



# Warum das Ehrenamt neues Denken gebrauchen kann

Motivation entschlüsseln – Ehrenamtliche finden, fördern und binden

Manfred Kluth, 07.05.2025

## Einleitung

Viele sagen: „Wir brauchen mehr Ehrenamtliche.“

Aber kaum jemand fragt sich: Sind unsere Strukturen, Abläufe und unsere Haltung eigentlich so gestaltet, dass Menschen gerne kommen – und auch bleiben wollen?

Genau darum geht es in meinem Vorschlag.

## Was oft (noch) schief läuft – fünf Beispiele aus der Praxis

### „Wir haben das schon alles geplant – du kannst dann gerne mithelfen.“

👉 Beteiligung wird versprochen, aber nicht ermöglicht – Mitsprache bleibt Illusion.

Psychologisch: Menschen brauchen das Gefühl, wirksam zu sein – wer nur ausführt, fühlt sich überflüssig.

Ergänzend: Wer nicht mitgestalten darf, steigt innerlich aus, bevor er angefangen hat.

### „Wir freuen uns über jeden – solange er sich anpasst.“

👉 Offene Worte, geschlossene Strukturen – Diversität wird nicht gelebt.

Psychologisch: Zugehörigkeit entsteht nur, wenn Menschen sich mit ihrer Persönlichkeit einbringen dürfen.

Ergänzend: Anpassung ersetzt keine Wertschätzung – sie produziert Rückzug.

### „Danke für deine Idee – aber das haben wir schon immer anders gemacht.“

👉 Engagement ersticken durch Traditionsdenken.

Psychologisch: Wer keine neuen Impulse zulässt, verhindert Identifikation und Eigenverantwortung.

Ergänzend: Wer nie etwas ändert, darf sich über fehlende Frische nicht wundern.

## „Wir sind froh, wenn überhaupt jemand hilft – Erwartungen stellen wir keine.“

☞ Harmlose Haltung, die oft in Enttäuschung auf beiden Seiten endet.

Psychologisch: Ohne klare Erwartungen fehlt Orientierung – und echte Bindung kann nicht entstehen.

Ergänzend: Wer alles offenlässt, überfordert – und verliert Engagement im Ungefähren.

## „Bei uns kann jeder mitmachen – vorausgesetzt, er macht's wie wir.“

☞ Beteiligung suggerieren, aber Kontrolle behalten – das funktioniert nicht.

Psychologisch: Kontrolle verhindert Selbstwirksamkeit – das Kernmotiv jedes Engagements.

Ergänzend: Wer mitreden will, muss auch loslassen können – sonst kommt niemand nach.

## Warum braucht das Ehrenamt ein neues Denken?

Die Gesellschaft wird älter – das Ehrenamt aber nicht automatisch stärker. Viele scheiden altersbedingt aus, der Nachwuchs bleibt oft aus. Zugleich erleben wir einen Wertewandel: Andere Generationen – anderer Umgang mit Zeit, Engagement und Sinn. Die Bereitschaft zum Ehrenamt ist da – aber nicht mehr bedingungslos. Menschen fragen heute bewusster: Was bringt mir das? Wo passe ich wirklich hin? Möchte und kann ich mir das leisten? Ehrenamt braucht mehr als Idealismus. Motivation entsteht nicht mehr allein aus Pflichtgefühl – gefragt sind sinnvolle Aufgaben, klare Strukturen, Wertschätzung und Wirksamkeit.

## Der ökonomische Faktor

Unbezahlte Tätigkeiten konkurrieren mit Erwerbsarbeit und Existenzsicherung.

Auch Ehrenamtliche kalkulieren ihre Zeit – viele brauchen eine klare Einordnung oder sogar eine (symbolische) Entlohnung.

Der Wunsch nach Wertschätzung oder Aufwandsentschädigung ist legitim.

## Ehrenamt bedeutet auch Führungsaufgabe

Engagement entsteht nicht von selbst. Es braucht gezielte Ansprache, klare Rollen und passende Angebote. Wer Ehrenamtliche gewinnen will, muss Führung übernehmen – im besten Sinn: Strukturen schaffen, begleiten statt verwalten, wertschätzen statt nur fordern. Ehrenamtliche sind keine Notlösung – sondern Mitgestaltende.

## Mein heutiges Ziel

Wünsche und Erwartungen der Ehrenamtlichen sind keine Hürden – sie sind Potenziale.

Wer sie erkennt, kann Engagement gestalten, das sinnvoll, erfüllend und tragfähig ist.

Der Fragebogen, den ich entwickelt habe, soll diese Wünsche sichtbar machen.

Er ist kein Allheilmittel – sondern ein Impuls, ein Gesprächsanstoß.

## Zielgruppe des Fragebogens

Menschen über 60.

Lebenserfahren, aktiv, interessiert.

In vielfältigen Übergängen: Ruhestand, Neuorientierung, „noch nicht fertig“.

Suchen Sinn, Einbindung und sichtbare Wirkung.

## Wie funktioniert der Fragebogen?

Der Fragebogen umfasst 15 Aussagen, gegliedert in drei Kategorien:

1. Motivation (Fragen 1–5)
2. Erwartungen (Fragen 6–10)
3. Versteckte Wünsche (Fragen 11–15)

Bewertet wird mit einer 5-Punkte-Likert-Skala:

5 = Stimme voll und ganz zu

4 = Stimme zu

3 = Weder noch

2 = Stimme nicht zu

1 = Stimme überhaupt nicht zu

Ziel: keine Bewertung, sondern eine Orientierung.

Nach dem Ausfüllen wird für jede Kategorie ein Summenwert gebildet (5–25 Punkte).  
Daraus ergibt sich ein Motivationsprofil, das als Gesprächsgrundlage dienen kann.

## Warum so kurz?

Die Kürze senkt die Hemmschwelle.

Drei zentrale Bereiche genügen für eine erste Annäherung.

Der Fragebogen soll Einstieg ermöglichen, nicht analysieren.

## Konstrukt & Item

Ein Konstrukt ist ein theoretischer Begriff, z. B. Motivation oder Zugehörigkeit.

Ein Item ist eine konkrete Aussage im Fragebogen, die ein Teilaspekt des Konstrukts misst.

Mehrere Items zu einem Konstrukt ergeben gemeinsam ein klares Bild – differenziert statt spekuliert.

## Die Likert-Skala – kurz erklärt

Rensis Likert, US-Sozialforscher, entwickelte diese Methode, um nicht nur Zustimmung zu erfassen – sondern wie stark jemand zustimmt.

Zitat: „Die größte Herausforderung in Organisationen ist es, Einstellungen sichtbar zu machen – nicht zu erraten.“ – Rensis Likert

## Wann einsetzen?

Beim ersten Kennenlernen potenzieller Ehrenamtlicher.

Als Grundlage für Einführungsgespräche.

Zur Reflexion bestehender Engagements.

Zur Klärung bei Unzufriedenheit oder Rollenunklarheit.

Der Fragebogen kann anonym oder im Gespräch ausgefüllt werden.

Wichtig ist: Er ist ein Angebot – kein Test.