesweite Kampagne mit dem Ziel, die verschiedenen Angebote der Engagementförderung im Bundesland MV, insbesondere die MitMachZentralen, bekannt zu machen, ist empfehlenswert. In diesem Zusammenhang sollte über eine Umbenennung in Freiwilligenagenturen nachgedacht werden, da diese das Aufgabenprofil deutlicher bezeichnet.

C 4. Es ist empfehlenswert, eine einheitliche und schlanke Dokumentation der Aufgabenerfüllung für die MitMachZentralen zu entwickeln, die für die Reflexion der Arbeit hilfreich ist. Jedoch sollte die Gestaltung des Monitorings nicht durch die Mitarbeiter*innen selbst entwickelt werden, da das zu viel Arbeitszeit bindet.

C 5. Es benötigt eine Aufgabenklärung für die MitMachZentralen, die deren Profil als Freiwilligenagenturen in MV schärfen und eine Zusammenarbeit bundesländer-übergreifend mit Freiwilligenagenturen bundesweit ermöglichen, auch die systematische Aufnahme in die bagfa (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligen-agenturen e. V.) ist empfehlenswert.

C 6. Es ist zu prüfen, ob mit ehrenamtlichen Engagementlotsen, die für kleinere regionale Einheiten, z. B. auf Ämterebene, zuständig sind und flächendeckender sowie unabhängig von finanziellen Zuwendungen kontinuierlicher beraten, vermitteln,

(Weiterbildungs-)Bedarfe erfassen und vernetzen können. So können Kümmererstruktur Ort geschaffen werden kann. Diese Engagementlotsen können somit die Präsenz vor Ort in den ländlichen Regionen gewährleisten, die notwendig ist, um Engagementförderung in der Fläche bekannt und zugänglich zu machen. Im Sinne eines generationenübergreifenden Ansatzes könnten diese Kümmererstrukturen Engagementförderung in die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Familien und älteren Menschen gleichermaßen einbringen. Es ist zu überlegen, ob bereits aktive Engagierte, DigitalLotsen, seniorTrainerin oder Dorfmoderator*innen nach erfolgter Schulung Funktionen von Engagementlotsen mit übernehmen können. MitMachZentralen hätten in einem solchen Modell stärker die Aufgabe zu koordinieren, zu vernetzen, relevante Informationen zu vermitteln, bedarfsgerechte Weiterbildungsformate zu entwickeln, zu schulen, den Erfahrungsaustausch zu organisieren.

Anmerkungen aus der Reihe der Praktiker*innen im Rahmen der Fachwerkstatt "Engagementförderung in MV" am 20.03.2025 in Güstrow

- Eine landesweite Kampagne der Engagementförderung im Bundesland sollte trägerübergreifend erfolgen.
- Engagementförderung sollte auch trägerübergreifend funktionieren. Dafür können zwischen den Trägern Kooperationsverträge geschlossen werden.
- Für die Umsetzung einer „schlanken" Dokumentation werden digitale Lösungen benötigt.
- Die Handlungsempfehlung C6 zu Förderung und Ausbildung von Engagementlotsen wird in den Diskussionen am meisten unterstützt.

D: Professionalisierung der Engagementförderung

Prozess der Professionalisierung weiterführen

D 1. Die Erarbeitung bzw. die Übernahme von Qualitätsstandards ist für die Arbeit von engagementfördernden Strukturen zu empfehlen. Eine Weiterentwicklung der MitMachZentralen im Sinne eines Qualitätsmanagements sollte strategisch die Aufgabenprofile inklusive damit einhergehender Qualitätssicherung beinhalten.

D 2. Mitarbeiter*innen in der Engagementförderung haben ein breites Aufgabenspektrum in einem sich dynamisch entwickelnden Bereich zu bewältigen, die daraus resultierenden Weiterbildungsbedarfe z. B. bezüglich Kommunikation, Beratung und Digitalisierung sind regelmäßig und systematisch zu erfassen und entsprechend zu bedienen. Die dafür notwendigen zeitlichen Ressourcen sind in den zur Verfügung zu stellenden Stellenanteilen zu berücksichtigen.

D 3. Die Aufgaben der MitMachZentralen sind vielfältig und auch voraussetzungsvoll, insbesondere bezüglich der Anforderungen, jeweils den neuesten Stand des Fachwissens und aktuelle engagementbezogene Informationen vorzuhalten. Es ist zu empfehlen, Mitarbeiter*innen der MitMachZentralen gebündelten (digitalen) Zugang zu Wissen und Informationen zu ermöglichen, um sich auf dem aktuellen Stand zu halten. Dies umfasst auch den Zugang zu Informationen aus den Vereinsregistern. Die Vorhaltung und Verbreitung von Informationen und Wissen könnte z. B. durch eine Informationsplattform und fachliche Newsletter erfolgen, in denen Informationen rund ums Engagement (Forschungsergebnisse, gute Beispiele, Fördermöglichkeiten) gebündelt dargestellt werden. Diese Aufgaben könnten durch die o. g. Fachstelle übernommen werden.

Anmerkungen aus der Reihe der Praktiker*innen im Rahmen der Fachwerkstatt "Engagementförderung in MV" am 20.03.2025 in Güstrow

- Allgemein wurde der Wunsch bzw. die Anregung geäußert, auch die Vernetzung und Kommunikation zwischen ehrenamtlichen Akteuren und Strukturen zu professionalisieren, damit die Erreichbarkeit und die Verständlichkeit gefördert und weniger Chaos und Fragen aufkommen, sowie dass die Träger untereinander besser zusammenarbeiten.
- Von den drei Empfehlungen zum Block Professionalisierung wurde insbesondere die Qualitätsstandards als wichtig hervorgehoben. Dabei wird sowohl die Relevanz der Kriterien für die Empfehlung, als auch die Entwicklung und Umsetzung derselben betont.
- Es wurde zusätzlich darauf hingewiesen, dass grundsätzlich zu klären ist, welche Einrichtungen als „engagementfördernde Strukturen“ gelten.
- Zu klären ist, was unter Qualität (Prioritätensetzung) verstanden wird und wie dies praktisch aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenprofile und der Schwierigkeit der Messbarkeit von Qualität im sozialen Bereich gewährleisten werden kann.
- Bei der Umsetzung muss darauf geachtet werden, dass der Prozess nicht zu kleinteilig wird und daraus kein bürokratischer Mehraufwand resultiert.
- Trotz einer qualitativen Standardsetzung sollte auf die Niedrigschwelligkeit geachtet werden.
- Zu klären ist, wer die Bedarfserfassung übernimmt und berücksichtigen soll, sprich die Klärung der Verantwortlichkeiten, auch vor dem Hintergrund, dass viele Träger ihre Mitarbeitenden selbst auf unterschiedliche Weise weiterbilden.

- Auch die Frage, ob die Weiterbildungsbedarfe zentral oder individuell bei den jeweiligen Stellen erfasst werden, muss bei der Klärung der Verantwortlichkeiten beantwortet werden.
- Es wurde der Wunsch geäußert, dass engagementfördernde Strukturen ein gewisses Maß an Aus- und Fortbildung (also sprich eine Grundausbildung) beinhalten.
- Es wurde angemerkt, dass festgelegt werden muss, welche Weiterbildungen notwendig oder sinnvoll sind, damit das Zeitmanagement gelingen kann.
- Auch hier besteht die Aufgabe, die Verantwortlichkeit der Entwicklung und Betreibung einer Informationsplattform zu klären.
- Dazu gehört die Frage, ob es dafür eine neue Fachstelle braucht oder ob bestehende Strukturen dafür genutzt werden sollten. Ein (jedoch auch rege diskutierter) Vorschlag war, dass die Ehrenamtsstiftung diese Rolle übernehmen könnte.
- Des Weiteren stellt die Umsetzung eine Problematik dar, da es idealerweise ein langfristiges, aber auch zeitintensives Projekt ist. Dabei ist zu klären, inwiefern die Umsetzung möglich ist, ohne eine begrenzte Projektlaufzeit zu gestalten.
- Insgesamt wurde die Idee einer informativen Plattform positiv bewertet sowie andere Nutzungsmöglichkeiten vorgeschlagen, z. B. das Informieren über neu dazugekommene Ehrenämter oder das Bereitstellen von Lernvideos für Mitarbeitende.

E: Netzwerke und Kooperation

Netzwerke und Kooperation in der Engagementförderung stärken

E 1. Netzwerkarbeit ist grundlegend für die Engagementförderung. Netzwerke erhöhen die Sichtbarkeit der engagementfördernden Strukturen und die Zugänglichkeit ihrer Angebote. Sie funktionieren nach dem Multiplikatorenprinzip und erzeugen Synergieeffekte, welche die Engagementförderung insgesamt und in den Regionen wirkungsvoller macht. Regelmäßige Netzwerktreffen und Kontinuität im Aufbau von Kooperationen mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Akteuren sind notwendig, um die Reichweite der Angebote der engagementfördernden Einrichtungen in die Fläche regional in Stadt und Land, sowie sozial in die Vielfalt der Zielgruppen der Zivilgesellschaft hinein zu vergrößern. Die derzeitigen Förderperioden sind zu kurz für langfristige, nachhaltige Netzwerkarbeit. Netzwerkarbeit auf allen Ebenen benötigt räumliche und zeitliche Ressourcen, die bei der Ausstattung der engagementfördernden Einrichtungen berücksichtigt werden müssen.

E 2. Es ist zu empfehlen, die Netzwerkarbeit systematisch zu betreiben, und zwar auf den Ebenen innerhalb der Träger, auf der Gemeindeebene, auf der Landkreisebene sowie auf der Landesebene und darüber hinaus auf der Bundesebene. Die Zusammenarbeit und enge Kooperation auf der Ebene des jeweiligen Träger ermöglicht die niedrigschwellige Nutzung von Räumen für Beratung oder Veranstaltungen der Engagementförderung und erleichtert den Zugang zu verschiedenen Zielgruppen über Projekte, die ebenfalls beim Träger angesiedelt sind (z. B. Langzeitarbeitslose, Familien, Migrant*innen, Menschen mit Behinderungen).

Es gibt auf den verschiedenen Ebenen in MV bereits gut funktionierende Austauschformate, die weitergeführt werden sollten wie Netzwerktreffen von engagementfördernden Einrichtungen wie Ehrenamtskoordinationen und MitMachZentralen bzw. haupt- und ehrenamtlichen Akteuren der Engagementförderung auf regionaler und kommunaler Ebene, die Treffen der MitMachZentralen untereinander und mit dem Sozialministerium, die Treffen der engagementfördernden Einrichtungen insgesamt mit dem Sozialministerium und bei den Ehrenamtskonferenzen der Ehrenamtsstiftung. Zielführend wäre auch eine verbesserte ressortübergreifende Abstimmung zur Engagementförderung. Auf der Bundesebene sollten die engagementfördernden Einrichtungen bspw. über die bagfa in den Austausch gehen.

E 3. Auf kommunaler Ebene (Landkreisverwaltungen, Amtsverwaltungen, Gemeinden) ist es unabdingbar, dass lokale Ansprechpersonen benannt und bekannt sind. Von den engagementfördernden MitMachZentralen bereitgestellte Informationen zu Angeboten der Engagementförderung sollen von kommunalen Ansprechpersonen bekannt gemacht und verbreitet werden, hierfür benötigt es den (kommunal-)politischen Willen und entsprechende aktive Unterstützung, z. B. durch Bürgermeister*innen.

Anmerkungen aus der Reihe der Praktiker*innen im Rahmen der Fachwerkstatt "Engagementförderung in MV" am 20.03.2025 in Güstrow

- Die zentrale Bedeutung der Netzwerkarbeit für die Engagementförderung wurde bestätigt. Die Notwendigkeit von ausreichenden zeitlichen und personellen Ressourcen für Netzwerkarbeit auf allen Ebenen wurde betont.
- In die regionalen und lokalen Netzwerke sollten zielgruppen- und themenspezifische Netzwerke sowie Unternehmen noch stärker eingebunden werden.
- Es wurde vorgeschlagen, im Rahmen der Engagementstrategie gute Beispiele der lokalen und regionalen Netzwerkarbeit darzustellen.
- Die Vernetzung mit Aktivitäten des Bundes im Bereich Ehrenamt und Engagement sollte insbesondere vonseiten des Landes verbessert werden.

- Das Vorhandensein von Ansprechpersonen für Engagement und Ehrenamt auf der kommunalen Ebene wurde mit deutlicher Mehrheit als wichtigste Handlungsempfehlung bewertet.
- Eine Übersicht lokaler Ansprechpartner*innen für Ehrenamt sollte erarbeitet werden. Es wurde vorgeschlagen, die Sichtbarkeit der engagementfördernden Strukturen auf Landkreis-, Ämter- und Gemeindeebene zu erhöhen, z. B. über eine regionale Internetplattform.
- Die Kontinuität der Ansprechpersonen sowie die Klärung der Zuständigkeiten auf kommunaler Ebene werden als sehr wichtig angesehen.

5. Literaturverzeichnis

Familieninfo Mecklenburg-Vorpommern: „Mehrgenerationenhäuser", https://www.familieninfo-mv.de/treffpunktarten/mehrgenerationenhaeuser, zugegriffen am 24.03.2025
Impulse für die Stärkung des freiwilligen Engagements in MV. Positionspapier der Fachcommunity in der Engagementförderung MV. Güstrow, 11. April 2024, 3. Ehrenamtskonferenz MV

Krüger, Christine; Vogel, Claudia (2022): Ehrenamtsmonitor MV 2022. Güstrow: Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern. https://www.ehrenamtsstiftung-mv.de/export/sites/ehrenamtsstiftung/downloads/Broschuere-Ehrenamtsstifung-V15-final.pdf

Landesseniorenbeirat Mecklenburg-Vorpommern e.V.: „Seniorenbeiräte der Landkreise und kreisfreien Städte", https://www.landesseniorenbeirat-mv.de/ueber-uns/seniorenbeiraete.html, zugegriffen am 24.03.2025

Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim, Basel: Beltz.

Ministerium für Soziales, Gesundheit (2023): Interessenbekundungsverfahren des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Sport vom 18. August 2023, In: Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2023 Nr. 36

SenMitwG M-V - Gesetz zur Stärkung der Mitwirkung der Seniorinnen und Senioren am gesellschaftlichen Leben in Mecklenburg-Vorpommern (Seniorenmitwirkungsgesetz M-V - SenMitwG M-V) vom 26. Juli 2010. Stand: letzte berücksichtigte Änderung: § 11 neu eingefügt, bisheriger § 11 wird § 12 und geändert durch Gesetz vom 13. November 2015, GVBl. M-V S. 463

Vogel, Claudia; Krüger, Christine (2025): Ehrenamtsmonitor MV 2025. Güstrow: Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern. https://www.ehrenamtsstiftung-mv.de/monitor-25/