

Eine Freiwilligenagentur stellt sich interkulturell auf

Praxisbericht des Projekts **evi**



f r e i w i l l i g e n
netzwerk harburg

Inhalt

- 01. Das Vorhaben
- 02. Die Menschen
- 03. Das Vorgehen – ein agiles Prozessdesign
- 04. Die Handlungsfelder und ihre Maßnahmen
 - 4.1. Diversität und Expertise im Team des Freiwilligennetzwerks
 - 4.2. Gezielte Ansprache
 - 4.3. Netzwerkarbeit
 - 4.4. Sichtbarmachen von Engagement in Vielfalt
- 05. Fazit

Das Projekt *evi – engagiert.vernetzt.interkulturell* wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Gesellschaftlicher Zusammenhalt – Vor Ort. Vernetzt. Verbunden.“ durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) und vom Bezirksamt Harburg vom 01.05.2022 – 13.12.2024 gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern
und für Heimat



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Das Freiwilligennetzwerk Harburg ist in der Trägerschaft des Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost und wird gefördert von der Sozialbehörde Hamburg und dem Bezirksamt Harburg.

 Evangelisch-Lutherischer
Kirchenkreis Hamburg-Ost

 Hamburg | Sozialbehörde

 Hamburg | Harburg

Das Freiwilligennetzwerk Harburg wird unterstützt von:

 alsterdorf assistenz west

 Sparkasse
Harburg-Buxtehude

Impressum

Konzeptentwicklung: Maren Gutmann und Sonja Krajewski, Freiwilligennetzwerk Harburg | Ina-Marie Mühling, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, Institut für Engagementförderung | Unterstützt durch Dr. Thomas Leppert, Heldenrat GmbH Hamburg **Projektumsetzung:** Maren Gutmann (Gesamtsteuerung), Sebastian Müller (Projektkoordination) mit Unterstützung von Myriel Burkhardt sowie dem Freiwilligenteam des Freiwilligennetzwerk Harburg, Neue Straße 59, 21073 Hamburg, www.freiwilligennetzwerk-harburg.de **Projektbericht:** Verfasserin: Sonja Krajewski | Mitwirkende: Maren Gutmann, Myriel Burkhardt | Fotos: Isadora Tast

1. Das Vorhaben

„In Hamburg gibt es ein starkes Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund, das jedoch häufig in der Öffentlichkeit nicht ausreichend wahrgenommen oder gewürdigt wird. Auch führen kulturell unterschiedliche Definitionen von freiwilligem Engagement dazu, dass viele Menschen mit Migrationshintergrund ihr Engagement für andere selbst nicht als Freiwilligentätigkeit betrachten. [...] Es braucht daher eine noch stärkere interkulturelle Öffnung bestehender Strukturen der Engagementförderung [...]“¹

Da wir, das Team des Freiwilligennetzwerk Harburg, dies in der eigenen Praxis genauso erlebten, haben wir uns erfolgreich um eine BMI-Förderung² beworben, um uns mit dem Projekt

evi – engagiert. vernetzt. interkulturell für die Sichtbarmachung & Stärkung von ehrenamtlichem Engagement in seiner Vielfalt

einzusetzen. Dabei ging es uns im Wesentlichen darum, einerseits für ein breiteres Publikum an potenziellen Freiwilligen interessant und bekannt zu werden und andererseits solche Akteure³ auf unser Netzwerk aufmerksam zu machen, die zwar interkulturelle Themen bearbeiten, aber bisher nicht so stark in der Harburger Ehrenamtslandschaft verankert sind. Das Ganze planten wir mit einem sogenannten agilen Projektdesign. Klingt abstrakt. Ist es auch. Zumindest auf Konzeptebene.

In der Praxis ging es konkret darum, Wege zu finden, wie wir die Harburgerinnen und Harburger in ihrer Vielfalt erreichen und sie für ein freiwilliges Engagement begeistern können sowie bestehendes Engagement sichtbarer zu machen.

Durch die BMI-Projektförderung von 04/2021 – 12/2024 entwickelten wir in einem kollaborativen Sozialraumprozess Maßnahmen, die auf drei Ziele hinarbeiteten:

- ❶ Wir mobilisierten Menschen mit Migrationsbezügen, sich institutionell zu engagieren.
- ❷ Wir sensibilisierten Harburger Akteure dafür, ihre ehrenamtlichen Angebote vielfältig und niedrigschwellig zu gestalten.
- ❸ Wir machten das Harburger Engagement in seiner Vielfalt⁴ sichtbar.

Dafür standen Fördermittel für insgesamt 34 Personalstunden einer Sozialpädagogin wöchentlich sowie für Sachkosten, Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zur Verfügung. Zusätzliche Mittel wurden vom Träger des FNH, dem Ev.-luth. Kirchenkreis Hamburg Ost sowie dem Bezirksamt Harburg bereitgestellt.

¹ Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Hamburger Engagementsstrategie, S 43: [engagementstrategie-1-seitig-data.pdf](#)

² Das Bundesministerium des Innern und für Heimat – Bundesamt für Migration/Flüchtlinge bewilligte gemäß Förderschwerpunkt Engagiert vor Ort – Sichtbarmachung und Stärkung von ehrenamtlichem Engagement eine Förderung für die Vorhaben im Rahmen von evi.

³ Unter dem Begriff Akteure bündeln wir alle gemeinwohlorientierten Organisationen, Vereine, Projekte und kleinere Initiativen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten.

⁴ Engagement in Vielfalt bedeutet für uns, eine möglichst große Bandbreite von Engagierten anzusprechen bzw. abzubilden. Sprich: Jüngere und Ältere, Eingewanderte sowie Deutsche mit und ohne Migrationsbezug. Der Fokus von evi lag auf der Gewinnung von Menschen und Akteuren aus verschiedenen Harburger Communities.

2. Die Menschen

evi richtete sich vorrangig an erwachsene Menschen, die seit mindestens drei bis fünf Jahren in Deutschland leben und die ein grundsätzliches Selbstverständnis mitbringen, sich (innerhalb ihrer Community oder Familie) zu engagieren oder engagieren zu wollen.

Damit deren Engagementbereitschaft auf bedarfsgerechte Beratungsangebote des FNH sowie geeignete Einsatzmöglichkeiten bei Harburger Akteuren stoßen konnte, setzten wir uns außerdem dafür ein, interessierte Kolleginnen und Kollegen von Akteuren in unserem Netzwerk für ein Engagement in Vielfalt zu sensibilisieren.

Stakeholder, die unsere Zielgruppe in besonderer Weise repräsentieren (wie beispielsweise Migranten-selbstorganisationen, Kulturvereine oder Moscheegemeinden), spielten für unser Vorhaben als Experten und Multiplikatoren eine entscheidende Rolle.

Unser Blick zurück

Die Zielgruppe so eng zu fassen, nutzte uns in zweierlei Hinsicht: Insbesondere in der Startphase half es uns beim Sondieren, was wir für wen leisten können und was nicht. Gleichzeitig war es wichtig, Schnittmengen und Unterschiede zu Akteuren, die in einem ähnlichen Feld unterwegs sind, genau zu kennen. Denn so konnten wir Hand in Hand arbeiten, ohne unsere Angebote zu doppeln.

Um ein Beispiel zu nennen: Menschen ohne jegliche Deutschkenntnisse in ein Ehrenamt zu vermitteln, bedarf höherer Personalressourcen durch eine engmaschige Begleitung, als sie von uns vorgesehen und leistbar war. Und das nicht ohne Grund: Denn genau das leistet das Projekt *MitMacher*⁵. Ein anderer wichtiger Ansprechpartner ist für uns *Sprachbrücke Hamburg e. V.*⁶, an die wir regelmäßig in unserer Beratung verweisen.

Die Definition der Zielgruppe war somit für uns ein Raster bei der Entwicklung von Maßnahmen. In unserer Außendarstellung haben wir diese Definition jedoch nicht so explizit eingesetzt, da wir selbstverständlich allen mit Rat und Tat zur Seite standen und stehen, die sich an uns wenden.

Unsere Empfehlung ist es, schon in der Konzeptphase den Sozialraum und seine Akteure gut zu kennen bzw. sich diese Kenntnis anzueignen, damit ein neues Projekt Leerstellen füllen und Synergien zu bestehenden Aktivitäten nutzen kann.

⁵ Die *MitMacher* vermitteln geflüchtete und migrierte Menschen ins Ehrenamt, um Empowerment und Teilhabe zu stärken, und begleiten sie in der Startphase intensiv in ihrem Engagement.

⁶ Der Verein *Sprachbrücke-Hamburg e.V.* unterstützt die sprachliche Integration von erwachsenen Zugewanderten.

3. Das Vorgehen – ein agiles Prozessdesign

Wir wollten in einem agilen Prozess gemeinsam mit den beteiligten Akteuren zunächst Leerstellen identifizieren, dann erst geeignete Maßnahmen entwickeln, sie erproben und anschließend entscheiden, welcher nächste Schritt sinnvoll ist. Anders ausgedrückt: Der Weg entstand beim Gehen.

Ein fundiertes Konzept war dennoch oder gerade deshalb Grundvoraussetzung für den Erfolg. Dazu orientierten wir uns an den inhaltlichen „Leitplanken“ der klassischen BMI-Projektlogik mit vier Handlungsfeldern:

- ❶ Diversität und Expertise im Team des Freiwilligennetzwerks
- ❷ Gezielte Ansprache (unserer Zielgruppe)
- ❸ Netzwerkarbeit (mit Stakeholdern und Akteuren)
- ❹ Sichtbarmachen von Engagement in Vielfalt

Unser Blick zurück

Wir sind davon überzeugt, dass es richtig und wichtig war, zunächst viel Zeit ins Fragen und Zuhören investiert zu haben. Denn auch wenn wir im Rahmen unserer Handlungsfelder natürlich Vorstellungen von passenden Maßnahmen hatten – es wäre ohne den ergebnisoffenen Austausch mit der Zielgruppe nicht möglich gewesen, die richtigen Maßnahmen zu wählen und sie in geeigneter Weise umzusetzen.

Vielfalt zu stärken ist ein gemeinschaftlicher Prozess, der nicht im luftleeren Raum stattfindet, sondern von Menschen gestaltet wird, die alle ihre Vorstellungen mitbringen und ihren Blick auf den Bedarf in ihrem Sozialraum haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass beispielsweise kleine ehrenamtlich geleitete Initiativen mit einem anderen Tempo (und oft ohne feste Arbeitszeiten) agieren als große Akteure mit einem hauptamtlichen Team. Sie für ein neues Thema zu begeistern, gelang in erster Linie deshalb, weil wir uns auf ihren jeweiligen Rhythmus einstellten.

Der agile Ansatz war gerade zum Projektstart wichtig, um nicht schon von Anfang an mit einem umfassenden Maßnahmenkatalog aufzuwarten, sondern entlang des Bedarfs zu planen bzw. auch um Ideen, die andere nicht überzeugten, über Bord zu werfen (- einen Workshop mit drei Referenten und fünf Anmeldungen von Teilnehmenden haben wir durchaus auch mal abgesagt).

Gleichzeitig ist eine innere Stringenz notwendig, um sich in der Bandbreite der Möglichkeiten nicht zu verirren. Nach dem ersten Projektjahr haben wir unsere Maßnahmen mehr und mehr mit klassischem Projektmanagement umgesetzt.

4. Die Handlungsfelder & ihre Maßnahmen

Welche Aktivitäten verbergen sich nun hinter den vier Handlungsfeldern?

Unsere Maßnahmen sind Anregungen, damit andere Interessierte entlang der äußeren und inneren Gegebenheiten ihres eigenen Sozialraums ähnliche Projekte mit Leben füllen können. Unsere Erkenntnisse beziehen sich auf den Hamburger Bezirk Harburg und auf uns als Freiwilligenagentur mit vier hauptamtlichen Teammitgliedern (in Teilzeit) und zu Projektbeginn vier Freiwilligen.



4.1. Diversität und Expertise im Team des Freiwilligennetzwerks

Zunächst war es notwendig, unser eigenes Wissen rund um Fragen von Diversität auf- und auszubauen. Wir gehörten im Machen selbst zu den Lernenden. Unser Konzept sah vor:

• Schulungen zu Vielfalt und Diversität für das FHN-Team

In drei Workshops und regelmäßigen internen Fachgesprächen entwickelten wir unsere Antizipations- und Lernkultur weiter. Und das war und ist nichts anderes als ein diversitätssensibler und unvoreingenommener Lernprozess, der auch dann nicht aufhört, wenn eine Projektförderung endet.

Wir wollten verstehen, wovon wir sprechen, wenn wir über Diversität reden. Und das war gar nicht so leicht. Denn Gepflogenheiten veralten, Konnotationen verändern sich und mit ihnen die Wortwahl. Wir diskutierten beispielsweise mit einer Diversitäts-Expertin die Frage, ob wir mit dem Wort „helfen“ nicht schon manche

Menschen abschrecken. Z.B. diejenigen, die sich viel zu lange in Hilfssystemen befunden haben und heute gerade KEINE Hilfe in Anspruch nehmen wollen (insbesondere dann nicht, wenn sie selbst ja zu uns kommen, weil sie sich für andere engagieren möchten), sondern ihnen besser ein Informationsgespräch anbieten würden.

Oder greifen wir das Gendern heraus: Im Konzept planen wir, unsere Website barrierearm neu zu gestalten. Aber was heißt das für das Gendersternchen oder den Doppelpunkt, die zumindest in unserem Sektor häufig verwendet werden? Ist es für Menschen, die gerade dabei sind, Deutsch zu lernen, verwirrend oder eine Hürde? Oder für Menschen, die auf die Übersetzung eines Sprachcomputers angewiesen sind? Unser Eindruck war: ja. Deshalb haben wir uns für die weibliche und männliche Ansprache entschieden.

Im Prozess selbst waren wir phasenweise verunsichert, wie es richtig geht. Es wurde viel diskutiert – auch kontrovers. Und nicht immer kamen wir alle auf einen Nenner. Aber genau das hat uns immer wieder ein Stück weitergebracht und unterstrich unsere Haltung, die uns alle eint: Wenn wir es schaffen, uns in Ruhe zuzuhören und die Meinungsvielfalt zu schätzen, können wir davon auch ein bisschen was in die Welt tragen. Auch wenn wir in erster Linie der neuen Zielgruppe den größten Raum eingeräumt haben, war es uns wichtig, zunächst intern alle abzuholen und idealerweise mitzunehmen.

Gelernt haben wir: Wer sich auf den Weg macht, um sich und seine Arbeit vielfältig aufzustellen, wird und darf Fehler machen. Diese Erlaubnis und Fehlertoleranz hat uns aus der anfänglichen Verunsicherung herausgeholfen und ermöglicht, das Projekt mit aller Offenheit voranzutreiben. Wichtig ist es, die eigenen Prozesse und Entscheidungen zu hinterfragen und sie begründen zu können.

► Ein diverses Freiwilligenteam

Vor Projektbeginn arbeiteten wir mit einem vierköpfigen Freiwilligenteam zusammen. Sie alle kommen schon seit mehreren Jahren regelmäßig ins Büro und sind bereits im Ruhestand. Zur Erweiterung unseres Teams suchten wir also jüngere und internationale Perspektiven. Um sie zu finden, sind wir dahin gegangen, wo sie sind. Beispielsweise zur Erstsemesterbegrüßung der internationalen Studentinnen und Studenten der TU Harburg. Außerdem haben wir unser Gesuch auf unserer Website eingestellt. So haben wir das Interesse von fünf Menschen zwischen 21-35 Jahren überwiegend mit internationalem Hintergrund für unsere Arbeit wecken können.

Um dann auch wirklich ein attraktives Einsatzgebiet für freiwilliges Engagement zu sein, achteten wir darauf, passgenaue Aufgabenpakete mit den neuen Freiwilligen abzustimmen.

Heute engagieren sich neun Menschen als Freiwillige bei uns. Die Jüngste ist 22 Jahre alt, der Älteste über 80. Sie sprechen zusammen acht Sprachen und sind bei uns flexibel an Bord. Einige kommen weiterhin regelmäßig ins Büro, andere helfen punktuell bei Events oder übersetzen bei Beratungsgesprächen. Sprich: Jede(r) darf, keine(r) muss.

HARBURG ROCKT!



Das 1x1 fürs
**FREIWILLIGEN-
MANAGEMENT**

Podcastreihe: Harburg rockt

Um auch nach Projektende für Engagement in Vielfalt werben zu können, entwickelten wir zusammen mit der Podcasterin Lena Çoban eine fünfteilige Podcastreihe. Im Gespräch mit Akteuren beantwortete sie Fragen zur Akquise und Bindung Freiwilliger, gab Praxis-Tipps und Anregungen für Öffentlichkeitsarbeit. Dabei achteten wir auf Vielfalt bei der Auswahl der Akteure sowie der Gesprächspersonen.

Wissen-to-go ist heute auf unserer Website implementiert:

➔ [Harburg rockt](#)

Unser Blick zurück

Diversitätssensibles Arbeiten verändert das ganze System. Natürlich ist es die Aufgabe der Leitungsebene, so ein Vorhaben in die Gesamtstruktur einer Organisation zu integrieren. Zusätzlich braucht es eine verantwortliche Person vom Fach, die das Projekt koordiniert. Umsetzen konnten wir ein so komplexes Vorhaben aber nur, weil das gesamte Team mitgearbeitet hat. Wir waren nicht nur alle von *evi* überzeugt, wir alle waren *evi* – und sind es immer noch.



Diese (Arbeits-)Zeit sollte man für das gesamte Team im Blick haben, denn interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe, die alles und alle im Team prägt. Es wäre wenig nachhaltig, wenn eine Projektkoordination eine Parallelstruktur aufbaut, die nach Projektende wieder zusammenbricht. Und: Es wäre nicht inklusiv gedacht.

Die Freiwilligenkoordination ist durch mehr Menschen und mehr Einsatzmodelle natürlich aufwändiger. Dafür profitieren wir noch heute von einem wahren Schatz an individuellen Perspektiven, die auch unsere strategischen Fragen nachhaltig beeinflussen. Und: Die anderen Handlungsfelder umzusetzen, wäre ohne Expertise und Diversität im Freiwilligenteam nicht in der Form möglich gewesen.

Woher kommst du?

Wichtig war uns, das gesamte Freiwilligenteam von Anbeginn mitzunehmen. Denn nur wenn alle im Team verstanden haben, warum beispielsweise die Frage „Woher kommst du?“ von einigen Menschen als ausgrenzend erlebt wird, während andere sehr gerne über ihre Herkunft oder ihre Kultur erzählen, kann man ein Gespür dafür entwickeln, es seinem Gegenüber zu überlassen, dieses Thema zu benennen oder eben nicht.

An dieser Stellschraube begann aber auch ein strukturverändernder Prozess: Denn als wir im Beratungsgespräch die Frage nach dem Migrationsbezug nicht mehr stellten, konnten wir die Vorgaben unseres Förderers nicht mehr erfüllen. Denn der Migrationsbezug wird standardisiert erfasst. Und so führt ein kleines Kreuzchen auf einem Erhebungsbogen plötzlich zu struktureller Ausgrenzung. Wir haben uns dieses Kreuzchens angenommen (- hier zeigte sich der positive Effekt des agilen Projektdesigns): Dank konstruktiver und interessierter Partner wurde die Formulierung für alle Hamburger Freiwilligenagenturen wie folgt geändert: „Die beratene Person hat im Gespräch selbst Bezug zum eigenen Migrationshintergrund genommen.“

Wenn es für unser Gegenüber im Gesprächskontext also relevant ist (zum Beispiel weil dessen Fokus das Deutschlernen ist), übernehmen wir die Angabe. Wohlwissend, dass wir so nicht von allen Menschen ihren Migrationsbezug erfassen. Aber wozu auch, wenn es für ihr Ehrenamt keine Rolle spielt? Will heißen: Mit einem Projekt wie **evi** kann man Anstöße für Veränderung über das eigene Wirken hinaus geben, hat auf das Resultat aber nur begrenzten Einfluss. Und so balancierten auch wir immer mal zwischen Vorgaben und dem State of the art.



4.2. Gezielte Ansprache

„Bei uns sind alle willkommen!“ Das galt bei uns schon vor dem Start von **evi**. Nur: Erreichen wir auch alle?! Unsere Projektauswertung belegt, dass wir die Engagementberatung für Menschen aus der **evi**-Zielgruppe während des Projektverlaufs signifikant steigern konnten. Dieser Maßnahmen-Mix hat aus unserer Sicht wesentlich dazu beigetragen:

► Website-Relaunch

Die Überarbeitung der Website entwickelte sich zu weit mehr als einem reinen Relaunch. Denn in der Außenansicht spiegelt sich im besten Falle die Innenschau. Ursprünglich waren Übersetzungs-Tools für Fremd- und Einfache Sprache geplant. Im Prozess entschieden wir, besser alles so eingängig zu formulieren, dass wir eine möglichst große Bandbreite an Menschen verschiedener Altersgruppen und mit unterschiedlichen Deutschkenntnissen ansprechen, ohne sie in Untergruppen zu unterteilen, also inklusiv, statt exklusiv zu denken. Bei der Bildsprache war es uns wichtig, nicht einfach sogenannte vielfältige Models zu buchen, sondern möglichst Menschen aus unserem Kooperationskreis abzubilden, um wirklich authentische Bilder zu haben. Im Umkehrschluss hieß das aber auch, dass wir nicht schon kurz nach Projektstart mit einem schicken Außenauftritt aufwarten konnten: ➡ [Freiwilligennetzwerk Harburg](#).

► Präsenz vor Ort

Wir haben die Veranstaltungen im Sozialraum, bei denen wir uns mit einem Infostand präsentierten, auch im Hinblick auf die Diversität der zu erwartenden Gäste ausgewählt. Und: Wir haben aktiv nach Formaten gesucht – wie beispielsweise dem Tag der offenen Moscheen oder der regelmäßigen Präsenz in der Bücherhalle Harburg –, bei denen wir Gesicht zeigen oder mitwirken dürfen und durften, um unseren Bekanntheitsgrad (besonders bei der **evi**-Zielgruppe) zu steigern.

► Vorträge und Infos für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Die Frage, wo wir unsere Zielgruppe oder relevante Multiplikatorinnen und Multiplikatoren informieren können, leitete uns auch bei der Terminauswahl. So informierten wir über unsere Fördermöglichkeiten beispielsweise bei der Ausbildung der Stadtteilelern von **Kami e.V.**⁷ und haben dies bei vergleichbaren Akteuren ebenso angeboten.

⁷ **Kami e. V.** unterstützt durch Beratung und Begleitung im Lebensmittelpunkt der Menschen und setzt sich dafür ein, dass das multikulturelle und interreligiöse Leben als eine bedeutsame Ressource für die soziale Verbundenheit wahrgenommen und gestärkt wird. (vgl. **Kami e.V.** – interkulturelles Miteinander)

► Förderangebote



Die beiden *evi*-Zielgruppen (sowohl die Engagierten als auch die Akteure) zu erreichen, ist das eine. Ihnen etwas Relevantes bieten zu können, etwas anderes. Denn wie weiter oben beschrieben ist der Vermittlungsbedarf von Freiwilligen an MSO's oder vergleichbare Akteure eher nachrangig. Sie benötigen viel eher Förderung. Hier war unser Credo, nichts zu entwickeln, was nach Projektende nicht fortgeführt werden kann. Wir wollten das Bestehende so adaptieren, dass es dem Anliegen von *evi* Rückenwind gibt. Konkret haben wir beispielsweise unsere Mikroförderung **Geld für Gutes**⁸ mit dem Schwerpunkt Förderung interkultureller Vorhaben ausgestattet:

Projekte, die auf Begegnung verschiedener Communities ausgerichtet sind, oder Förderanträge, die Menschen aus einer dieser Communities stellen, werden bei uns besonders berücksichtigt. Auch hier galt und gilt Niedrigschwelligkeit! Wir haben nicht nur die Antragstellung so unkompliziert wie möglich aufgesetzt (- indem wir in der Konzeptphase bei den Antragstellenden abgefragt haben, was für sie gut handhabbar ist). Wir haben zusätzlich bei der Antragstellung beraten, teilweise unterstützt und tun dies heute noch (- ein Service übrigens, den Menschen mit geringen Deutschkenntnissen genauso gerne annehmen wie auch ältere Menschen, die am Onlineformular scheitern).

► Niedrigschwellige Engagementmöglichkeiten

Das Kerninteresse von Menschen aus der *evi*-Zielgruppe, die zu uns kamen und kommen, ist es, Deutsch zu üben. Dabei bringen sie oft qualifizierte Expertise aus ihren Heimatländern mit. Um sie passend vermitteln zu können, braucht es Akteure, die dabei nicht (nur) den höheren Abstimmungsaufwand sehen, sondern vielmehr den Gewinn neuer Perspektiven und qualifizierter Tatkraft. Wir hatten drei Ansatzpunkte:

Aktion Vielfalt: Etablierte Kooperationspartner haben wir umfassend angesprochen (durch E-Mails, Telefonate und persönliche Gespräche), sie einerseits für die Möglichkeiten, die ein Engagement in Vielfalt bietet, sensibilisiert und andererseits Fragen oder mögliche Befürchtungen geklärt, beispielsweise wegen einer Sprachbarriere. Einige Fragen haben wir aufgegriffen und in unserer Mini-Podcastreihe Harburg rockt bearbeitet (s. Kasten S. 7). An fünf Akteure vermitteln wir seitdem regelmäßig Menschen aus der *evi*-Zielgruppe, deren Sprachkenntnisse ihrer Berufstätigkeit noch im Wege stehen. Weitere fünf bis acht Akteure gehören zu unserem Pool an niedrigschwelligen Einsatzmöglichkeiten für kürzlich Zugewanderte. Darüber hinaus herrscht bei vielen Offenheit, die wir jeweils im Einzelfall noch einmal spezifisch abklären.

Der Weg zu uns: Wer als Akteur über uns Freiwillige für ein Engagement finden möchte, registriert sich dazu in unserer Datenbank. Deren Nutzung ist allerdings, wie wir aus vielen Rückmeldungen vernommen haben, schon für Menschen mit guten Deutschkenntnissen oft eine Herausforderung. Das haben wir zum Anlass genommen, genau diese Handhabung der Datenbank zu aktualisieren und mit Blick auf unsere *evi*-Zielgruppe zu vereinfachen. Dafür haben wir in Zusammenarbeit mit neuen und bestehenden Akteuren in unserem Netzwerk evaluiert, was wir – im Rahmen der technischen Möglichkeiten – verbessern können. Wir haben Kooperationspartner wie Kulturvereine oder Religionsgemeinschaften um ihre Rückmeldungen gebeten und diese, so gut es im Rahmen der technischen Gegebenheiten möglich war, umgesetzt. Das Ergebnis: weniger Behördendeutsch, weniger Fragen, weniger Drop-Down-Menüs. Danach haben sich 11 neue Akteure aus der *evi*-Zielgruppe bei uns registriert.

⁸ Jeder Hamburger Bezirk verfügt über Gelder für eine sogenannte Mikroförderung, um freiwilligem Engagement unkompliziert Schubkraft zu verleihen. Das FNH vergibt einen Teil dieser Förderung unter dem Namen **Geld für Gutes** im Auftrag des Bezirksamt Harburg.

„Speeddating“: Zusammen mit *Sprachbrücke Hamburg e.V.* haben wir Akteure und Interessierte aus der *evi*-Zielgruppe zusammengebracht. Ein Format, das in der Vorbereitung aufwändig, in der Umsetzung jedoch sehr zielführend war.

Unser Blick zurück

Der Website-Relaunch war ein komplexes Unterfangen: Einerseits galt es, die relevanten Inhalte zu analysieren, andererseits mussten sie redaktionell neu aufbereitet und authentisch bebildert werden. In einem Workshop entwickelten wir unsere Kernbotschaften sowie einen passenden visuellen Auftritt. Außerdem passten wir den Registrierungsprozess sowie das digitale Antragsverfahren für *Geld für Gutes* an. Dies mündete in einer Überarbeitung des FNH-Leitbildes und reichte damit weit über ein Website-Relaunch hinaus. Eine Arbeit, die sich – wie wir finden – gelohnt hat.

Die Zusammenarbeit mit Kulturvereinen oder Moscheegemeinden im Hinblick auf unsere Vermittlungstätigkeit zeigte, dass deren Bedarf diesbezüglich marginal ist, weil sie in ihrem Wirkungskreis über genügend Engagement verfügen. Ihnen fehlen eher finanzielle Fördermöglichkeiten für ihr Engagement (was wir teils über *Geld für Gutes* decken konnten) oder Räume. Letzt genanntes war in unserem Projektkonzept nicht abbildbar. Wir empfehlen deshalb, möglichst vorab zu klären, an welcher Stelle sich der tatsächliche Bedarf mit dem Projektkonzept deckt, bzw. noch davor zu klären, ob er in ein Konzept einarbeitbar ist.

Die bezirkliche Mikroförderung *Geld für Gutes*, die wir im Auftrag des Bezirksamts Harburg vergeben dürfen, ist ein Segen für die Harburger Engagementszene. Durch unseren inhaltlichen Fokus gepaart mit hoher Präsenz vor Ort reichten im Verlaufe des Projekts immer mehr neue Netzwerkpartner Anträge ein, sodass die Fördergelder heute einer großen Bandbreite an Aktivitäten zugutekommen.

Last but not least zeigt sich in unseren Beratungsgesprächen, dass Menschen aus der *evi*-Zielgruppe oft deshalb ein Ehrenamt suchen, um Deutsch zu üben und in einer Gruppe anzudocken. Daher war ihr Interesse, in unser bestehendes Netzwerk vermittelt zu werden, höher als zu Kulturvereinen, Religionsgemeinschaften oder vergleichbaren Akteuren zu denen sie oft ohnehin schon Kontakte haben. Das Speeddating zu etablieren, wäre bei vorhandenen Ressourcen lohnend, insbesondere die Zusammenarbeit mit Akteuren, die in der Region vertreten sind, wie *Sprachbrücke Hamburg e.V.*

Nach Projektabschluss schätzen wir es als zentral ein, etablierte Akteure an Bord zu haben, um allen Freiwilligen ein passendes Engagement vermitteln zu können. Wir empfehlen, besonders aktiv, z.B. durch Workshops und persönliche Ansprache, Fragen von Akteuren zu bearbeiten und so Hürden abzubauen.

(Da sich die Punkte „Präsenz vor Ort“ und „Vorträge und Infos für die *evi*-Zielgruppe“ stark mit dem Handlungsfeld Netzwerkarbeit überschneiden, fließen sie dort in unseren Blick zurück ein.)

Was können wir für das Harburger Ehrenamt tun, damit es in seiner Vielfalt wirkt?

Bevor wir mit Maßnahmen an den Start gingen, haben wir uns umgehört. Was brauchen speziell Kulturvereine oder Religionsgemeinschaften, die bisher nicht Teil unseres Netzwerkes sind? Und was davon können wir im Rahmen unseres Auftrags anbieten bzw. anpassen? Auch etablierte Akteure in unserem Netzwerk haben ihre Ideen und Vorstellungen eingebracht. Ein schlankerer Registrierungsprozess war eines der Resultate, das wir angepackt haben (vgl. „Der Weg zu uns“).

Es war eine große Bereicherung, so ergebnisoffen ins Gespräch zu gehen. In der Auswertung unseren Wirkbereich nicht aus den Augen zu verlieren, bedurfte immer wieder der Reflexion. Unser Credo: Besser man konzentriert sich auf Weniges, was man dafür gründlich und durchdacht umsetzt.

4.3. Netzwerkarbeit

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Arbeit an *evi* lag im Netzwerken. Auch wenn es kaum messbar ist, wie wichtig ein Plausch auf einem Stadtteilstreet ist, sind diese informellen Gespräche oft Ausgangspunkt für gute Ideen und erste Kontakte. Wir wollten mithilfe noch intensiverer Netzwerkarbeit die *evi*-Zielgruppe besser erreichen sowie den Kreis unserer Kooperationspartner erweitern, die wir häufig viel leichter über einen persönlichen Erstkontakt gewinnen konnten als über ein Mailing. Wichtig war im nächsten Schritt die Klärung: Wo sind Schnittstellen? Und wo nicht? In Harburg ging es für die Akteure weniger um die Vermittlung Freiwilliger als um den Bereich Förderung wie auch den gemeinsamen Wunsch, das Engagement in seiner Vielfalt sichtbarer zu machen als bisher.

Ein weiteres intensives Arbeitsfeld war für uns die Mitwirkung in relevanten Arbeitskreisen und Gremien, wie beispielsweise dem AK Migration oder Migration, Teilhabe und Vielfalt, damit wir unser Projekt auch strukturell verankern und mit Akteuren ähnlicher Ausrichtung gemeinsam agieren konnten. Im Laufe des Projekts wurde das Team des FNH und insbesondere der Projektkoordinator als Experte wahrgenommen und als Referent – nicht nur im Bezirk Harburg – angefragt.

Unser Blick zurück

Ein Netzwerk an Akteuren, die Freiwillige suchen, ist das Fundament für die Engagementberatung jeder Freiwilligenagentur. Daher ist es kaum überraschend, dass der Ausbau des Netzwerks und die thematische Zusammenarbeit im Hinblick auf vielfältige Akteure sowie entsprechende Engagementangebote ein besonderes Gewicht für ein Projekt wie *evi* haben müssen. Was wir aber auch wussten, ist, dass wir unsere Netzwerkpfege nicht in derselben Intensität ohne Projektförderung fortsetzen können. Deshalb haben wir auf Partner gesetzt, die Interesse an einer längerfristigen Zusammenarbeit signalisiert haben. Qualität vor Quantität.

Zur Wahrheit gehört auch, dass wir uns anfangs mehr und vor allem früher messbare Resultate gewünscht hätten. Beispielsweise hielten wir es für realistisch, jährlich zwei Veranstaltungen in Kooperation mit Organisationen aus migrantischen Communities durchzuführen. Real konnten wir dies aber erst ab dem 2. Projektjahr umsetzen, weil es dauerte, bis wir interessierte Partner und ein gemeinsames Thema gefunden hatten. Zusammen mit *QualiMove e.V.*⁹ und *Sprachbrücke Hamburg e.V.* haben wir insgesamt drei Veranstaltungen realisiert, in denen es um Bindung und Motivation von Freiwilligen ging, Informationen zu Fördermitteln oder dem Nutzen von Freiwilligenagenturen für Akteure.

Durch den Kontakt zu neuen Kooperationspartnern hat bei uns die Verweisberatung zugenommen, z.B. wo man Förderungen beantragen kann. Dazu ist eine umfassende Kenntnis der Möglichkeiten im Sozialraum notwendig.

Der charmante Nebeneffekt vom Netzwerken: Je höher unsere Bekanntheit, desto mehr Anfragen, derer wir uns annehmen durften. Dabei wurde es im Projektverlauf zunehmend wichtig, zu priorisieren. Dies bedingte immer wieder die Reflexion: Was können wir im Rahmen unserer Möglichkeiten leisten? Und zwar sowohl im Hinblick auf eine inhaltliche Abgrenzung als auch auf die vorhandenen Ressourcen. Dies zu tun war nicht immer leicht, aber wertvoll.

4.4. Sichtbarmachen von Engagement in Vielfalt

Sichtbarkeit erreicht man durch passgenaue Öffentlichkeitsarbeit. Wir wollten mit diesem Handlungsfeld aber mehr als einen ansprechenden Slogan platzieren. Wir wollten zeigen, wie vielfältig das Engagement in Harburg bereits ist, und den vielen freiwillig Engagierten für ihren Einsatz danken. Dafür entwickelten wir folgenden Maßnahmen-Mix aus klassischen PR-Tools sowie umfangreicheren Aktivitäten:

- Erweiterung der ÖA-Strategie um interkulturelle Themen in Zeitungsartikeln und Blogbeiträgen,
- Aufbau eines Instagram-Kanals mit „schnelleren und jüngeren“ Beiträgen,
- Das Thema Vielfalt bei Sozialraumfesten einfließen lassen: Bei unserem Jubiläum präsentierten wir beispielsweise die Vielfältigen Vorbilder im Rathaus Harburg und gaben dort außerdem der Ausstellung *Ist doch Ehrensache von EvaMiGra e.V.*¹⁰ eine Plattform (➔ *Ist doch Ehrensache*). Das *Dankesfest* zum Tag des Ehrenamts am 5. Dezember 2024 wurde von uns zusammen mit Partnern¹¹ wie dem Bezirksamt Harburg organisiert und von der Sparkasse Harburg-Buxtehude gefördert. Die Vielfältigen Vorbilder wurden natürlich auch dort den rund 400 Gästen präsentiert.

⁹ *QualiMove e.V.* – „Qualitätsentwicklung in Moscheegemeinden und islamischen Organisationen durch Vernetzung“ entwickelt ein Modell, ehren-, neben-, und hauptamtliche Personen in Moscheegemeinden, muslimischen Vereinen und Organisationen zu schulen, zu professionalisieren und sie sowohl untereinander als auch mit den Akteuren in den Stadtteilen/Bezirken zu vernetzen.

¹⁰ Der Schwerpunkt von *EvaMiGra e.V.* ist die Arbeit mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den Jugendmigrationsdiensten und im Programm Respekt Coaches an Schulen in Hamburg und Brandenburg.

¹¹ Partner: Bezirksamt Harburg, DRK-Kreisverband Hamburg-Harburg, Lokale Partnerschaften für Demokratie Harburg und Süderelbe/ gefördert von der Sparkasse Harburg-Buxtehude

Vielfältige Vorbilder

Diese Audioreihe war unsere umfangreichste Aktion im Bereich Öffentlichkeitsarbeit: Wir porträtierten 13 Freiwillige sowie Vertreterinnen und Vertreter vielfältiger Akteure mit Fotos und Audioimpressionen, in denen sie davon erzählen, was sie in ihrem Ehrenamt motiviert und bewegt. So wurde mittels QR-Code und Smartphone die Vielfalt des Engagements in Harburg erlebbar.

Unser Fokus lag dabei weniger darauf, neue Vorbilder zu generieren, als darauf, bestehendes, jedoch teils übersehenes Ehrenamt aufzuspüren. Mit Erfolg. Denn Harburg steckt voller Engagement! [👉 Hör' doch mal rein](#)



Unser Blick zurück

Als wir das Projektkonzept schrieben, hatten wir vage vor Augen, bei einer Preisverleihung Ehrenamtliche zu würdigen – auch um damit die lokale Presse auf vielfältiges Engagement aufmerksam zu machen. Im Projektverlauf sind wir aber mit so vielen Engagierten in Kontakt gekommen, dass eine besondere Würdigung Einzelner für uns nicht mehr in Frage kam.

Herausgegriffen haben wir dennoch einzelne Engagierte in dem Format Vielfältige Vorbilder. Unser Anliegen, durch diese Audioreihe zu verschiedenen Gelegenheiten ein Spotlight auf Engagement in Vielfalt richten zu können, ging auf: Die Porträts waren als Wanderausstellung im Projektverlauf an acht verschiedenen Orten wie den Bücherhallen Harburg, Moscheegemeinden, Stadtteilbüros und Kulturzentren zu sehen – und ihre Geschichten haben auch heute noch, nach Projektende auf unserer Website ihren Auftritt.

Gewürdigt haben wir die Freiwilligen auf den zwei oben genannten Festen, bei denen wir alle Gäste feierten (und sie sich selbst). Dass beim Dankesfest unter anderem das Bezirksamt Harburg als Gastgeber mit einem Grußwort auftrat und wir beim Jubiläum ins Harburger Rathaus einladen durften, war eine wichtige Anerkennung für die Geladenen. Diesen Wert darf man nicht unterschätzen. Wir sind dankbar, dass wir von den Kolleginnen und Kollegen aus dem Bezirksamt Harburg uneingeschränkten Rückenwind für unser Projekt *evi* hatten.

Die Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen hilft Projekten wie *evi* ungemein. Deshalb glichen wir bereits in der Antragsphase unser Anliegen mit den Zielen des Bezirksamts Harburg, die *evi* auch finanziell förderten sowie der Sozialbehörde Hamburg ab.

5. Fazit

Wer sich und seine Organisation vielfältig aufstellen möchte, begibt sich in einen komplexen, vielschichtigen Lernprozess, der sich entlang gesellschaftlicher Veränderungen entwickelt und in dem Sinne nie wirklich abgeschlossen ist. Und lohnt sich das ganze? Ja!

Unser Netzwerk hat sich erweitert, unsere Klientel ebenso und last but not least unser eigener Blickwinkel. Deshalb wissen wir auch, dass die Frage an sich falsch gestellt ist, denn Vielfalt im Engagement anzusprechen und abzubilden, ist schlicht und ergreifend notwendig:

Aus dem ZIVIZ-SURVEY 2023 ergibt sich, dass das Ehrenamt für viele verstaubt und unattraktiv wirkt. Akteure des freiwilligen Engagements kämpfen (u. a. deshalb) mit den Folgen mangelnden Nachwuchses. Als Freiwilligenagentur halten wir es also für zwingend notwendig, mehr Freiwillige zu akquirieren als bisher. Gleichzeitig findet da, wo Menschen sich engagiert für eine Sache einsetzen, nicht nur Demokratiebildung im weitesten Sinne, sondern Begegnung im Konkreten statt – von völlig unterschiedlichen Menschen, die doch ein Interesse verbindet. Orte für Engagement zu schaffen (bzw. dorthin zu vermitteln), fördert Begegnung, Toleranz und Verständnis. Kurz: Es ist ein gesellschaftlicher Kit, den wir in Zeiten wie diesen unbedingt brauchen.

Eine besondere Qualität von freiwilligem Engagement ist es, dass sich dort eine große Bandbreite von Menschen aus unterschiedlichen Altersgruppen, mit verschiedenen beruflichen Hintergründen und diversen kulturellen Bezügen begegnen können. Diesen Effekt zu stärken, sehen wir als unbedingte Aufgabe einer Freiwilligenagentur.

Durch [evi](#) hatten wir die notwendige Ressource, ein noch umfassenderes Verständnis davon zu erhalten, wer sich im Bezirk Harburg wie und wofür ehrenamtlich stark macht. Und wir hatten die Kapazitäten, neue Akteure anzusprechen, die nun Teil unseres regulären Netzwerks sind. Auch in unserer Beratung zeigt sich zum einen, dass die Bandbreite Interessierter, die zu uns kommen, gewachsen ist und zum anderen, dass wir heute mehr Möglichkeiten haben, passende Einsatzfelder für alle zu finden, oder aber über kompetente Kooperationspartner verfügen, an die wir verweisen können.

Wir haben nicht nur die Vielfalt im Harburger Engagement sichtbar gemacht. Wir sind auch selbst sichtbar geworden, bei den Harburgerinnen und Harburgern, den Akteuren im Bezirk und an öffentlichen Stellen. Ein Plus, dass unserem Wirken zugutekommt. Nicht nur für unser alltägliches Wirken, sondern auch für unser strategisches Handeln. Wir prägen heute die Arbeit der Landesarbeitsgemeinschaft Hamburger Freiwilligenagenturen (lagfa Hamburg) in Sprecherinnenfunktion, haben Kontakte zu weiteren Stakeholdern geknüpft und stehen im Bezirk für Kompetenz und Weiterentwicklung.

Leider sind Projektressourcen immer begrenzt – eine Realität, die jeder kennt und doch einen gewissen Zeitdruck bringt. Wir würden sagen, dass wir durch unsere intensive Netzwerk- und Beziehungsarbeit insbesondere im dritten Projektjahr die notwendige Bekanntheit und Glaubwürdigkeit bei allen Kooperationspartnern erlangt haben. Etwas mehr Zeit hätte gutgetan, denn – auch das haben wir in unseren vielen Austauschrunden mit Expertinnen und Experten gelernt: **Es gibt für den Prozess der interkulturellen Öffnung keine Blaupause, keine Checkliste und keinen Fahrplan, den man abarbeiten kann. Es gibt viele verschiedene Wege und Ansätze. Drei Schlüsselfaktoren waren für uns dabei wegweisend: Offenheit, Fehlertoleranz und Authentizität.**