

## **„Tolle tolle Paten – tolle Betreuung“**

### **Beziehung, Nähe und Distanz in der Arbeit mit Ehrenamtlichen**

#### **Eine Evaluationsstudie für das Netzwerk Familienpaten Bayern**

Durchgeführt an der Katholischen Stiftungshochschule München im Sose 2023 im Modul „Qualitative Sozialforschung“ des Masterstudiengangs (Angewandte Bildungswissenschaften und Soziale Arbeit als Wissenschaft und Profession)<sup>1</sup>

Unter der Leitung von Prof. Dr. Cornelia Behnke-Vonier

### **1. Einleitende Bemerkungen**

Das Netzwerk Familienpaten hat zum Zeitpunkt der Untersuchung 63 Standorte in Bayern.

Ziel des Netzwerkes ist die Unterstützung von Familien durch Ehrenamtliche.

Charakteristisch sind ein niederschwelliger Zugang und zeitlich begrenzte Maßnahmen. Die Arbeit mit den ehrenamtlich tätigen Familienpaten/-patinnen wird an den Standorten von Hauptamtlichen (überwiegend Sozialarbeiter/-innen bzw. Sozialpädagogen/-innen, angestellt bei unterschiedlichen Trägern) koordiniert. Ein wichtiges Element der Betreuung der ehrenamtlich Tätigen ist eine verpflichtende Schulung.

In dieser Evaluationsstudie wurde untersucht, wie das Projekt „Familienpaten“ derzeit von den koordinierenden Hauptamtlichen sowie den von ihnen betreuten ehrenamtlich tätigen Paten und Patinnen erfahren und bewertet wird. Was funktioniert gut, wo gibt es Verbesserungsbedarfe? Zentrale Aspekte waren Möglichkeiten der Akquise vor Ort und die Motivationen der Ehrenamtlichen.

Untersucht wurden in exemplarischer Weise sechs Standorte. Die Evaluation erfolgte durch sechs Teams von Studierenden mittels Verfahren der qualitativen Sozialforschung: Mit den koordinierenden Hauptamtlichen wurden vor Ort leitfadengestützte offene Interviews

---

<sup>1</sup> Die folgenden Studierenden waren an dem Projekt beteiligt: Olga Faber, Marina Faßler, Hannah Geisler, Petra Greger, Lea Hehnen, Laura Herbst, Corinna Herche, Patricia Herrero, Antonia Hoppe, Lukas Katzmair, Mine Killi, Kristian Korell, Hannah Molck-Ude, Julia Reiniger, Tobias Rohm, Maximilian Schulz, Gwendolyn Schweizer, Sophie Walbrun, David Zeller.

geführt, mit den ehrenamtlich Tätigen Gruppendiskussionen (zu den methodischen Verfahren vgl. Bogner/Littig/Menz 2014 sowie Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010).

Bei den ausgesuchten Standorten handelt es sich um eine bewusste Auswahl von Seiten des Netzwerks; zum Teil mussten andere Standorte als die ursprünglich geplanten gesucht werden, etwa, weil zum Zeitpunkt der Untersuchung keine Paten und Patinnen vorhanden waren. Hier zeigt sich bereits vor Beginn der Untersuchung, dass die Situation an den Standorten sehr unterschiedlich ist.

Die Ergebnisse dieser studentischen Evaluationsstudie sind nicht in einem statistischen Sinne repräsentativ (können es auch von der Anlage her nicht sein), zeigen aber in exemplarischer Weise einige Strukturen, Bedarfe und Befindlichkeiten auf, auf deren Basis sich gut einige Empfehlungen formulieren lassen.

## **2. Empirische Ergebnisse**

### **Einige Strukturdaten zu den Paten und Patinnen**

Die Situation vor Ort ist, wie schon gesagt, unterschiedlich. An einigen Standorten herrscht eher Not Ehrenamtliche zu finden, etwa aufgrund eines ungünstigen Zuschnitts des Landkreises, an anderen Standorten ist die Situation sehr komfortabel, so dass nach Einschätzung der Hauptamtlichen derzeit keine Notwendigkeit für verstärkte Akquise besteht.

An den Gruppendiskussionen vor Ort haben zwischen drei und zwölf Paten und Patinnen teilgenommen, die Diskussionsgruppen waren in allen Fällen mit Männern und Frauen besetzt, wobei die Frauen in der Überzahl waren. Das Alter der Paten/Patinnen lag zwischen 31 und 75 Jahren, die Jüngeren sind aber deutlich in der Minderheit, der größte Teil der Diskussionsteilnehmenden befindet sich bereits im Ruhestand. Es besteht ganz überwiegend kein Migrationshintergrund, lediglich zwei Teilnehmende stammen aus dem europäischen Ausland. Die Bildungshintergründe sind unterschiedlich, es finden sich sowohl niedrige, als auch mittlere und hohe Bildungsniveaus, hier lässt sich keine einheitliche Tendenz feststellen.

## Zur Motivation

Hintergrund für die Suche nach einem Ehrenamt ist häufig eine *Umbruchsituation* im Leben, etwa ein Wohnortwechsel oder der Eintritt in den Ruhestand und der Bedarf nach Neuorientierung. Das folgende Zitat ist dafür exemplarisch:

„Dass ich vor drei Jahren in vorzeitigen Ruhestand gegangen bin [...] dann so für mich insgesamt so auf der Suche war, was stell ich jetzt in meinem Leben quasi noch an.“

Vielfach wird ganz explizit eine Arbeit mit Kindern gewünscht. Die Älteren erleben genug Umgang mit älteren Menschen in ihrem Alltag und formulieren den Bedarf nach Kontakt mit Jugend und Familien. Vielfach stellt die Patenschaft einen gewissen Ersatz für den mangelnden Kontakt zu eigenen Enkeln oder Ersatz wegen nicht vorhandenen eigenen Enkeln dar: „Enkel krieg ich keine, deswegen hab ich mich eher auch für das entschieden.“

Ein grundlegendes Motiv ist der Bedarf nach *Sinnstiftung* und *Wertschätzung*. Es zeigt sich die große Bedeutung des Gefühls, gebraucht zu werden (vgl. dazu Generali Deutschland AG 2017). Auch das Motiv, der Gesellschaft etwas zurückgeben zu mögen taucht auf, wie auch die Freude über das Erleben von Dankbarkeit oder Bezogenheit seitens der betreuten Familien. So wird es etwa als „sehr sehr schön“ erlebt, wenn ein Kind Vertrauen fasst. Eine Bezahlung oder Aufwandsentschädigung steht für die Ehrenamtlichen deutlich nicht im Vordergrund, wird zum Teil sogar vehement abgelehnt. Hier zeigt sich ein sehr klassisches Verständnis für das *Ehrenamt*. Das Engagement und die Motivation der Paten kann durchgängig als sehr hoch bezeichnet werden.

Die Zusammenarbeit und Beziehung zwischen den Ehrenamtlichen und den koordinierenden Hauptamtlichen wird durchgängig als sehr positiv beschrieben. Die Paten und Patinnen fühlen sich ganz überwiegend *gut aufgehoben* und wertgeschätzt. Es gibt eine *Tendenz zur Selbstüberschätzung* bei den Ehrenamtlichen, die sich beispielsweise in dem Wunsch nach „komplizierteren Familien“, also quasi anspruchsvolleren Fällen ausdrücken kann. Hier besteht die Notwendigkeit, auch zum Selbstschutz der ehrenamtlich Tätigen, Grenzen aufzuzeigen. Grundsätzlich wird die Patenschaft als schön, wertvoll und anspruchsvoll eingeschätzt. Es besteht ganz überwiegend ein hohes Engagement und ein hohes Maß an Identifikation mit dem Ehrenamt. Die zumindest potenzielle Gefahr ist ein problematischer Umgang mit *Nähe und Distanz* bzw. ein emotionales Überengagement. Einige Paten und

Patinnen entwickeln eine enge Bindung zu den betreuten Kindern und dementsprechend z.B. Schuldgefühle beim Beenden der Patenschaft.

Zum Teil gibt es divergierende Einschätzungen zwischen ehrenamtlich Tätigen und Koordinatoren/-innen, etwa in Bezug auf die Akquise. Während von Seiten der Koordinatoren/-innen an zwei Standorten mit komfortabler Situation die Auffassung vertreten wird, dass derzeit kaum Akquise nötig sei, wünschen sich die Paten und Patinnen mehr Werbung (z.B. an Schulen) oder auch Akquise durch das Kennenlernen derzeit aktiver Paten/Patinnen.

Auch die Schulung durch die Koordinatoren/-innen erfährt durch die Paten und Patinnen eine positive Würdigung. Sie wird als anspruchsvoll bzw. als Ausbildungsmöglichkeit erfahren und wird von einigen als positiver Grund für die Entscheidung für dieses Ehrenamt erfahren. Diese positive Würdigung durch die Ehrenamtlichen deckt sich nicht immer mit der tendenziell kritischeren Wahrnehmung der Hauptamtlichen. Dort wird die Schulung gelegentlich auch als Hürde wahrgenommen (s.u.).

Die Patenschaft wird oft länger wahrgenommen als geplant, Gründe für ein Aufgeben des Ehrenamts sind eher äußerer Natur: Ein Umzug, die erschwerten Bedingungen durch Corona oder auch ein Mehrfachengagement, das irgendwann (auch altersbedingt) zu belastend wird.

### **Die Perspektive der Koordinatoren/-innen**

Hier zeigt sich zunächst einmal ein unterschiedlicher Grad der Aufgeschlossenheit gegenüber dem Forschungsprojekt. In einem Fall herrschte eher ein Misstrauen, begründet durch die empfundene Notwendigkeit, die Paten/Patinnen schützen zu müssen. Hier wurde die Evaluation offenbar als eher bedrohlich wahrgenommen. Überwiegend aber wurden die studentischen Teams freundlich empfangen und bewirtet.

Was die Betreuung der Ehrenamtlichen betrifft, so zeigt sich durchgängig ein sehr *hohes Engagement* auf Seiten der Koordinatoren/-innen. Bei vielen ist der Zeitaufwand für die Patenbetreuung auch höher, als in der Verteilung der Arbeitszeit vorgesehen. Durchgängig herrscht eine *wechselseitig große Wertschätzung* zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen („tolle tolle Paten“ und „tolle Begleitung“). Auch bei den regelmäßig stattfindenden Patentreffen herrscht ein hohes Engagement seitens der Koordinatoren/-

innen etwa durch Einladung von Referenten/Referentinnen oder durch eigenen fachlichen Input, so dass die Patentreffen von den Ehrenamtlichen teilweise wie eine Schulung wahrgenommen werden. Es herrscht – in Analogie zu der hohen Identifikation der Paten/Patinnen mit dem Ehrenamt – eine hohe *Identifikation mit der Tätigkeit als Koordinator/-in*. Die Betreuung der Ehrenamtlichen wird teilweise als „eigentlich ein Vollzeitjob“ und als „wahnsinnig verantwortungsvoll“ eingeschätzt. Die Koordinatoren/-innen zeigen durchgängig hohen Einsatz, sind telefonisch zu erreichen, treffen ihre Auswahl durch persönliche Gespräche, zeigen Wertschätzung/Bindung durch das Verschicken von Geburtstagskärtchen u.ä.

Bedingt durch die unterschiedlichen Situationen vor Ort hinsichtlich der vorhandenen Ehrenamtlichen, gibt es auch unterschiedliche Befunde/Strategien in Hinblick auf die Akquise. Ein Aspekt der vielfach genannt wird, ist die Wichtigkeit von „*Mundpropaganda*“. Das bedeutet, dass aktive Ehrenamtliche Werbung machen. Die Flyer des Netzwerks werden von einem Teil noch eingesetzt, von einem anderen Teil als „nicht mehr zeitgemäß“ eingeschätzt. Weitere, zum Teil sehr aktiv vorgenommene Akquiseformen sind: Zeitungsannoncen, Amtsblatt, Ehrenamtsbörsen, persönliche Bekanntschaften, Aushänge, neue Medien wie Facebook, Instagram, App, Homepage Familienpaten. Das Projekt wird bei Elternabenden oder Gemeindeversammlungen vorgestellt. An einem Standort mit einer Unterversorgung mit Ehrenamtlichen herrscht derzeit Frustration aufgrund der mangelnden Akquiseerfolge. Dort gab es eine kreative Idee („wir backen unseren Paten selbst“): aus Mürbeteig gebackene Paten wurden auf dem dortigen Markt verteilt, die Resonanz war aber dürftig.

Ein weiterer Akquiseplan eines Standortes ist es, über die Lokalzeitung das Projekt vorzustellen. Zum Teil werden private und lokale Netzwerke genutzt.

Die Bewertung der Schulungen ist ebenfalls unterschiedlich. Zum Teil gibt es Kritik an den Schulungen der Koordinatoren/-innen. Es herrsche eine *falsche Gewichtung*: Warm-up-Spiele und dergleichen wären unnötig, da die Koordinatoren/-innen selbst Sozialpädagogen/-innen sind und dergleichen kennen. Nötig wären hingegen organisatorische Inhalte (wie z.B. Leistungsvereinbarungen mit der Stadt) sowie *Rüstzeug für die kontinuierliche Beziehungsarbeit* mit den Ehrenamtlichen. Beispielhaft wird die Frage genannt, wie sich ein Konfliktgespräch führen lässt.

Die Schulungen für die Paten/Patinnen werden zum Teil angepasst bzw. „umgebaut“. Die Schulungen insgesamt werden zum Teil kritisch betrachtet, weil die Paten/Patinnen ohnehin schon viel Zeit und Engagement aufbrächten. Der Zeitaufwand durch die Schulung, so die Einschätzung, hielte potenzielle Paten ab. Hier wird die Schulung als Prüfstein und Hürde wahrgenommen: Einige Interessierte würden nach der Schulung wieder abspringen. Im Gegensatz dazu wird die Schulung von den interviewten Paten und Patinnen als positiver Grund für die Entscheidung für dieses Ehrenamt dargestellt. Hier herrscht also eine gewisse *Divergenz*.

### **Zusammenarbeit mit dem Netzwerk**

Auch hier haben wir unterschiedliche Wahrnehmungen. Zum Teil wird die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk sehr geschätzt. Das Netzwerk wird als hilfreiche Instanz wahrgenommen (Rahmenbedingungen, Standards, Schulungen). Die Treffen der Koordinatoren/-innen werden sehr geschätzt. Tendenziell gebe es zu wenig Kontakte, es gibt den Wunsch nach *mehr Austausch*. Einige Interviewpartner/-innen wünschen, das Netzwerk möge sich stärker einbringen (Informationsaustausch, Antworten auf Mails), einige schätzen die Bedeutung des Netzwerks eher gering ein, die Arbeit vor Ort würde auch ohne das Netzwerk funktionieren.

### **3. Fazit und Ausblick/Forschungsdesiderate**

Die Stärken bzw. tragenden Säulen des Projekts Familienpaten sind deutlich das hohe Engagement der ehrenamtlichen wie auch der hauptamtlichen Akteure und die starke Identifikation mit der Tätigkeit. Gleichzeitig stellen hohes Engagement, die wechselseitige Wertschätzung und die damit verbundenen positiven Gefühle auch eine Art „Achillesferse“ dar. Die große emotionale Bedeutung der Tätigkeit birgt auch die Gefahr von Überemotionalisierung und Distanzverlust. Hier ist kontinuierliche Reflexion notwendig.

Für weitere Forschungen auf diesem Feld wären die Perspektiven der betreuten Familien zusätzlich interessant.

#### **4. Empfehlungen auf Basis der Untersuchung**

- Mehr informellen Austausch zwischen Netzwerk und Koordinatoren/-innen.
- In den Schulungen mehr Inhalte zum Thema Konfliktgespräche mit Paten/Patinnen.
- Netzwerk mehr als Teil der Arbeit deutlich werden lassen, vielleicht durch mehr Merchandising wie Blöcke, Stifte, Ordner u.ä.
- Stärkere Nutzung von sozialen Medien wie Instagram u.ä.
- Bei der Akquise stärker lokal sichtbar sein z.B. auf Ehrenamtsmessen u.ä.
- Patenrekrutierung aus erfolgreich begleiteten Familien (würde evtl. auch für mehr Menschen mit Migrationshintergrund sorgen).
- Einsatz von „Tandems“: Jüngere Menschen arbeiten zunächst mit erfahrenen Paten/Patinnen zusammen.

#### **Literatur**

Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hg.) (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden.

Generali Deutschland AG (Hg.) (2017): Generali Altersstudie 2017. Wie ältere Menschen in Deutschland denken und leben. Berlin.

Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 3. Auflage. München.