

Für Engagement begeistern!



Eine Praxishilfe für
Freiwilligenkoordinator*innen
NICHT NUR → in Kirche und Diakonie

ZUR NUTZUNG DIESER PRAXISHILFE

Ob Sie nun Freiwilligenkoordinator*in, Kirchenvorsteher*in, Pfarrer*in, Einrichtungs- oder Teamleiter*in sind: Die vorliegende Praxishilfe richtet sich an Verantwortliche und Interessierte in unterschiedlichen Engagementfeldern in Kirche und Diakonie. Stolpern Sie nicht, wenn einmal nur von „Kirchengemeinde“ oder „Organisation“ die Rede ist – um der besseren Lesbarkeit des Textes willen haben wir uns die Freiheit erlaubt, Begrifflichkeiten zu reduzieren oder exemplarisch zu verwenden. An den Stellen, an denen in der Diakonie etwas anderes gilt als im kirchenge-meindlichen Kontext, haben wir dieses explizit benannt.

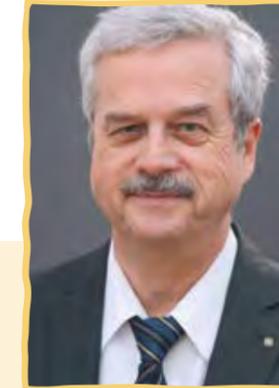
Die Begriffe „Ehrenamt“, „Engagement“ und „Freiwilligenarbeit“ nutzen wir synonym, ebenso wie „Freiwillige“, „Ehrenamtliche“ und „Engagierte“.

Passend zu unserer Praxishilfe haben wir nützliche Materialien zum Download auf unserer Homepage eingestellt:

Unter <https://engagiert-mitgestalten.de/de/praxishilfe> finden Sie Checklisten, Mustervorlagen, liturgische Bausteine oder auch interessante Artikel, die Sie sich herunterladen können. Interessante Links oder hilfreiche Mailadressen ergänzen die Sammlung.

 Download  Link  E-Mail

ZUM GELEIT



Ohne Ehrenamtliche geht es nicht! Sie sind ein großer Schatz der Kirche. Und das Gute ist: Viele Menschen engagieren sich gern, haben Freude, sich in die Gemeinschaft einzubringen, Verantwortung zu übernehmen, Ihre Gaben zu gebrauchen, dabei auch Neues auszuprobieren und interessante Menschen kennenzulernen.

Haupt- und Ehrenamtliche gestalten Kirche und Diakonie gemeinsam und in großer Vielfalt. Ob Nachbarschaftshilfe, Gottesdienste, Musik, Jugendarbeit, Bahnhofsmision, Besuchsdienste, Tafeln, Gemeindefeste und vieles andere mehr: Engagement bringt Menschen in Kontakt, schafft Begegnung und bietet die Möglichkeit für sinnerfülltes Tun. Wie wichtig das ist, ist uns in Pandemiezeiten, als ehrenamtliches Engagement auf einmal nicht mehr oder nur eingeschränkt möglich war, noch einmal besonders deutlich geworden.

Kirche und Diakonie bieten wichtige Engagement-Räume für alle Generationen. Auch junge Menschen lernen durch Ehrenamt viel über sich, entwickeln soziale Kompetenz und oft auch Berufswünsche im sozialen und kirchlichen Bereich. Kirche lebt durch ehrenamtliches Engagement. Diesen Schatz gilt es zu pflegen. Und das kontinuierlich zu tun. Es gilt, die, die noch auf der Suche sind, über Möglichkeiten zur Mitarbeit zu informieren, für die Wahrnehmung interessanter Aufgaben zu gewinnen, Räume für Talente und Ideen zu eröffnen. Und es ist wichtig, diejenigen, die ein Engagement übernommen haben, in guter Weise zu begleiten, zu unterstützen, anzuerkennen – und auch den Abschied wertschätzend zu gestalten.

Darum ist es gut, dass wir uns in Kirche und Diakonie um hohe Standards und gute Rahmenbedingungen für die Arbeit von Ehrenamtlichen bemühen. Es braucht Know-How zu Freiwilligenmanagement und -koordination, es braucht die Kooperation in regionalen Räumen und ein abgestimmtes Vorgehen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Dazu dient die von der Fachstelle Engagementförderung erstellte Praxishilfe Freiwilligenkoordination. Sie gibt eine Fülle von Anregungen, bietet neue Ideen und macht Lust zum Mitmachen.

Schauen Sie hinein, lassen Sie sich inspirieren!

Ihre

Bischöfin Dr. Beate Hofmann

Präses Dr. Thomas Dittmann



EINLEITUNG

Unsere Gesellschaft lebt vom Engagement: Ob Vereine, Politik, gemeinnützige Organisationen oder spontane Initiativen – überall bringen sich Menschen mit ihren Kompetenzen, ihrer Zeit und ihrem Herzblut ein. In Kirche und Diakonie ist das Ehrenamt seit jeher fester Bestandteil und unverzichtbar.

Das freiwillige Engagement ist in einem ständigen Wandel begriffen, und auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich geändert. Entsprechend sind die Ehrenamtlichen, ihre Motive und Erwartungen andere als noch vor zwanzig Jahren. Potenzielle Freiwillige wägen in der Regel sehr genau ab, für welche Aufgabe und in welchem Zeitumfang sie sich engagieren. Auch in puncto Transparenz, Partizipation, Anerkennung und Begleitung im Engagement haben sich die Erwartungen Ehrenamtlicher verändert.

Das setzt einen Perspektivwechsel voraus: Kirche ist Ermöglicherin! Sie heißt neue Ideen willkommen, ist offen für zeitgemäße Engagementformen und schafft dafür gute Voraussetzungen. Diese sind in den Standards für die Ehrenamtsarbeit der EKKW ausdrücklich beschrieben (siehe Kapitel 10).

Um gute Rahmenbedingungen zu verankern, braucht es Menschen vor Ort, die sich die Engagementförderung zur Aufgabe machen. Solche Freiwilligenkoordinator*innen fördern in ihren Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen ein Umfeld, in dem Ehrenamtliche gerne aktiv werden und in dem es Freude macht, sich zu engagieren. Wie das ganz konkret gehen kann, dafür hält die vorliegende Praxishilfe eine Vielzahl an Tipps, Materialien, Interviews und guten Beispiele bereit.

Die Praxishilfe ist in zehn Kapitel gegliedert, die wie Puzzleteile ineinandergreifen. Der Aufbau orientiert sich an den Phasen der ehrenamtlichen Tätigkeit – vom Freiwillige gewinnen über Freiwillige begleiten, anerkennen oder verabschieden. Lassen Sie sich inspirieren, und schauen Sie einfach, was bei Ihnen vor Ort und in Ihrer speziellen Situation passend und sinnvoll ist.

KAPITEL 1 befasst sich mit der Vorbereitung einer nachhaltigen Ehrenamtsarbeit in der eigenen Organisation. Hier werden Bausteine und Strategieüberlegungen beschrieben, die zeigen, welche Fragen im Vorfeld geklärt werden sollten und was die Aufgaben einer festen Ansprechperson bzw. eines Freiwilligenkoordinationsteams sind.

KAPITEL 2 beschreibt, wie eine Kirchengemeinde oder diakonische Einrichtung neue Freiwillige ansprechen und für ein passendes Engagement gewinnen kann. Ideen für die Werbung und Tipps für das Erstgespräch stehen hier im Zentrum.

KAPITEL 3 dient dazu, Engagierten den Weg ins Ehrenamt zu ebnen. Hier stehen Einarbeitung und Begleitung im Fokus, gefolgt von Tipps für einen guten und nachhaltigen Start.

IN KAPITEL 4 dreht sich alles ums Thema gute Zusammenarbeit: Was braucht es dafür, dass Engagierte gerne und längerfristig aktiv sind? Es gibt Tipps zu gelingender Kommunikation, dem Umgang mit Konflikten und einer reibungslosen Integration.

IN KAPITEL 5 geht es um die Umsetzung einer „Anerkennungskultur“. Wertschätzung ist ein wichtiges Fundament im Umgang mit Ehrenamtlichen, und Anerkennung kann sowohl individuell gegeben als auch strukturell verankert werden.

KAPITEL 6 zeigt die Stärken des Ehrenamts unter der Überschrift „Partizipation“. Es geht darum, Verantwortung zu teilen und Beteiligung zu ermöglichen, um das Priestertum aller Gläubigen immer wieder aufs Neue Wirklichkeit werden zu lassen.

KAPITEL 7 beschäftigt sich mit dem Thema „Verabschiedung“: Wie lässt sich die gemeinsame Zeit und Zusammenarbeit auswerten und würdigen, und wie kann der Abschied passend gestaltet werden?



KAPITEL 8 beschreibt spirituelle Kraftquellen im Ehrenamt. Hier werden liturgische Bausteine angeboten, aber auch Übungen, Rituale und Texte, mit denen Ehrenamtliche in ihrem Engagement auch geistlich begleitet werden können.

KAPITEL 9 ist das Kapitel mit den praktischen Hilfestellungen, Regelungen und Informationen, die Sie schon immer mal gebündelt und übersichtlich an einem Ort finden wollten: Aufwandsentschädigung, Versicherungsschutz, Führungszeugnis, Datenschutz und Ansprechpartner für Ihre Fragen. Hier erfahren Sie auch etwas über die Angebote der Fachstelle Engagementförderung.

KAPITEL 10 haben wir den Standards für die Ehrenamtsarbeit gewidmet. Diese bilden die Grundlage für eine gezielte Engagementförderung in Kirche und Diakonie. Hier finden Sie auch eine Ausführung in einfacher Sprache, welche die notwendigen Rahmenbedingungen für eine gelingende Ehrenamtsarbeit auf den Punkt bringt.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen und Stöbern!

Ihre
Fachstelle Engagementförderung

Alle Materialien, Checklisten und Musterformulare zu dieser Praxishilfe finden Sie unter:

<https://engagiert-mitgestalten.de/de/praxishilfe>





Inhalt

Kapitel 1 DEN BODEN BEREITEN

- * Bestandsaufnahme machen *
- * Engagement beschreiben *
- * Strukturen schaffen *

08

Kapitel 2 FREIWILLIGE GEWINNEN

- * Werbung starten *
- * Erstgespräch führen *
- * Absprachen treffen *

16

Kapitel 3 FREIWILLIGE BEGLEITEN

- * Newcomer vorstellen *
- * Gut einarbeiten *
- * Fortbildungen anbieten *

28

Kapitel 4 ZUSAMMENARBEIT UND KOMMUNIKATION

- * Haltung reflektieren *
- * Feedback geben *
- * Konflikte angehen *

36

Kapitel 5 ANERKENNUNG

- * Alltag vor Sonntag *
- * persönlich und strukturell *
- * Engagierte überraschen *

46

Kapitel 6 PARTIZIPATION

- * Verantwortung teilen *
- * Beteiligung ermöglichen *
- * Rechte und Pflichten *

54

Kapitel 7 FREIWILLIGE VERABSCHIEDEN

- * Abschlussgespräch führen *
- * Engagement bescheinigen *
- * Abschiede feiern *

64

Kapitel 8 SPIRITUELLE KRAFTQUELLEN

- * Zugänge eröffnen *
- * Durchatmen ermöglichen *
- * Gottesdienst feiern *

72

Kapitel 9 GUT ZU WISSEN

- * Gut versichert *
- * Ehrenamt und Geld *
- * Führungszeugnis *
- * Digitale Kommunikation *
- * Datenschutz *
- * Fachstelle Engagementförderung *

78

Kapitel 10 STANDARDS

- * Standards für die Ehrenamtsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck *
- * Standards in Einfacher Sprache *

100



LOS GEHTS 

Kapitel 1

Den Boden bereiten

- * Bestandsaufnahme machen *
- * Engagement beschreiben *
- * Strukturen schaffen *



DEN BODEN BEREITEN

Kirche und Diakonie sind ohne ehrenamtliches Engagement nicht denkbar. Mit diesem Kapitel möchten wir Ihnen Lust darauf machen, das Engagement in Ihrer Gemeinde oder Organisation systematisch zu planen und den Boden für eine nachhaltige Engagementkultur zu bereiten.



REFLEKTIEREN SIE IHRE BISHERIGE EHRENAMTSARBEIT

Ein geeigneter Einstieg in den Planungsprozess ist das Fragenstellen. Dabei ist es wichtig, einen geschützten und vertrauensvollen Raum zu schaffen, damit die Erfahrungen aller offen und ehrlich auf den Tisch kommen können.

Am Anfang steht dabei eine Schlüsselfrage: Warum arbeiten wir mit Ehrenamtlichen? Oder umgekehrt gefragt: Was würde fehlen, wenn es in unserer Gemeinde oder Organisation keine Ehrenamtlichen gäbe?

Für die Beantwortung dieser grundlegenden Frage eignet sich am besten ein gemeinsamer Workshop mit den Verantwortlichen, z.B. im Rahmen einer Klausur oder – mit ausreichend Zeit – einer Kirchenvorstandssitzung.

REFLEKTIEREN SIE DABEI MÖGLICHST AUCH...



- * Welche Erwartungen haben wir an Ehrenamtliche und ihre Tätigkeit?
- * Und welche Befürchtungen?
- * Welche Ziele wollen wir mit der ehrenamtlichen Mitarbeit erreichen? (Überlegen Sie drei oder mehr konkrete Punkte.)
- * Wie profitiert unser Gemeindeleben von den Ehrenamtlichen?
- * Sind wir als Gemeinde oder Organisation offen für ein Engagement von Nicht-Mitgliedern?
- * Gibt es in unserer Gemeinde oder Organisation eine Person, die zentral zuständig ist für die Belange der Ehrenamtlichen? Ist diese Person auch verantwortlich für die Einführung, Begleitung und Verabschiedung der Engagierten?
- * Hat die verantwortliche Person eine Qualifizierung in Freiwilligenkoordination? Hat sie ausreichende fachliche, zeitliche, materielle und finanzielle Mittel für eine angemessene Ausübung dieser Aufgabe?
- * Haben wir für ehrenamtliche Mitarbeit in unserer Gemeinde oder Organisation finanzielle Mittel eingeplant (z.B. für Fahrtkosten, Auslagen oder Fortbildung)?
- * Gibt es bei uns eine aktive und sichtbare Anerkennungskultur?

WECHSELN SIE DIE PERSPEKTIVE

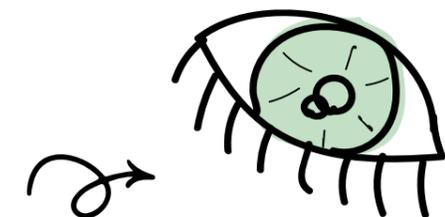
Zur Planung optimaler Rahmenbedingungen für das Engagement gehört auch ein Perspektivenwechsel, um sich die Sichtweisen und Motive von Freiwilligen zu verdeutlichen. Denn diese haben sich in den vergangenen Jahrzehnten gewandelt: Heutzutage ist das Engagement meist das Resultat einer ganz bewussten Entscheidung aus persönlichen Gründen und individuellen Wünschen. Ehrenamtliche erwarten, dass das Engagement Spaß macht, Gutes bewirkt und sie ihre Talente aktiv einbringen können. Es lohnt sich daher, die Ehrenamtsarbeit in der eigenen Organisation durch die Brille der Ehrenamtlichen zu betrachten:

- * Warum engagieren sich Menschen in unserer Gemeinde bzw. Einrichtung?
- * Sind wir als Gemeinde oder Organisation attraktiv für potenzielle Freiwillige? Wo liegen unsere Stärken? Wo haben wir noch „Luft nach oben“?
- * Finden interessierte Menschen bei uns eine Auswahl an unterschiedlichen Angeboten sowohl für langfristiges als auch für zeitlich überschaubares, projektorientiertes Engagement?
- * Treffen Engagierte bei uns mit ihren Talenten, Wünschen und Ideen auf offene Ohren?
- * Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit Freiwillige mit Freude und Engagement am Ball bleiben?

Natürlich können Sie sich diese Fragen als Verantwortliche selbst stellen. Sie können sich aber auch direkt an die bereits Engagierten wenden – zum Beispiel mit einem Fragebogen, den Sie dem Gemeindebrief beilegen oder einer Abfrage am Rande des Gemeindefestes.

Um ein vollständiges Bild als Planungsgrundlage zu entwerfen, können Sie sich auch noch einer weiteren Perspektive annähern: derjenigen von Menschen, die die Angebote nutzen, welche von Ehrenamtlichen ermöglicht werden – z.B. von Eltern, die ihre Kinder zum Kindergottesdienst bringen. Folgende Fragen sind hierbei nützlich:

- * Wie profitieren Nutzer*innen vom freiwilligen Engagement in unserer Gemeinde oder Einrichtung?
- * Wie nehmen die Nutzer*innen Ehrenamt in unserer Kirchengemeinde oder Einrichtung wahr?
- * Haben die Nutzer*innen vielleicht selbst Lust darauf, bei uns ehrenamtlich mitzumachen? Und falls ja, was hindert sie vielleicht daran?



Sich bei der Planung und Gestaltung ehrenamtlicher Arbeit Förderliches und Barrieren immer wieder bewusst zu machen, ist hilfreich und sinnvoll. Denn nur so wird es Ihnen auf Dauer möglich sein, neue Mitstreiter*innen zu begeistern und diejenigen, die schon da sind, nicht aus dem Blick zu verlieren.

Mit dem Selbsttest am Ende dieses Kapitels können Sie einschätzen, wie engagementfreundlich Ihre Organisation bereits ist und wo Sie noch „Luft nach oben“ haben.

VERSCHAFFEN SIE SICH EINEN ÜBERBLICK

Das Engagement in Kirche und Diakonie ist bunt und vielfältig. Ehrenamtliche engagieren sich bspw. im Kirchenvorstand, im Besuchsdienst, in Patenschaftsprojekten, in der Kinder- und Jugendarbeit.

Durch eine Bestandsaufnahme können mögliche Tätigkeitsbereiche und konkrete Aufgaben für Ehrenamtliche sichtbar gemacht werden.

Außerdem ist sie eine gute Grundlage um einzuschätzen, wo weitere Engagierte gebraucht werden. Denken Sie dabei auch daran, bisher noch nicht erschlossene Felder und neue Vorhaben, in denen eine ehrenamtliche Mitarbeit gewünscht bzw. möglich ist, zu identifizieren und festzuhalten.

Eine solche Bestandsaufnahme kann gut in einem kleinen Team von ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen gelingen und zum Beispiel so aussehen:

- ↓ [Mustervorlage Bestandsaufnahme](#)
- ↓ [Fragebogen Bedarfseinschätzung](#)



IDENTIFIZIEREN SIE KONKRETE AUFGABEN

Je konkreter ehrenamtliche Aufgaben zugeschnitten und formuliert sind, desto leichter wird es Ihnen fallen, dafür ehrenamtliche Unterstützung zu finden. Ein Beispiel: Jemanden für „die Öffentlichkeitsarbeit“ zu suchen kann vieles bedeuten – und durchaus unterschiedliche Talente erfordern. Muss ich als potenzielle Ehrenamtliche dann a) gut schreiben können, b) tolle Fotos machen, c) ein Grafik-Genie sein und mich noch d) technisch mit allem Möglichen auskennen, zum Beispiel, wie ich einen Blog einrichte? Diese Unsicherheiten können mögliche Engagierte von vornherein davon abhalten, sich für ein solches Engagement zu melden. Machen Sie es ihnen leichter, indem Sie große Tätigkeitsfelder unterteilen. Um beim Beispiel „Öffentlichkeitsarbeit“ zu bleiben: Sammeln Sie alle Arbeitsfelder, die in diesen Bereich fallen. Das kann die Gemeindebrief-Redaktion sein, die Pflege der Homepage, das Verteilen des Gemeindebriefes, die Aktualisierung der Facebook-Seite... Jetzt werden Sie noch kleinteiliger und überlegen die genauen Aufgaben im Arbeitsfeld „Gemeindebrief-Redaktion“. Hier gibt es u.a. das Schreiben von Texten, das Werben von Sponsoren und Anzeigen, das Layout, Lektorat, die Schlusskorrektur, der Druck und die Verteilung. Vielleicht merken Sie dabei, dass das bisherige Team der Gemeindebrief-Redaktion zwei weitere ehrenamtliche Unterstützer*innen beim Schreiben der Texte benötigt, darüber hinaus aber alle anderen Aufgaben bereits gut abgedeckt sind.

... UND ERSTELLEN SIE AUFGABENBESCHREIBUNGEN

Die Aufgabenbeschreibung dient der wechselseitigen Klarheit zwischen Verantwortlichen und Ehrenamtlichen. Ein klar umrissenes Aufgabenprofil hilft, Erwartungen und Voraussetzungen transparent zu machen, Verantwortlichkeiten abzugrenzen und die Zusammenarbeit von beruflichen Mitarbeiter*innen und freiwillig Engagierten zu definieren. Das beugt Konkurrenzgefühlen und Kompetenzgerangel vor. Auch bei Konflikten zwischen Mitarbeiter*innen und zur Vorlage bei der Versicherung im Falle eines Schadens kann eine Aufgabenbeschreibung hilfreich sein. Und nicht zuletzt bildet sie das Fundament für die Formulierung eines einladenden Engagementangebots (siehe Kapitel 2), mit dem Sie Ehrenamtliche ansprechen und gewinnen können.

↓ [Mustervorlage Aufgabenprofil](#)

KLÄREN SIE DIE RAHMENBEDINGUNGEN

Das Engagement in der eigenen Organisation zu fördern, ist eine Leitungsaufgabe. Nehmen wir das Beispiel der Kirchengemeinde: Der Kirchenvorstand hat die Aufgabe, die unterschiedlichen Formen des Engagements gut im Blick zu haben, Interessierte zu gewinnen, Engagierte zu unterstützen und für förderliche und transparente Rahmenbedingungen zu sorgen. Dazu gehört z.B. auch, finanzielle Mittel für die Ehrenamtsarbeit im Haushalt bereitzustellen.

ERSTATTEN SIE AUSLAGEN SELBSTVERSTÄNDLICH

Auch wenn ehrenamtliche Arbeit unentgeltlich geschieht, ist sie nicht „umsonst“: Oft entstehen Kosten – bspw. für Fahrten, Materialien oder Fortbildungen. Diese können für Menschen, insbesondere für solche mit einem geringen Einkommen, eine Hürde dafür sein, ein Engagement zu beginnen oder fortzuführen. Aber auch alle anderen Ehrenamtlichen sollten nicht auf ihren Auslagen sitzen bleiben – schließlich spenden sie schon ihre Zeit! Daher muss die Kirchengemeinde oder Organisation diese Kosten selbstverständlich erstatten. Einige Gemeinden haben bereits eine erprobte Praxis von sogenannten „Ehrenamtsbudgets“. Achten Sie dabei unbedingt darauf, im Vorhinein klar abzustimmen, welche Ausgaben erstattet

werden und auf welche Art und Weise dies geschieht – zum Beispiel mit einem Formular zur Kostenerstattung oder dem Führen einer detaillierten Liste der Ausgaben.

VERRINGERN SIE ENGAGEMENTBARRIEREN

Der Freiwilligensurvey, eine alle fünf Jahre durchgeführte repräsentative Studie zum freiwilligen Engagement in Deutschland, weist aus, dass noch viel mehr Menschen bereit wären, sich zu engagieren. Engagementbarrieren können – neben vielfältigen persönlichen Gründen – eine Rolle spielen, sich nicht zu engagieren. Dabei belebt Vielfalt in der ehrenamtlichen Arbeit Ihrer Organisation die Kultur des Miteinanders. Wie vielfältig ist Ihre Gemeinde oder Einrichtung? Wie vielfältig sind die Ehrenamtlichen, die sich engagieren? Gehören sie verschiedenen oder vorwiegend derselben Altersgruppe an? Sind ihre Hintergründe und Lebenslagen unterschiedlich oder ähnlich? Was könnte für Menschen, die in Ihrem Kreis eher fehlen, möglicherweise eine Hemmschwelle darstellen, sich in Ihrer Organisation zu engagieren?

ETABLIEREN SIE FREIWILLIGENKOORDINATION IN IHRER ORGANISATION

Motive und Anreize für freiwilliges Engagement, die daran gerichteten Erwartungen und seine Formen haben sich gewandelt. Vielerorts ist das Ehrenamt kein Selbstläufer mehr. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Verantwortliche in Gemeinden und Einrichtungen für engagementfreundliche und -förderliche Rahmenbedingungen sorgen. Das geschieht u.a. durch eine wertschätzende Anerkennungskultur und die Einführung einer systematischen Planung und Organisation der Arbeit mit Ehrenamtlichen (Freiwilligenkoordination). Eine umsichtige Begleitung von Ehrenamtlichen ist ein Qualitätsmerkmal und ein Aushängeschild einer Organisation. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Benennung von Verantwortlichen für die Ehrenamtsarbeit, sogenannter Freiwilligenkoordinator*innen. Freiwilligenkoordinator*innen verfügen über ein gutes Instrumentarium, mit dem sie die Zusammenarbeit der Ehrenamtlichen fördern, weiterentwickeln, systematisieren und organisieren können. Eine solche Koordination kann sowohl durch berufliche Mitar-

beiter*innen als auch durch Ehrenamtliche ausgeübt werden. Auf Kirchenkreisebene ist die Einrichtung einer beruflichen Stelle für diese Aufgabe angeraten. Auch die Arbeit in einem Freiwilligenkoordinations-Team ist möglich und sorgt dafür, dass die Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt sind und positive Synergieeffekte entstehen können. Auf jeden Fall sollten für die Freiwilligenkoordination ein Budget, geeignete Räumlichkeiten und Arbeitsausstattung zur Verfügung stehen. Zu bedenken ist auch, den oder die Koordinator*in in alle das Ehrenamt berührenden Teambesprechungen oder Leitungssitzungen einzu beziehen.

BESUCHEN SIE EINEN „BASISKURS FREIWILLIGENKOORDINATION“

Die Fachstelle Engagementförderung bietet regelmäßig einen „Basiskurs Freiwilligenkoordination“ an, der auch vor Ort im Kirchenkreis organisiert werden kann. Dieser bietet hilfreiches Handwerkszeug für die Implementierung einer systematischen Engagementförderung in Kirchengemeinden und Einrichtungen.

DIE FOLGENDEN BAUSTEINE BILDEN DIE GRUNDLAGE FÜR EINE GELINGENDE BEGLEITUNG DER EHRENAMTLICHEN DURCH FREIWILLIGENKOORDINATOR*INNEN:

- * Konzepte entwickeln
- * Bedarf einschätzen
- * Aufgaben beschreiben
- * Rahmenbedingungen schaffen
- * Ehrenamtliche gewinnen
- * Ehrenamtliche koordinieren
- * Ansprechpartner*in sein
- * Erstgespräche führen
- * Orientierung ermöglichen
- * Begleiten und beraten
- * Qualifizierung anbieten
- * Beteiligung fördern
- * Anerkennung geben
- * Abschied nehmen
- * Reflektieren und auswerten
- * Verbesserungen umsetzen

DREI FRAGEN AN ...

Johannes Barth und Gabi Batz

Das Thema Engagementförderung ist in Eurer Gemeinde fest verankert. Wie habt Ihr das gemacht?

Der Blick auf das Ehrenamt und die Begleitung von Ehrenamtlichen war uns in unserer Gemeinde schon immer wichtig. Wir haben aber gemerkt, dass das Thema auch strategisch verankert sein muss, damit es bei den vielen Dingen, die in einer Kirchengemeinde anliegen, nicht im „To-do-Stapel“ nach unten rutscht. Nach der Kirchenvorstandswahl 2013 und jetzt nach 2019 wieder haben wir deshalb einen Ehrenamtsausschuss gegründet. Wir machen uns Gedanken, wie wir unsere Ehrenamtlichen in ihrer wertvollen Arbeit unterstützen können und wie wir neue Engagierte gewinnen können. In einer von der Fachstelle Engagementförderung angebotenen Fortbildung haben wir nützliches Handwerkszeug zur Freiwilligenkoordination kennengelernt, das wir Stück für Stück umsetzen. Zum Beispiel haben wir in unserer Gemeinde eine Bestandsaufnahme gemacht und aufgelistet, wo sich Menschen in unserer Gemeinde schon engagieren und wo es weitere Möglichkeiten gibt, aktiv mitzumachen. Dabei wurde uns nochmal bewusst, wie bunt das Engagement bei uns ist. Wir können jetzt besser Menschen mit ihren Gaben einer Aufgabe zuordnen und sinnvolle Vorschläge



Gabi Batz ist als stellvertretende Vorsitzende im Kirchenvorstand Oberkaufungen engagiert. Sie hat viele Menschen im Blick und geht mit Freude auf sie zu. Zusammen mit Pfarrer Johannes Barth sind sie die Ehrenamtsbeauftragten der Kirchengemeinde Oberkaufungen. In dieser Funktion fördern sie das Engagement sowohl strategisch als auch ganz praktisch: Sie entwickeln Konzepte, entdecken Talente und unterstützen Engagierte beim Verwirklichen von Ideen.



www.ev-kirche-oberkaufungen.de

machen. Damit auch andere diese Vielfalt wahrnehmen und Lust aufs Mitmachen bekommen, haben wir dann auf unserer neuen Gemeindehomepage einen Extra-Menüpunkt „Mitwirken“ installiert. Klickt man den an, öffnen sich verschiedene Rubriken, unter denen Interessierte gut beschriebene Engagementmöglichkeiten mit zeitlichem Umfang und Ansprechpartner*in entdecken können. Es ist nicht leicht, diese Seite aktuell zu halten, aber es

zeigt, dass wir prinzipiell offen sind für neue Menschen mit ihrem Engagement. Außerdem haben wir einen Teamleitendenkreis gegründet, in dem aus jeder Gruppe bzw. jedem Engagementbereich eine verantwortliche Person vertreten ist. Mit diesen Teamleitenden treffen wir uns zweimal im Jahr zum Austausch über die Ehrenamtsarbeit und zur Planung von Angeboten oder Projekten. Auch Informationen aus dem KV werden weitergereicht. Alle sollen Bescheid wissen, was wie wo so passiert. Nur so kann man sich auch mit der Kirchengemeinde identifizieren.

Gab es bei Eurem schrittweisen Vorgehen so etwas wie ein Aha-Erlebnis?

Vielleicht gab es nicht „das“ Aha-Erlebnis, aber viele kleine Erkenntnisse. Zum Beispiel, dass es sich rentiert, sich Zeit dafür zu nehmen, ehrenamtliche Aufgaben transparent zu beschreiben: So können Interessierte besser einschätzen, was auf sie zukommt, und haben nicht das Gefühl von „kleiner Finger, ganze Hand“. Oder wie wichtig ein guter Informationsfluss ist: Wir geben z.B. am Anfang jeder Sitzung des Teamleitendenkreises einen Infoblock darüber, wie die Finanzen stehen oder was sich in Kirche so ändert. Die Engagierten werden so besser mitgenommen und können das wei-

ter kommunizieren. Und am Ende des Jahres erhalten alle Ehrenamtlichen keine Weihnachtskarte, sondern einen Weihnachtsbrief, in dem wir auch darüber berichten, was alles im vergangenen Jahr passiert ist und was für das neue Jahr geplant ist. Alle sollen merken, was wir gemeinsam geschafft haben und was wir noch schaffen können. Die positiven Reaktionen darauf haben uns gezeigt, dass sich Ehrenamtliche durch diese Art der Kommunikation zum einen wertgeschätzt, zum anderen der Gemeinde enger verbunden fühlen. Auch die spirituelle Begleitung ist uns wichtig: Mehrmals im Jahr bieten wir Ehrenamtlichen einen Nachmittag mit dem Titel „Auftanken im Ehrenamt“ an. Es soll einfach mal nur darum gehen, dass etwas für sie gemacht wird, wo sie sonst immer etwas für andere machen!

Welche Tipps würdet Ihr anderen Gemeinden geben, die das Engagement strategisch fördern wollen?

Erstens: Verantwortliche finden, die Spaß daran haben, das Engagement in der Gemeinde zu beflügeln. Zweitens: Sich erstmal eine überschaubare Aufgabe herauspicken und loslegen. Denn Freiwilligenkoordination in der Gemeinde hat viele Facetten – und ein kleiner Schritt mit Lust gemacht ist besser als der große Wurf, bei dem einem auf der Hälfte der Strecke die Puste ausgeht. Und drittens: Offen sein für die Menschen, die einem begegnen – für das, was sie mit ihrem Engagement gestalten wollen, für ihre Wünsche und Talente. Wir selbst verstehen uns dabei als „Türöffner fürs Ehrenamt“ – wir heißen Neues willkommen und unterstützen beim Verwirklichen von Ideen.

SELBSTTEST:

WIE ENGAGEMENTFREUNDLICH IST UNSERE ORGANISATION?

In 15 Fragen finden Sie heraus, ob Ihre Gemeinde oder diakonische Einrichtung in puncto Ehrenamt schon „top“ ist – oder ob es noch den ein oder anderen Punkt gibt, an dem es sich lohnt, nachzubessern.

Welche dieser Aussagen treffen auf Ihre Organisation zu? Kreuzen Sie an!

1. Wir wissen, dass Ehrenamtliche für unsere Gemeinde oder Einrichtung wichtig sind, und strahlen das auch aus.
2. Es gibt bei uns Standards für die Ehrenamtsarbeit bzw. ein Konzept, das den Rahmen regelt.
3. Für die Gewinnung und Begleitung von Engagierten haben wir Verantwortliche bzw. Ansprechpartner*innen benannt.
4. Wir bieten unterschiedliche Engagement-Möglichkeiten und Formate – darunter auch solche, die nur wenig Zeit beanspruchen oder kontaktfrei möglich sind.
5. Wir haben die Aufgaben, die Ehrenamtliche in unserer Gemeinde oder Einrichtung machen können, klar beschrieben.
6. Über die Engagement-Möglichkeiten in unserer Gemeinde oder Einrichtung informieren wir regelmäßig. Zum Beispiel auf unserer Homepage, im Schaukasten oder im Gemeindebrief.
7. Wir versuchen, für jedes Talent das passende Engagement zu finden, und sind dabei auch offen für neue Ideen.
8. Wir berichten nach innen und außen, was mit dem freiwilligen Engagement Gutes bewirkt wird.
9. Die Tätigkeiten sind so zugeschnitten, dass haupt- und ehrenamtliche Aufgaben möglichst klar voneinander abgegrenzt sind.
10. Die Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ist von Respekt und gegenseitiger Anerkennung geprägt.
11. Engagierte wissen, was sie erwartet. Es werden klare Absprachen über Zuständigkeiten, Rechte und Pflichten getroffen.
12. Es gibt ein Budget für die Ehrenamtsarbeit, zum Beispiel für die Erstattung von Auslagen der Engagierten und deren Fortbildung.
13. Wir würdigen das Engagement in unserer Kirchengemeinde/ Einrichtung im Rahmen von Veranstaltungen oder durch andere Formen der Anerkennung.
14. Abschied ist bei uns kein Tabu: Ehrenamtliche dürfen eine Tätigkeit ohne schlechtes Gewissen auch wieder beenden.
15. Wir wollen die Ehrenamtsarbeit in unserer Gemeinde bzw. Einrichtung kontinuierlich verbessern. Deshalb reflektieren wir das Thema Ehrenamt/Engagementförderung regelmäßig in unseren Gremien.

Auswertung: 13-15 Punkte: Prima! Sie sind in Ihrer Ehrenamtsarbeit gut aufgestellt. Bleiben Sie am Ball!
7-12 Punkte: Sie haben sich schon viele Gedanken gemacht – allerdings ist noch Luft nach oben. Überlegen Sie, wie Sie die Ehrenamtlichen in Ihrer Einrichtung/Gemeinde noch besser unterstützen können.
0-6 Punkte: Sie stehen am Beginn eines Veränderungsprozesses. Wenn Sie Ideen oder Beratung wünschen, steht Ihnen die Fachstelle Engagementförderung gerne zur Verfügung.

Kapitel 2

Freiwillige gewinnen

** Werbung starten * Erstgespräch führen *
* Absprachen treffen **



FREIWILLIGE GEWINNEN

Bei der Gewinnung Ehrenamtlicher geht es um die Chance, mehr Menschen aktiv an Kirche zu beteiligen und den vorhandenen Kreis der Engagierten zu erweitern oder auch zu entlasten. Neu gewonnene ehrenamtliche Mitarbeiter*innen halten Ihre Gemeinde oder Einrichtung lebendig und Sie bleiben beweglich für neue Ideen und Projekte.

Doch wie erreichen Sie, dass neue Menschen sich für ein Mitmachen und Mitgestalten in Ihrer Organisation interessieren?



HEISSEN SIE NEUE(S) WILLKOMMEN

Vor der konkreten Gewinnung von Ehrenamtlichen steht die Beschäftigung mit der Willkommenskultur der eigenen Gemeinde oder Einrichtung. Wie offen sind wir für Neue und Neues? Wie tragen wir diese Offenheit nach außen?

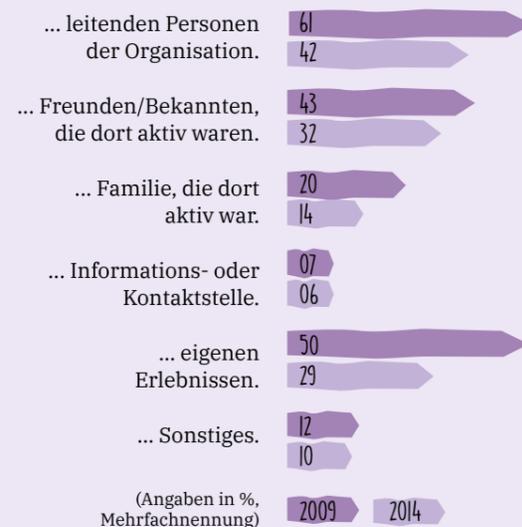
Ein gutes Beispiel für eine herzliche Willkommenskultur hat der Kirchenkreis Teltow-Zehlendorf erstellt. Die Broschüre ist voller Ideen – nicht nur in Bezug auf das Willkommenheissen von Engagierten. Es geht darum, wie man als Gemeinde die Türen weit öffnen und Menschen einladen kann.

 [Broschüre Willkommenskultur](#)

SPRECHEN SIE POTENZIELLE EHRENAMTLICHE GEZIELT AN

Wer wirbt, geht aktiv auf Menschen zu. Mund-zu-Mund-Propaganda und persönliche Ansprache sind die wirkungsvollsten Wege zur Gewinnung von Ehrenamtlichen. Das unterstreicht eine Untersuchung zu Engagement in der Kirche.

Frage an Engagierte im Bereich der evangelischen Kirche: „Woher kam für Sie der Anstoß, die Tätigkeit zu übernehmen?“ Der Anstoß kam von ...



Quelle: Maria Sinnemann: Engagement mit Potenzial. Sonderauswertung des vierten Freiwilligen-Surveys für die evangelische Kirche. Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Hannover 2017



Eigene positive Erfahrungen mit dem Ehrenamt sind für fast ein Drittel der Engagierten der Anstoß für eine erneute oder weitere ehrenamtliche Mitarbeit gewesen. Waren sie beispielsweise schon in der Kinder- und Jugendarbeit als Gruppenleitende aktiv, besteht eine gute Chance, sie auch als Erwachsene wieder fürs Engagement gewinnen zu können. Nachwuchsförderung ist zentral. Kindern und Jugendlichen Raum zum eigenverantwortlichen ehrenamtlichen Mitgestalten zu geben, bereichert alle Seiten (vgl. Kapitel 6, Partizipation).

ZUFRIEDENE EHRENAMTLICHE SIND DIE BESTEN BOTSCHAFTER

Menschen, die sich in ihrem Engagement wohl fühlen, sind die besten Botschafter. Sie können aus eigener Erfahrung und Anschauung andere begeistern und zur Mitarbeit motivieren. Dies setzt voraus, dass sie ihre Arbeit als wertvoll erleben und sich gebraucht und wertgeschätzt fühlen.

EINE GUTE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT LOHNT SICH

Die meisten Organisationen wünschen sich, dass mehr Menschen ehrenamtlich mitarbeiten. Oft werden dann die Menschen angesprochen, die sich bereits (mehrfach) engagieren. In vielen Fällen gibt es aber neben den vertrauten Ehrenamtlichen weitere Menschen, die sich engagieren würden, jedoch nicht wissen, wo sie gebraucht werden. Manche warten vielleicht nur auf ein Signal oder eine konkrete Anfrage.

Es lohnt sich also, Zeit und Ideen in eine gute Öffentlichkeitsarbeit zu investieren. Gemäß dem Motto „Tue Gutes und rede darüber!“ ist es sinnvoll, immer wieder zu erzählen, was an freiwilligem Engagement in der Organisation geschieht: Zum einen ist dies eine Form der Anerkennung für diejenigen, die sich engagieren. Sie erhalten kein Geld, aber erfahren, dass ihre Arbeit wichtig ist und wertgeschätzt wird. Zum anderen werden auf diese Weise weitere Ehrenamtliche gewonnen. Die persönlichen Beschreibungen von lebendigem Gemeindeleben sind attraktiver und ansprechender als jeder allgemeine schriftliche Aufruf zum Engagement.

MACHEN SIE LUST AUFS ENGAGEMENT

Für das Ansprechen neuer Ehrenamtlicher ist das Formulieren eines motivierenden Engagementangebots hilfreich. Eine konkrete und anschauliche Aufgabenbeschreibung bietet dafür eine gute Grundlage. Sie sollten im Engagementangebot die mögliche Tätigkeit so beschreiben, dass dieses Lust auf die Aufgabe macht. Nehmen Sie beim Verfassen die Perspektive von (potenziellen) Ehrenamtlichen ein. Stellen Sie sich vor, was Sie selbst an dieser Tätigkeit begeistern würde. Beim Schreiben des Engagementangebots liegt der Schwerpunkt darauf, was das Reizvolle an dieser Aufgabe, was ihr Mehrwert ist und was ein Engagement in der Gemeinde attraktiv macht. Beschreiben Sie den persönlichen Zugewinn, den jemand durch die Tätigkeit bekommen kann.

EIN BEISPIEL

2

Packen Sie die Menschen bei ihren Motiven:

Sie schreiben gerne? Mögen Sie es, Inhalte verständlich zu vermitteln? Möchten Sie unterhaltsam und kreativ über das Gemeindeleben berichten, Ihren Schreibstil weiterentwickeln und dabei selbst Neues über Ihre Gemeinde lernen? Und das gemeinsam in einem netten und offenen Redaktionsteam? Dann bereichern Sie als Autorin oder Autor unseren Gemeindebrief!

Beschreiben Sie die Aufgabe, die Ziele und warum dafür Ehrenamtliche gesucht werden:

Wir wünschen uns frischen Wind für den Gemeindebrief und suchen daher neue ehrenamtliche Schreibbegeisterte. Unser Ziel ist es, die Leserschaft zu erweitern und ideenreich über die Gemeinde zu berichten. Dazu brauchen wir Ihre Unterstützung! Als Mitglied in der Redaktion des Gemeindebriefes verfassen Sie eigene Beiträge, sprechen sich dabei mit der Reaktionsleitung und dem Team ab und entwickeln neue Themenideen mit.

Machen Sie deutlich, welchen zeitlichen Umfang die ehrenamtliche Tätigkeit erfordert und welche Interessen und Fähigkeiten Interessierte mitbringen sollten:

Der Zeitumfang im Quartal beträgt ca. 10 Stunden für eine Redaktionssitzung, Recherche und Schreiben. Sie bringen mit: Schreibfreude, einen eigenen Computer ...

Zählen Sie auf, was die Gemeinde bietet, und reduzieren Sie Zugangsbarrieren:

Wir bieten: viel Raum für eigene Schreibideen, die eigene Schreibfreude mit vielen Lesenden zu teilen, Zusammenarbeit mit einem offenen und herzlichen Team, einen besonderen Einblick ins Gemeindeleben, eine jährliche Dankes-Feier für alle Ehrenamtlichen, Auslagenerstattung bei Fahrtkosten, Versicherungsschutz ...

Stellen Sie eventuell kurz Ihre Gemeinde vor, um auch gemeindeferne Menschen anzusprechen. **Geben Sie den Kontakt der Ansprechperson an:**

Bei Interesse und für weitere Informationen wenden Sie sich gerne an Frau Musterfrau. Wir freuen uns auf Sie!

Und ebenfalls wichtig: **überlegen Sie sich einen kreativen, packenden Titel, der neugierig macht, weiterzulesen**

z. B.: Rasende*r Gemeindereporter*in gesucht!

↓ In sieben Schritten zum Engagementangebot

BIETEN SIE AUCH PUNKTUELLE ENGAGEMENTS AN

Neuere Studien zeigen, dass es schwieriger wird, Ehrenamtliche für längerfristige Tätigkeiten zu gewinnen. Obwohl die Anzahl der Ehrenamtlichen gleich bleibt oder sogar steigt, ist es für viele Gemeinden und Einrichtungen nicht leicht, Ehrenamtliche für dauerhafte und verantwortungsvolle Tätigkeiten zu finden. In Bezug auf Zeit, Umfang und Verantwortlichkeit ist zu überlegen, ob und wie abgestufte Mitmachmöglichkeiten angeboten werden können, die den Aufwand für ein Engagement überschaubar machen. Gegebenenfalls reduziert ein Schnupperangebot Ängste vor Überforderung und langfristiger Verpflichtung.

ERSTELLEN SIE EIN WERBEKONZEPT

Am Anfang eines Werbekonzeptes sind folgende Fragen zu klären:

- * **WER?** Wen möchten Sie mit Ihrem Engagementangebot ansprechen? Wer ist die Zielgruppe für die ehrenamtliche Tätigkeit, z.B. Bekannte von Gruppenmitgliedern, Eltern von Kita-Kindern, Konfirmand*innen?
- * **WOFÜR?** Ist das Engagementangebot wirklich für die ausgewählte Zielgruppe und ihre Lebenswelt passend, auf ihre Interessen und Bedürfnisse zugeschnitten? Sollten Sie noch etwas ändern?
- * **WO?** An welchen Orten finden Sie die Menschen, die Sie suchen – im Konfirmand*innenunterricht, bei Kita-Elternabenden ...?
- * **WIE?** Welche Werbemedien passen zu der Zielgruppe, welche werden am ehesten von ihr wahrgenommen oder genutzt – Plakat, Social Media, Anzeige im Gemeindebrief? Welche Medien passen zu Ihnen? In welcher Sprache wenden Sie sich am besten an die Zielgruppe? Mit welchen Begriffen können Sie sie neugierig machen?

Schon gehört?

Wie auch immer Sie die Fragen beantworten, wichtig für die Werbung neuer Ehrenamtlicher ist: Bleiben Sie glaubwürdig und authentisch in der Ansprache. Holen Sie die möglichen Engagierten in ihren Lebenswelten aktiv ab und bauen Sie Berührungspunkte zur Kirche durch Transparenz und eine gelebte Willkommenskultur ab.

Sicherlich gibt es bereits viele Formen der Öffentlichkeitsarbeit in Ihrer Gemeinde. Knüpfen Sie daran an, stellen Sie diese auf den Prüfstand und nutzen Sie die Klarheit, die Sie durch die Beantwortung der W-Fragen gewinnen. Betrachten Sie die bereits bestehenden Möglichkeiten zur Werbung im Hinblick auf ihre Zielgruppe. Es geht nicht darum, sich um jeden Preis auf ganz neue Wege zu begeben und sich personell und finanziell zu überlasten.

Wo und womit kann das Engagementangebot beispielsweise beworben werden?

Im folgenden Schaubild finden Sie einige Beispiele. Sicher fallen Ihnen noch mehr ein. Zeichnen Sie eine eigene Ideenlandkarte mit all den Möglichkeiten, die Ihnen einfallen, um Ihr Engagementangebot zu verbreiten.

WERBEWEGE FÜR EIN ENGAGEMENTANGEBOT

IN DER REGION

- * Lokalpresse
- * Freiwilligenagentur
- * Engagementbörse
- * öffentliche Veranstaltungen zum Thema
- * Homepage Kirchenkreis

IN DER EINRICHTUNG ODER GEMEINDE

- * Flyer
- * Plakat
- * Gemeindebrief
- * Schaukasten
- * Homepage
- * Abkündigungen
- * einladen
- * persönlich ansprechen
- * Schnupperangebot
- * Brief



NUTZEN SIE FREIWILLIGEN-AGENTUREN

Eine weitere Möglichkeit, neue Ehrenamtliche zu werben, ist die Zusammenarbeit mit einer Freiwilligenagentur. Freiwilligenagenturen, -börsen oder -zentren fördern das bürgerschaftliche Engagement in der Gesellschaft und bringen interessierte Ehrenamtliche mit den passenden Engagementangeboten der Kooperationspartner zusammen. Nutzen Sie dieses Unterstützungsangebot. Nehmen Sie Kontakt zu einer solchen Vermittlungsstelle auf und erkundigen Sie sich nach den Möglichkeiten einer Zusammenarbeit mit Ihrer Gemeinde. So kann Ihr Gesuch mehr Menschen erreichen, und die Kooperation bringt Entlastung bei der zentralen, aber auch mit Aufwand verbundenen Aufgabe, ein erstes Klärungsgespräch zu führen. Darüber hinaus erschließen Sie sich durch den Kontakt zu einer Freiwilligenagentur neue Netzwerke in der Region und einen spannenden Austausch mit anderen gemeinnützigen Organisationen.

Eine Übersicht der Freiwilligenagenturen in Hessen finden Sie hier:

www.deineehrenamt.de/Ansprechpartner

Eine Liste der Freiwilligenagenturen in Thüringen finden Sie hier:

www.thueringer-ehrenamtsstiftung.de/Freiwilligenagenturen-B.126.0.html

2

WÄHLEN SIE DIE PASSENDE HERANGEHENSWEISE

Zur Gewinnung von Ehrenamtlichen gibt es drei Herangehensweisen ...

a ... aufgaben- bzw. bedarfsorientiert

Wir brauchen jemanden für ...! Wer kann das machen? Wo finden wir diese Person?

Ausgehend von einer bestimmten Aufgabe und der entsprechenden Aufgabenbeschreibung oder einem identifizierten Bedarf versucht die Gemeinde oder Einrichtung, die passenden Menschen zu finden.

Beispielsweise möchte eine Gemeinde ihr bestehendes Spektrum an Angeboten (Jugendarbeit, Seniorenkreis, Kirchenkino) erhalten und sucht dafür neue Freiwillige. Dieses Vorgehen ist verbreitet, bedarf aber besonderer Sorgfalt: Die Aufgabenstellung der Gemeinde und das Interesse bzw. die Fähigkeiten der potenziellen Ehrenamtlichen müssen zusammenpassen. Ist das nicht der Fall, sollte überlegt werden, die Aufgabe auszusetzen oder fallenzulassen, bevor Ehrenamtliche falsch eingesetzt oder gar überredet werden.

b ... gaben- bzw. ressourcenorientiert

Welche Kompetenzen und Gaben gibt es bei den Menschen in und um unsere Organisation? Wie können wir für diese Beteiligungsmöglichkeiten schaffen, damit ihr Engagement vielen zugutekommt? Für welche (neuen) Gaben gibt es wo ein Wirkungsfeld?

Ehrenamtliche oder an einem Engagement Interessierte sind mit bestimmten Begabungen gesegnet. Diesen Schatz an Talenten wahrzunehmen und zu heben, ist eine achtsame und wertschätzende Weise, Ehrenamtliche zu gewinnen. Dazu ermutigt in besonderem Maße das Priestertum aller Gläubigen. Diese Herangehensweise sollte nicht nur genutzt werden, wenn sich für eine bestimmte Aufgabe niemand findet. Vielmehr ist sie eine große Chance, neue Räume für Engagement zu schaffen, damit sich die vorhandenen Gaben und Fähigkeiten zum Wohle aller entfalten und die Gemeinde oder Einrichtung bereichern können.

c ... zielgruppenorientiert

Zielgruppenorientiert geht eine Organisation vor, wenn sie sich Gruppen zuwendet, die bisher wenig in ihren Reihen engagiert sind. Um diese Zielgruppe zu gewinnen, wird versucht, passende Engagementangebote zu entwickeln – im besten Falle gemeinsam mit (neuen) Ehrenamtlichen, die Lust haben, *genau* diese Zielgruppe in den Blick zu nehmen.

Wie können wir z. B. mehr Männer für die Arbeit mit Kindern oder für die Besuchsdienste gewinnen? Was macht eine Mitarbeit für diese Zielgruppe attraktiv? Was hält diese eher ab? Wie würde ein potenzieller Mitarbeiter von der Möglichkeit dieser ehrenamtlichen Tätigkeit erfahren?

DREI FRAGEN AN ...

Ursula Kranefuß



Was erwarten Menschen, die nach einer passenden Aufgabe suchen, von einer Kirchengemeinde oder Einrichtung?

Sie erwarten, dass sie sich mit ihren Stärken und Talenten einbringen können. Das nutzt anderen und macht Spaß: Wenn ich das tun kann, was ich gut und gerne mache, werde ich mich auch längerfristig wohl fühlen in meinem Engagement.

Der Schlüssel dazu, gemeinsam mit Ehrenamtlichen das zu ihnen passende Engagement zu finden liegt in der Offenheit im Erstgespräch und der weiteren Begleitung: Vielleicht ist unter den bestehenden Engagementangeboten das passende dabei. Wenn das nicht der Fall ist, dann können sich vielleicht ganz andere Ideen entwickeln. Ein neues Projekt oder eine neue Gruppe kann entstehen – etwas, was bisher nicht möglich war, weil entsprechende Menschen fehlten, die das planen und umsetzen können.

Die größte Gefahr besteht im zu schnellen Finden von (scheinbaren) Lösungen: Es wird das als passend angeboten, was ganz dringend „besetzt“ werden muss. Hilfreich ist es, wenn Gemeinden und Einrichtungen Freiwilligenkoordinator*innen beauftragen, solche Erstgespräche zu führen. Sie haben den Überblick über alle Arbeitsfelder und können eine Kultur des Ausprobierens neuer Dinge unterstützen.

Haben in der talentorientierten Freiwilligenarbeit neue Angebote immer Vorrang vor dem bereits Bestehenden?

Wenn Menschen nach ihren persönlichen Stärken gefragt werden

Ursula Kranefuß ist Pastorin und Referentin im Institut für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost. Zum Thema Talenterorientierung hat sie den Kurs „Reich beschenkt – die eigenen Stärken entdecken“ mitentwickelt. Mit diesem können Teilnehmende herausfinden, welche Stärken sie haben, was andere ihnen zutrauen und welches Engagement gut zu ihnen passt.

Übrigens: Den Kurs können Sie auch selbst in Ihrer Gemeinde oder Einrichtung durchführen



www.ife-hamburg.de

und sich ein passendes Engagement suchen, dann bedeutet das nicht zwangsläufig, dass traditionelle und altbewährte Arbeitsbereiche nichts davon haben. Vielleicht entdeckt jemand beispielsweise die eigene Stärke gerade in dem Bereich, der gut zum jährlichen Gemeindebasar passt. Es geht deshalb nicht um ein Gegeneinander von Freiwilligen, die nach ihren Begabungen und Stärken fragen und traditionellen Angeboten. Es geht darum, dass auch

traditionelle Arbeitsbereiche immer wieder befragt werden: Welche Talente und Fähigkeiten werden benötigt? Und auch: Welche Stärken könnten zusätzlich über das bisherige hinaus zum Einsatz kommen? Es ist wichtig, dass Neue ihre Stärken, Ideen und Vorstellungen dann auch wirklich einbringen können, ohne in vorgegebene Muster gepresst zu werden.

Aber was ist dann mit den Aufgaben, die auch erledigt werden müssen, die aber nichts mit besonderen Stärken zu tun haben?

Auch das „Alltägliche“ muss erledigt werden, auch das Unliebsame braucht Engagement: Der Abwasch, das Räumen von Mobiliar, Laubfegen und Rasenmähen... Ob sich Menschen für diese Arbeiten finden lassen, hängt zu einem großen Teil davon ab, wie sehr sie sich mit der Gemeinde oder Einrichtung oder deren Veranstaltungen identifizieren. Manchmal können Angebote so begeisternd sein, dass sich auch Tatkräftige für die praktischen Dinge drum herum finden.

Stehen allerdings keine Ressourcen für das Notwendige zur Verfügung (weder freiwillig Mitarbeitende noch finanzielle Mittel für bezahlte Mitarbeitende), dann ist es wichtig zu prüfen, ob der jeweilige Arbeitsbereich weiterhin leistbar ist. Das Fragen nach den Stärken der engagierten Menschen steht dem praktischen Anpacken nicht automatisch entgegen. Es kann aber durchaus zu begründeten Entscheidungen gegen Engagementfelder kommen, die dauerhaft überfordern.



LASS UNS REDEN ...



Bei diesem sogenannten Erstgespräch kann es auch darum gehen, über alternative Engagementmöglichkeiten nachzudenken, die besser zu den Begabungen des*der Interessierten passen könnten. Oder darum, motivierten Menschen, die sich unabhängig von einer Ausschreibung melden, verschiedene Möglichkeiten

zur ehrenamtlichen Mitarbeit aufzuzeigen. Dazu gehört auch, kontaktfreie Engagementmöglichkeiten anzubieten, mit denen Ehrenamtliche sicher und auf Abstand aktiv werden können. Dabei ist es wichtig, mitgebrachte Engagementideen positiv aufzunehmen und die Gaben, die eingebracht werden wollen, zu würdigen. In Ruhe kann in einem nächsten Schritt überlegt werden, wo und wie diese Ideen umgesetzt werden können.

Ähnlich wie bei dem Angebot einer Freiwilligenagentur ist es attraktiv für potenzielle Ehrenamtliche, wenn sie innerhalb einer Gemeinde oder Einrichtung aus einer Vielzahl von Angeboten zu ehrenamtlicher Mitarbeit wählen können. Mit bereits vorhandenen Aufgabenbeschreibungen bzw. Engagementangeboten fällt es leichter, in ein Erstgespräch zu gehen. Sie bieten einen guten Überblick – eine Art bunter Blumenstrauß, aus dem sich der*die (zukünftige) Ehrenamtliche seine Lieblingsblume wählen kann.

Engagementmöglichkeiten von A-Z

Engagementmöglichkeiten von A-Z



NEHMEN SIE SICH ZEIT

Das Erstgespräch hat große Bedeutung für die weitere Zusammenarbeit (oder auch das Nicht-Zusammenkommen) und vermittelt Interessierten einen ersten, grundlegenden Eindruck von der Gemeinde und davon, welchen Stellenwert Ehrenamtliche in ihr genießen. Es ist wichtig, Freiwilligen zu zeigen, dass sie willkommen sind. Nehmen Sie sich daher Zeit und führen Sie das Erstgespräch nicht am Telefon oder „zwischen Tür und Angel“. Vereinbaren Sie stattdessen einen gesonderten Termin für ein persönliches Gespräch in entspannter Atmosphäre.

FÜHREN SIE EIN ERSTGESPRÄCH

Die Ausschreibung oder ein Talentkurs war erfolgreich und Interessierte haben sich gemeldet – per Telefon, persönlich nach dem Gottesdienst oder per E-Mail. Nun stehen erste Gespräche an, um sich kennenzulernen, Motivationen und Erwartungen zu klären und auszuloten, ob Fähigkeiten, Anforderungen und Bedürfnisse zusammenpassen. So können beide Seiten klären, ob ein Engagement vorstellbar und sinnvoll ist.

Vor der Aufnahme einer freiwilligen Tätigkeit sollte über die Wünsche, Interessen, Erwartungen und Möglichkeiten gesprochen werden. Im Mittelpunkt stehen dabei:

- * Inhalt und Ziel,
- * Umfang und Dauer der möglichen Tätigkeit,
- * Zuständigkeiten und Verantwortungsbereich.

Im Detail:

a Vor dem Erstgespräch

→ Fragebogen vorab

Zwischen der allerersten Kontaktaufnahme und dem Erstgespräch kann es sinnvoll sein, den Interessenten bzw. die Interessentin zu bitten, einen Fragebogen zur ehrenamtlichen Mitarbeit auszufüllen. Darauf wird u. a. nach Kenntnissen, Interessen, Erfahrungen mit und Wünschen an das eigene Ehrenamt sowie nach den zeitlichen Möglichkeiten gefragt. Damit wird seitens der Gemeinde das Interesse an dem*der möglichen Engagierten unterstrichen: Er bzw. sie kann sich vor dem Gespräch die eigene Einstellung zu einem Ehrenamt bewusst machen. Der Kontakt wird verbindlicher. Ein solcher Fragebogen kann aber auch erst im Erstgespräch ausgehändigt werden.

↓ Fragebogen zur ehrenamtlichen Mitarbeit

→ Wer führt das Gespräch?

Klären Sie, wer das Erstgespräch führt. Nicht zwangsläufig ist es die Person, die zuerst von dem*der möglichen Engagierten angesprochen wurde. Es kann die verantwortliche Ansprechperson aus dem ausgeschriebenen Tätigkeitsfeld oder der*die Freiwilligenkoordinator*in sein. Kommunizieren Sie Eingeladenen rechtzeitig, wer das Gespräch führt bzw. an ihm teilnimmt und warum.

→ Gute Vorbereitung auf das Gespräch

Damit die Kommunikation gelingt, sollten Sie sich gut auf das Gespräch vorbereiten. Überlegen Sie, welche Informationen Sie bereits über die interessierte Person haben. Verschaffen Sie sich einen Überblick über die aktuellen Engagementmöglichkeiten, die Sie im Angebot haben, sowie die Rahmenbedingungen der jeweiligen Tätigkeit. Stellen Sie ein paar Materialien zusammen, welche Sie Ihrem Gegenüber mitgeben können, z.B. mit wichtigen Infos über die Organisation, einem aktuellen Gemeindebrief o.ä. Planen Sie je nach Engagementfeld die Möglichkeit

einer kleinen Führung ein, z.B. durch das Gemeindebüro oder die Kita oder die Kirche, und stimmen Sie dies mit den anderen Mitarbeiter*innen ab. Last but not least: Schaffen Sie auch äußerlich eine Willkommensatmosphäre, indem sie einen schönen, aufgeräumten Ort fürs Erstgespräch wählen und Kaffee oder Kekse bereitstellen.

b Während des Erstgesprächs

Während des Erstgesprächs ist es gleichermaßen wichtig, der interessierten Person aktiv zuzuhören und nachzufragen als auch Einblicke in Arbeit und Profil Ihrer Organisation zu geben. Erfahrungen zeigen, dass bei der Entscheidung für ein freiwilliges Engagement neben den Inhalten des ersten Gesprächs vor allem Interesse und Gesprächsatmosphäre ausschlaggebend sind.

Neben dem Austausch von Informationen geht es darum, einen persönlichen Eindruck von der anderen Person zu bekommen und etwas über ihre Lebensumstände zu erfahren. „Passen wir zueinander – wo, wie und wann?“ ist die übergeordnete Zielfrage. Denn verfehlt eingesetzte Fähigkeiten führen leicht zu Enttäuschung und Ärger, unausgesprochene Erwartungen zu Missverständnissen und Konflikten.

Eine Übersicht über die empfohlenen Schritte und Inhalte des Erstgesprächs (die auch für ein Reflexionsgespräch hilfreich sein können) bietet die Checkliste zur Durchführung eines Erstgesprächs.

↓ Checkliste Erstgespräch

Bereit!



Fassen Sie am Gesprächsende die wichtigsten besprochenen Dinge noch einmal zusammen, um Missverständnissen vorzubeugen. Eine schöne Geste ist es, dem*der Interessierten eine Mappe mit gesammelten Informationen auszuhändigen, in der sich z. B. ein Bibelvers/Psalm, das Engagementangebot, ggf. der Fragebogen zur ehrenamtlichen Mitarbeit, Infos zur Gemeinde (Gemeindebrief, Veranstaltungsflyer ...) und die Vorlagen für Engagementvereinbarung, Schweigepflicht und Datenschutz befinden. So kann zu Hause alles in Ruhe angesehen und beim nächsten Treffen gegebenenfalls unterzeichnet werden.

Auch der Umgang mit finanziellen Auslagen der zukünftigen Ehrenamtlichen sollte offen und transparent im Erstgespräch thematisiert und die geltenden Regelungen bekannt gemacht werden. Für alle, die sich engagieren und damit bereits Zeit und Ideen spenden und Verantwortung übernehmen, ist es wichtig, nicht zusätzlich mit Ausgaben belastet zu werden. Nur so steht der Zugang zu einem Engagement auch tatsächlich allen offen – unabhängig vom eigenen Geldbeutel. Auslagen, die die Gemeinde oder Einrichtung garantiert erstatten sollte, sind z. B. Fahrt- und Portokosten sowie Gebühren für eine sinnvolle Fortbildung.

In welchem Rahmen dies für die Gemeinde möglich ist, ist ebenfalls im Erstgespräch zu klären. Unbedingt sollte mit dem*der neuen Ehrenamtlichen vereinbart werden, dass vor dem Tätigen von Ausgaben, für die es keine grundsätzliche Regelung gibt (z. B. für Bastelmaterial), Rücksprache mit dem*der Verantwortlichen zu halten ist.

Nach dem Erstgespräch

Nehmen Sie sich Zeit für eine Nachbereitung des Gesprächs. Reflektieren Sie selbstkritisch Ablauf und Ergebnis. Notieren Sie wichtige Inhalte und halten Sie Ihr Bauchgefühl fest. Das verdeutlicht, ob und wie Sie sich Ihrerseits eine Zusammenarbeit vorstellen können. Ein Ergebnis des Erstgesprächs kann auch die Erkenntnis sein, dass die Wünsche und Erwartungen beider Seiten nicht übereinstimmen. Machen Sie Ihre Bedenken transparent und begründen Sie sie. Den Engagementwillen des*der Interessierten sollten Sie aber dennoch würdigen und ihn*sie an andere Stellen verweisen, die bei der Suche nach einem möglicherweise besser passenden Engagement behilflich sein können.

ERMÖGLICHEN SIE EIN REINSCHNUPPERN

Angebote zum Kennenlernen und Schnuppern unterstützen den Klärungsprozess. Hierzu gibt es bestimmt auch in Ihrer Gemeinde oder Einrichtung Möglichkeiten. Für das Beispiel „Mitarbeit am Gemeindebrief“ hieße das: Nach dem Erstgespräch besucht die Interessierte eine Teamsitzung der Redaktion, lernt die anderen Teammitglieder kennen und erfährt etwas über die Arbeitsweise. Oder der an einer Mitarbeit interessierte Vater hospitiert drei Mal beim Kindergottesdienst, und anschließend gibt es erneut ein Gespräch zur Klärung und Entscheidung. Planen Sie diese Orientierungsmöglichkeiten im Vorfeld und bieten Sie diese im Erstgespräch an.



Klarheit schafft Harmonie!

Die Engagementvereinbarung

Wir empfehlen, Besprochenes festzuhalten. Eine schriftliche Engagementvereinbarung ist zwar nicht in allen Tätigkeitsfeldern ein Muss, kann aber helfen, zukünftige Konflikte zu vermeiden. Wenn Erstgespräch und „Reinschnuppern“ positiv verlaufen sind und das ehrenamtliche Engagement starten kann, können Sie mit einer solchen Vereinbarung sicherstellen, dass bestimmte Punkte für beide Seiten transparent und sicher geklärt sind:

- * Wann beginnt das Ehrenamt?
Gibt es eine zeitliche Begrenzung?
- * Wer ist zuständig für die Einarbeitung?
- * Wer steht als Verantwortliche*r zur Verfügung?
- * Welches Budget, welche Räumlichkeiten und weiteren Ressourcen, wie Materialien, Fachliteratur, Telefon etc. stehen zur Verfügung?
- * Welche Regelungen gibt es für die Erstattung von Fahrt- und Materialkosten?
- * Wie wird die „Schlüsselfrage“ geregelt?
- * Welchen Zugang gibt es zu benötigten technischen Geräten und wer führt ggf. in deren Gebrauch ein?
- * Wer muss über das Engagement informiert werden?
- * Wie werden Bekanntmachung und Einführung genau aussehen?
- * Welche Fortbildungsmöglichkeiten gibt es?
- * Welche Kosten werden übernommen?
- * Welche Möglichkeiten zu Austausch und Reflexion mit anderen Mitarbeitenden sowie zu seelsorgerischer und/oder fachlicher Beratung gibt es?
- * Welche wichtigen Termine sollten wahrgenommen werden?
- * Was ist bei Verhinderung oder im Vertretungsfall zu tun?

Eine solche Vereinbarung wird in der Regel nicht beim Erstgespräch, sondern anschließend durch den*die Verantwortliche der Gemeinde verfasst.

Die Verabredungen zu Art und Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit, zu Rechten und Pflichten des*der Ehrenamtlichen, zum Aufgaben- und Verantwortungsbereich, zur Einbindung in ein Team etc. erhalten so eine größere Verbindlichkeit. Das Wichtige geht so nicht verloren, da gerade beim Einstieg in ein neues Ehrenamt die Flut an neuen

Informationen groß ist. Eine Vereinbarung fasst zusammen, schafft Gewissheit, und alle können sich jederzeit darauf berufen. Durch die Abgrenzung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten erfüllt die Vereinbarung zudem eine Schutzfunktion für Ehrenamtliche und Beauftragende, denn sie beschreibt Freiheiten, aber auch Grenzen ihrer Aufgabe und Verantwortung. Das ist hilfreich, um Überlastung und Überforderung zu vermeiden.

Beide Seiten bestätigen die Vereinbarung mit ihrer Unterschrift. Der Vereinbarung beigefügt wird die ebenfalls wichtige Erklärung zum Datenschutz samt Merkblatt (siehe dazu Kapitel 9). Auch Informationen zum Versicherungsschutz, zu ausgehändigten Schlüsseln und ein Formular zur Auslagerung gehören dazu. Je ein Exemplar aller unterzeichneten Vereinbarungen und Formulare wird im Büro der Organisation hinterlegt, das andere erhält der*die neue Ehrenamtliche.

-  [Mustervorlage Engagementvereinbarung](#)
-  [Merkblatt Versicherungsschutz](#)
-  [Mustervorlage Auslagerung](#)

EIN EHRENAMTSAUSWEIS KANN NÜTZLICH SEIN

Manchmal ist auch das Ausstellen eines Ehrenamtsausweises angeraten, besonders wenn das Engagement im Auftrag der Organisation in einem öffentlichen Bereich ausgeübt wird, wie z. B. beim Besuchsdienst, oder Gänge zu Behörden begleitet werden. In solchen Fällen ist es sinnvoll und für die Ausübung ihrer Tätigkeit zudem sehr unterstützend, wenn sich Ehrenamtliche als befugte Beauftragte ihrer Gemeinde oder Einrichtung ausweisen können. Der Blanko-Ehrenamtsausweis kann von der jeweiligen Dienststelle – Pfarramt, Einrichtung oder Dekanat – bei der Fachstelle Engagementförderung schriftlich angefordert werden. Die Dienststelle füllt den Ehrenamtsausweis aus, versieht ihn mit Unterschrift und Dienstsiegel und stellt den Ausweis dem*der Ehrenamtlichen für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung.





Kapitel 3

Freiwillige begleiten

** Newcomer vorstellen * Gut einarbeiten *
* Fortbildungen anbieten **

FREIWILLIGE BEGLEITEN

3

Eine gelungene Begleitung freiwillig Engagierter beinhaltet verschiedene Elemente: Eine gute Einarbeitung und Bekanntmachung gehören ebenso dazu wie das Angebot von Reflexionsgesprächen und Fortbildungen. All das erleichtert neuen Ehrenamtlichen den Einstieg und ermöglicht eine gelungene Zusammenarbeit.

WERFEN SIE EHRENAMTLICHE NICHT INS KALTE WASSER

Gemeinden und Einrichtungen tragen dafür Sorge, dass neue Ehrenamtliche ihr Engagement gut vorbereitet beginnen können und eine dem Aufgabefeld angemessene Einarbeitung erhalten. Auch das Angebot, an unterstützenden Fort- und Weiterbildungen teilnehmen und sich mit anderen Ehrenamtlichen austauschen zu können, gehört zu einer guten Begleitung im Engagement.

Die Begleitung Ehrenamtlicher erfordert Kontinuität und Verlässlichkeit, aber sie lohnt sich! Denn so haben Sie immer Ihr „Ohr an den Freiwilligen“, wissen Sie um die Persönlichkeit und Bedürfnisse der Engagierten und können diese berücksichtigen. Auch Reflexionsgespräche sind ein gutes Instrument. Sie helfen dabei, definierte Aufgaben und Zuständigkeiten der Ehrenamtlichen sowie vereinbarte Regelungen für die Zusammenarbeit zu überprüfen und gegebenenfalls neu anzupassen.



MACHEN SIE NEUE EHRENAMTLICHE BEKANNT

Die Entscheidung, freiwillig tätig zu werden, ist zwar eine persönliche, dennoch ist das Ehrenamt keine Privatangelegenheit. Schließlich wird die ehrenamtliche Tätigkeit im Auftrag der Kirche oder der Diakonie ausgeübt. Ehrenamtliche sind ein Teil von Kirche und Diakonie, was durch eine Bekanntmachung deutlich gemacht wird.

Die Möglichkeiten, Engagierte vorzustellen, sind vielfältig. Sie reichen von einem Artikel im Gemeindebrief oder in der örtlichen Presse über einen Beitrag auf der Website oder im elektronischen Newsletter bis hin zur namentlichen Erwähnung im Gottesdienst oder beim Neujahrsempfang. Welche Form gewählt wird, sollte vorab immer mit der betreffenden Person abgestimmt werden.

Eine öffentliche Bekanntmachung macht die Zugehörigkeit einer bzw. eines neuen Ehrenamtlichen zu einem Team deutlich und bringt zudem Wertschätzung zum Ausdruck. Die Bekanntmachung ist Teil der Einführung und der Verabschiedung einer*ines Ehrenamtlichen.

Bei einem kurzfristigen, punktuellen Engagement bietet es sich an, den Zeitraum der Mitarbeit direkt zu benennen und auf eine gesonderte Mitteilung zur Beendigung des Ehrenamtes zu verzichten. Für alle Beteiligten ist es wichtig zu wissen, wer welche Aufgabe wann und wie übernommen hat bzw. übernehmen wird – oder aber auch beendet hat.



3

FINDEN SIE PASSENDE FORMEN DER EINFÜHRUNG

Neu gewonnene Ehrenamtliche profitieren von einer Einführung: Sie stärkt und gibt (Rollen-) Sicherheit durch die öffentliche Beauftragung. So macht z. B. eine Einführung im Gottesdienst deutlich, welches hohe Stellenwert freiwilliges Engagement hat, und setzt damit schon zu Beginn ein sichtbares Zeichen der Anerkennung.

Für die Vorbereitung einer Einführung oder einer öffentlichen Vorstellung können Ihnen folgende Fragen weiterhelfen:

- * Welche Form der Einführung oder Vorstellung ist angemessen und für den Anlass und die jeweilige Person passend?
- * Wer sollte dabei sein und Gelegenheit für ein persönliches Kennenlernen bekommen?
- * Wer kann die Einführung vorbereiten, wer kann mitwirken?
- * Möchte der bzw. die Ehrenamtliche dabei selbst aktiv mitgestalten?
- * Wie wird zu dem Anlass eingeladen?

ÜBRIGENS

Um einen klaren Rahmen für alle Mitarbeiter*innen zu schaffen und einer zeitlichen Überlastung vorzubeugen, kann es hilfreich sein, jährlich einen oder zwei „Einführungs-“ und/oder „Verabschiedungssonntage“ festzulegen – oder eine bestimmte Veranstaltung im Jahreslauf dafür zu wählen, die gut passt.

IDEEN FÜR UNTERSCHIEDLICHE EINFÜHRUNGEN



Nicht für alle Ehrenämter ist eine förmliche Einführung passend. Lassen Sie sich von folgenden Ideen inspirieren, wie und wo ehrenamtliche Arbeit und neue Mitarbeiter*innen sichtbar gemacht werden können:

- * Persönliche Begrüßung und Vorstellung im Team,
- * Vorstellung im Kirchenvorstand oder einem Ausschuss (z. B. Jugend- oder Seniorenausschuss),
- * Themenabend der Gemeindeleitung zum entsprechenden Arbeitsbereich, zu dem das Team und die neuen Teammitglieder eingeladen sind,
- * liturgische Einführung,
- * Andacht, Einführungsfeier
- * „Gute-Früchte-Garten“: Für neue Ehrenamtliche wird ein Steckling im Garten der Einrichtung oder der Gemeinde gesetzt,
- * „Markenzeichen“ der Kirche oder Einrichtung überreichen, z. B. Kerze oder T-Shirt mit Logo,
- * kleiner Umtrunk, z. B. beim Gemeindefest oder im entsprechenden Team,
- * gemeinsames Frühstück.



Willkommen!

PLANEN SIE DEN ERSTEN EINSATZ

Beim ersten Einsatz von Ehrenamtlichen werden die Weichen für das weitere Engagement gestellt. Je wohler und aufgehobener Ehrenamtliche sich zu Beginn an ihrem Einsatzort fühlen, desto beherzter und vor allem nachhaltiger werden sie sich einbringen. Neue Ehrenamtliche sollen merken, dass sie willkommen sind und ihnen etwas zugetraut wird, bis hin zu Entscheidungskompetenzen.

➔ Woran sollten Sie am ersten Tag denken?

- * Aufmerksamkeit schenken und begrüßen (evtl. mit Blumenstrauß),
- * mit Kolleg*innen bekannt machen,
- * ggf. Mentor*in vorstellen,
- * Einsatzort/Arbeitsplatz vorstellen,
- * Gespräch mit Verantwortlichem/ Verantwortlicher für das Einsatzfeld,
- * Arbeitsabläufe und Tätigkeiten erklären,
- * ggf. eine Startmappe übergeben
- * ggf. Schlüssel, Passwörter etc. aushändigen.

Wenn möglich, sollten Tätigkeiten, die jemand Neues gleich beim ersten Mal ausführen kann, vorbereitet sein. Sollte er*sie mit einer unmittelbaren

Arbeitsübernahme überfordert sein, kann die Möglichkeit angeboten werden, zunächst bei einer erfahrenen Person zur Orientierung mitzugehen.

... UND ARBEITEN SIE DIE NEWCOMER GUT EIN

So wie im Berufsleben eine gute Einarbeitung und Begleitung für eine erfolgreiche Tätigkeit entscheidend ist, gilt das auch für Ehrenamtliche, die Verantwortung in der Gemeinde oder einer Einrichtung übernehmen. Die Einarbeitungsphase schafft den Rahmen, um wichtige Fragen zu klären, sich auszuprobieren und Verantwortliche und andere Mitarbeiter*innen kennenzulernen. Deshalb sollte sie gewährleistet und personell geregelt sein.

Die Orientierungsphase umfasst ungefähr ein Jahr. Ihr Ziel ist es, neue Ehrenamtliche in ihre Rollen und Aufgaben einzuführen und ihnen Gelegenheit zu geben, die Gemeinde oder die Einrichtung, die Menschen, Tätigkeiten, Teilbereiche und Abläufe kennen und verstehen zu lernen. In der Integrationsphase, die den Rest des ersten Jahres dauern kann, geht es dann darum, die neuen Freiwilligen immer mehr einzubinden und sie zunehmend selbst die Initiative und Umsetzung übernehmen zu lassen.



START!

WIE WÄRE ES MIT EINER STARTMAPPE?

Zu Beginn ihrer Tätigkeit können neue Ehrenamtliche eine Startmappe von ihrer Ansprechperson erhalten, deren Inhalt ihnen den Einstieg in ihr Engagement erleichtert. Darin sollten sich zum Beispiel die individuellen Verabredungen zum vereinbarten Ehrenamt befinden. Auch Wichtiges und Wissenswertes zur Gemeinde oder Einrichtung, zum Kirchenkreis oder die „Standards für die Ehrenamtsarbeit“ finden darin ihren Platz.

Dosieren Sie die Informationen zu Beginn maßvoll und reichen Sie weiterführende, für die konkrete Ausübung des Ehrenamts zunächst nicht so relevante Papiere lieber zu einem etwas späteren Zeitpunkt nach.

FÖRDERN SIE DAS WIR-GEFÜHL

Neue Freiwillige über Strukturen und Abläufe zu informieren, ist der erste Schritt. Genauso wichtig ist aber auch, dass sie sich in der Gemeinde oder Einrichtung in gewisser Weise beheimaten können. Wenn sich z. B. die Mitglieder eines Besuchsreiches immer nur kurz nach dem Gottesdienst zwischen Tür und Angel austauschen und auf den neuesten Stand bringen, finden neue Ehrenamtliche hier schwerlich Zugang. Erst wenn sie sich als Teil der Gemeinschaft zugehörig fühlen und ein „Wir-Gefühl“ entwickeln, kann von einer erfolgreichen Integration gesprochen werden.

Informierte und hilfsbereite Kolleg*innen helfen Verantwortlichen idealerweise dabei, dass neue Freiwillige gut ankommen und sich willkommen fühlen. Sie unterstützen den Integrationsprozess, indem sie ansprechbar sind und ein „offenes Ohr“ für die Fragen und Ideen der Neuen haben. Sie sind zudem achtsam gegenüber möglichen Überforderungssituationen. Die Frage, inwieweit eigene Grenzen und Bedürfnisse bei der Ausübung des Ehrenamts ausreichend Berücksichtigung finden, sollte fester Bestandteil regelmäßiger Reflexionsgespräche sein.

MENTOR*INNEN KÖNNEN UNTERSTÜTZEND WIRKEN

Mentor*innen sind erfahrene Ehrenamtliche, die wertvolle Anregungen geben und behilflich sind, in einen Verantwortungsbereich hineinzuwachsen. Mentor*innen kennen die Zusammenhänge der Gemeinde, der Einrichtung. Sie unterstützen neue Freiwillige mit ihrer Erfahrung bei Entscheidungen, stellen unterschiedliche Blickwinkel zur Verfügung und geben nötige Informationen weiter, auch sogenanntes internes Wissen:

Welche Kultur herrscht im Umgang miteinander? Welche Gepflogenheiten oder Empfindsamkeiten gibt es, die beachtet werden sollten? Wie bleibt man am besten miteinander im Kontakt? Der Einsatz von Mentorinnen oder Paten signalisiert, dass neue Ehrenamtliche mit ihren Fragen und Ideen willkommen sind.





BIETEN SIE REFLEXIONS- GESPRÄCHE AN

Für Ehrenamtliche ist es wichtig, sich mit dienstlichen oder persönlichen Anliegen an Verantwortliche wenden zu können. Es ist darüber hinaus sinnvoll, regelmäßige Gespräche zu vereinbaren. Bei solchen Terminen kann auf Fragen und Probleme zeitnah eingegangen werden. Gespräche sind wichtig, um die Motivationen und Wünsche der Ehrenamtlichen einerseits und die Vorstellungen und Erwartungen der Verantwortlichen andererseits zu erkennen, miteinander abzugleichen und ggf. besser in Einklang zu bringen. Hier ist Raum, um Veränderungen wahr- und das Thema Abgrenzung und Selbstfürsorge in den Blick zu nehmen. Auch ein konstruktives, bestärkendes Feedback hat hier seinen Platz – ein weiteres Merkmal guter Ehrenamtsbegleitung.

Ein Leitfaden für Reflexionsgespräche und die Nutzung von Reflexions- und Feedbackmethoden können bei der Gestaltung der Gespräche hilfreich sein.

↓ Leitfaden Reflexionsgespräch

INFORMIEREN SIE ENGAGIERTE ÜBER FORT- BILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Fortbildung kommt der Qualität ehrenamtlicher Arbeit zugute. Sie ist ein Zeichen der Wertschätzung und erhöht Arbeitszufriedenheit und Motivation der Ehrenamtlichen.

Freiwilliges Engagement soll Spaß machen und nicht überfordern. Dies gelingt, wenn Ehrenamtliche ihre Stärken und Interessen einbringen und ihr Engagement daran ausrichten können. Um sie dabei zu unterstützen und sie in die Lage zu verset-



zen, ihre jeweilige Tätigkeit zur eigenen Zufriedenheit und zur Zufriedenheit der Nutzer*innen und anderer Beteiligter auszuführen, ist es seitens der Gemeinde erforderlich, den aktuellen Bedarf nach Fortbildung, Weiterqualifizierung, Supervision o.ä. zu ermitteln und auf geeignete Angebote aufmerksam zu machen.

Ehrenamtliche sollten sich einerseits bei der Wahl ihres Engagements davon leiten lassen, was sie können, was sie interessiert und was ihnen Spaß macht. Sie sollten in ihrer freiwilligen Tätigkeit dann jedoch auch ermutigt werden, sich weiterzuentwickeln und auszuprobieren, was sie noch nicht kennen bzw. können. Ein Engagement ist ein Erprobungsraum eigener und neuer Fähigkeiten und Rollen. Hier können Menschen lernen, (mehr) Verantwortung zu übernehmen, neue Bereiche für sich zu erschließen oder auch ganz neue Kompetenzen zu erwerben. Auch daran sollten sich die Fortbildungsangebote orientieren.



Bei einem Ehrenamt geht es nicht um Leistung im herkömmlichen Sinne. Freiwilliges Engagement lässt sich in dieser Kategorie nicht bemessen und bewerten. Zwei Motive, sich ehrenamtlich zu engagieren, stehen in engem Zusammenhang mit dem Thema „Fortbildung“: Zum einen ist da der Wunsch, sich am Arbeits- und Entwicklungsprozess der Gemeinde oder der Einrichtung zu beteiligen. Zum anderen kann ein Engagement die Möglichkeit zur persönlichen Neuorientierung oder

beruflichen Qualifikation bieten, zum Beispiel in Zeiten eingeschränkter Erwerbstätigkeit. Fortbildungen zu ermöglichen, ist auch eine Form der Anerkennung und fördert ein gutes Miteinander in der Organisation.

Darüber hinaus bedürfen bestimmte Aufgaben in der sozialen Arbeit oder der Gemeinde zwingend der vorangehenden Ausbildung (dies gilt z. B. für den Dienst von Lektor*innen und Prädikant*innen, welche selbstständig Gottesdienste gestalten, oder für Mitarbeiter*innen in der Telefonseelsorge oder im Hospiz).

Um die persönliche wie fachliche Entwicklung der Ehrenamtlichen zu ermöglichen, sollten Sie Fortbildungen anbieten oder auf geeignete Kurse und Seminare anderer kirchlicher und öffentlicher Stellen informieren. Die entstehenden Kosten für notwendige, zuvor abgestimmte Fortbildungen sollten erstattet werden.

Die Fachstelle Engagementförderung recherchiert regelmäßig Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche und stellt sie in einem Online-Katalog ein.

Hinsurfen lohnt sich!

engagiert-mitgestalten.de/de/
fuer-freiwillige/fortbildungen



Kapitel 4

Zusammenarbeit und Kommunikation

* Haltung reflektieren *
* Feedback geben * Konflikte angehen *

Ausgezeichnet.

ZUSAMMENARBEIT UND KOMMUNIKATION

4

*Freiwilliges Engagement soll langfristig Freude bereiten und andere zum Mitmachen anstecken. Dafür bedarf es einer guten Zusammenarbeit mit beruflichen Mitarbeiter*innen oder auch mit anderen Ehrenamtlichen. Wie miteinander und übereinander gesprochen und im weitesten Sinne kommuniziert wird, ist keine Nebensächlichkeit. In diesem Kapitel sollen die unterschiedlichen Perspektiven sowie die Potenziale und Herausforderungen der Dienstgemeinschaft beleuchtet und zueinander in Beziehung gesetzt werden.*

ZUSAMMENARBEIT VON EHRENAMTLICHEN UND BERUFLICHEN MITARBEITER*INNEN

Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.

(4. These der Barmer Theologischen Erklärung der Bekennenden Kirche, 1934)

fessionen in der Kirche; von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, von Theologen und Nicht-Theologen. Das Ideal ist ein partnerschaftliches, hierarchiefreies Miteinander ... eine schöne Theorie, werden viele sagen. Das Zusammenleben von Menschen ist immer auch geprägt von Konflikten, Kommunikationsschwierigkeiten, Unterschieden – es ist bestenfalls Prozess, ist Unterwegssein, aber es ist nicht ideal. Und das ist auch in der Kirche oft genug nicht anders. Dennoch lässt sich viel dazu beitragen, die Zusammenarbeit bewusster und damit leichter zu gestalten.



Spieglein, Spieglein ...

REFLEKTIEREN SIE IHRE EIGENE HALTUNG

Das Verständnis ehrenamtlicher Mitarbeit hat sich stark gewandelt. Das lässt sich aus umfangreichen Befragungen zum bürgerschaftlichen Engagement ableiten (z.B. dem Freiwilligensurvey mit kirchlichen Sonderauswertungen). Damit Engagement in Kirche und Diakonie zukunftsfähig bleiben kann, braucht es eine Umgestaltung der Rollenbilder von beruflichen Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen.

Ehrenamtliche sind heute weniger die von Pflichtethos geprägten Helfer*innen der Beruflichen, z.B. der Pfarrerin oder des Pfarrers, sondern eine große Vielfalt an Menschen, die sich nicht mehr nur in einer assistierenden und ausführenden Rolle sehen. Sie möchten verstärkt ihre Kompetenzen und Fähigkeiten in ihrem Engagement einsetzen. Dabei achten sie auch auf ihre persönliche Entwicklung und Selbstentfaltung.

Regelmäßiger Austausch und gegenseitiges Feedback sowie die Klärung von Erwartungen fördern das Verständnis für- und das Vertrauen zueinander. Klare Absprachen und verlässliche Regelungen zu Aufgaben, Befugnissen und Rollenabgrenzung zwischen beruflichen Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen beugen darüber hinaus Ängsten und Unsicherheiten vor. Eine gute und produktive Einbindung von Ehrenamtlichen gelingt nur dann, wenn auch die beruflichen Mitarbeiter*innen diese als Bereicherung und Unterstützung empfinden und nicht als Konkurrenz. Wenn sie Vertrauen fassen und Zutrauen schenken, kann auch Verantwortung leichter auf mehreren Schultern verteilt werden, was sowohl berufliche als auch ehrenamtliche Mitarbeiter*innen vor Überlastung schützt.

Für eine stabile und krisenfeste Beziehung zwischen freiwilliger und beruflicher Arbeit sollte diese immer wieder neu tariert werden. Leitungsverantwortliche sollten deshalb einen regelmäßigen Austausch zur Klärung von Rollen und Erwartungen fördern, am besten institutionalisieren.



4



FRAGEN, DIE SIE SICH STELLEN KÖNNEN:

- * Wie sehe ich die Rolle von freiwilligen bzw. von beruflichen Mitarbeiter*innen?
- * Welches Bild haben wir voneinander?
- * Was trauen und muten wir einander zu?
- * Welche Erwartungen – auch unausgesprochene – haben wir?
- * Wie kann ein konstruktiver Austausch darüber stattfinden?

Mut zur Veränderung! ↗

GEHEN SIE BEWUSST MIT VERÄNDERUNGEN UM

4

Das Leben ist geprägt durch permanente Veränderungen, dennoch stehen manche Menschen diesem stetigen Wandel eher skeptisch bis ängstlich gegenüber. Für sie fühlt es sich sicherer an, wenn sie an bestehenden Strukturen, Prozessen und Verhaltensweisen festhalten. Das beschneidet die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln, lebendig und zukunftsfähig zu bleiben.

Das gilt auch für Mitarbeiter*innen in Kirchengemeinden und Einrichtungen. Was neuen Ehrenamtlichen bisweilen begegnet, sind Aussagen wie „Das haben wir bislang immer so gemacht, warum sollten wir es ändern?“ oder „Das hat noch nie was gebracht oder verändert!“

Diese Haltung erstickt neue Initiativen, die gemeinsame Arbeit lebendig, vielfältig und zeitgemäß zu gestalten. Insbesondere junge Leute, die sich einbringen wollen, verlieren so die Lust und wenden sich schnell vom Ehrenamt ab.

Gewohnheiten und Althergebrachtes zu hinterfragen und aufgeschlossen gegenüber neuen Ideen zu sein, zeugt von Mut, Neues auszuprobieren und mehr Schwung ins Gemeindeleben zu bringen. Auch erweitert es den Horizont und die Kontaktmöglichkeiten der Gemeinde in die Gesellschaft, sich für unterschiedliche, ggf. neue Blickwinkel zu öffnen.

Freiwillig Engagierte, die sich ausgebremst fühlen, sollten andererseits nicht warten, bis ihre Motivation zum Engagement völlig geschwunden ist. Sinnvoller ist es, wenn sie das, was ihr Engagement hemmt, sowie ihre Änderungswünsche gegenüber Verantwortlichen ansprechen. Probleme können behoben oder zumindest verringert werden, wenn dafür rechtzeitig ein Bewusstsein geschaffen wird und Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet werden können. Dies fördert die Motivation und setzt zudem Energien frei, Probleme lösungsorientiert zur Sprache zu bringen.

FREIWILLIGES ENGAGEMENT IST FLUIDE

Freiwilliges Engagement lebt vor allem von den persönlichen Kontakten und Netzwerken der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Die Schaffung personenbezogener Strukturen (z. B. durch die Einführung einer Freiwilligenkoordination) und die Förderung eines emanzipierten Selbstverständnisses von Engagierten tragen zu einer stärkeren Eigenständigkeit und Verankerung der Ehrenamtlichenarbeit in Einrichtungen und Gemeinden bei. Und sie wirken einer Abwanderung von Ehrenamtlichen bei Weggang ihrer Bezugspersonen entgegen. Auch ermöglichen solche Strukturen, bei Ausscheiden eines*iner Ehrenamtlichen vorausschauend und frühzeitig einen Generationswechsel oder eine Nachfolge anzustoßen und zu organisieren, z. B. in Form eines Patenmodells oder durch stärkere regionale Vernetzung und mediale Präsenz.

Aber der Wechsel kann auch von vornherein gewollt und gewünscht sein. Modernes Engagement lebt vom Wechsel, der Weiterentwicklung ermöglicht. Nicht alle sehnen sich nach Kontinuität. Freiwilliges Engagement ist fluide. Die Aufgabe einer Ehrenamtsbegleitung kann so darin bestehen, rechtzeitig den Wechsel in eine andere attraktive Aufgabe zu ermöglichen. Das kombiniert Veränderung und Kontinuität miteinander.

LESETIPP

Beate Hofmann:
Gemeindepädagogische Konsequenzen
aus der Ehrenamtsstudie der
Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern.



4

WERTSCHÄTZUNG ALS GRUNDHALTUNG: RICHTEN SIE IHREN BLICK AUF DAS POSITIVE

Nicht selten wird im Miteinander die Aufmerksamkeit eher auf das gerichtet, was nicht so gut läuft oder schwierig ist: Fehler, Mängel und Probleme. Diese Defizitorientierung wirkt in der Kommunikation mit anderen Menschen eher dämpfend und bremsend. Sie kann zu Motivationsverlust und Frustration führen. Deshalb sollte der Blick auf die Stärken, Potenziale und Ressourcen, die jemand mitbringt, gerichtet werden. Anzusetzen ist immer bei dem vorhandenen Positiven. Dies kann ein entscheidender Schlüssel dafür sein, produktive Energien auch für Veränderungsprozesse zu erzeugen und konstruktiv zu kanalisieren – bildlich gesprochen: jemanden mit ins Boot zu holen, der oder die dann motiviert mitrudert.

Wertschätzung heißt, zunächst den Blick auf die Gaben der anderen zu richten, nicht auf ihre „Defizite“. Darüber hinaus geht es auch darum, das Denken, Fühlen, Handeln und Reden der anderen „wertzuschätzen“ und ernst zu nehmen, selbst dann, wenn man eine andere Meinung vertritt. Probleme und Defizite sind jedoch in einem passenden Rahmen anzusprechen und zu klären. Auch eine konstruktive Kritik zeigt, dass die Person und ihre Aufgaben ernst genommen werden und wichtig sind.

Für den Einsatz bei Reflexions- und Klärungsgesprächen sind diese beiden Methoden besonders geeignet: Feedback und aktives Zuhören.

GEBEN SIE FEEDBACK – UND NEHMEN SIE AUCH SELBST WELCHES AN

Richtig Feedback zu geben oder auch entgegenzunehmen, ist oft viel schwieriger, als es zunächst erscheint. Werden die Feedback-Regeln nicht eingehalten, können auch gut gemeinte Rückmeldungen eine kontraproduktive Wirkung haben.

10 REGELN FÜR EIN WIRKUNGSVOLLES FEEDBACK



4

1 Frühzeitig

Eine Rückmeldung bspw. auf ein Verhalten in einer Sitzung oder auf die Organisation einer Veranstaltung sollte immer zeitnah erfolgen. Warten Sie nicht zu lange mit Ihrem Feedback. So kann sich Ihr Gegenüber besser an die angesprochenen Dinge erinnern.

2 Konkret sein

Geben Sie möglichst konkretes, situationsbezogenes Feedback und vermeiden Sie Verallgemeinerungen (immer, ständig, ...). Schildern Sie nur das, was Sie beobachtet haben.

3 Ich-Botschaften formulieren

Wählen Sie bewusst die Ich-Form, um deutlich zu machen, dass es sich um Ihre persönliche Perspektive, Ihre Wahrnehmungen, Gefühle und Vermutungen handelt. Beginnen Sie die Sätze mit: „Ich habe wahrgenommen, ...“, „Mir ist aufgefallen, ...“, „Ich empfand das als ...“, „Ich habe den Eindruck, ...“.

4 Bewertungen vermeiden

Vermeiden Sie, aus der Beobachtung gleich eine Bewertung der Situation zu machen. Beschreiben Sie statt zu interpretieren! Stellen Sie Ihr Gegenüber nicht als Person in Frage, sondern beziehen Sie sich auf konkrete Situationen und Verhaltensweisen.

5 Eigene Empfindungen deutlich machen

Bringen Sie zum Ausdruck, welche Gefühle diese Beobachtung bei Ihnen ausgelöst hat, welche Wirkung ein bestimmtes Verhalten auf Sie hatte („Mich hat das irritiert, geärgert, beeindruckt, beflügelt, belastet, ...“, „Das wirkt(e) auf mich, als ob ...“, „Ich empfand das als ...“).

6 Positives zuerst!

Kritisieren Sie nicht nur, sondern würdigen und wertschätzen Sie Dinge, die Ihnen positiv aufgefallen sind. Beginnen Sie mit den positiven Rückmeldungen, so wird es für das Gegenüber auch einfacher, Kritik anzunehmen.

7 Konstruktiv und wohlwollend kritisieren

Kritisieren Sie nichts, was Ihr Gegenüber nicht verändern kann. Formulieren Sie Ihre Kritik, wenn möglich, in Wünschen und benennen Sie, was Sie ggf. von der*dem anderen bräuchten oder erwarten.

8 Auf Empfänger achten

Achten Sie auf Ihr Gegenüber: Wie nimmt es Ihr Feedback auf? Wie reagiert es? Unterbrechen Sie notfalls das Feedback und spiegeln Sie Ihren Eindruck. Bieten Sie ggf. an, das Feedback auf einen späteren, möglicherweise passenderen Zeitpunkt zu verschieben. Geben Sie lieber öfter Feedback, als einmal groß „aufzuräumen“.

9 Der richtige Zeitpunkt

Nehmen Sie sich Zeit für das Feedback. Suchen bzw. verabreden Sie einen Zeitpunkt und Ort, der auch für Ihr Gegenüber passt. Achten Sie auf einen angenehmen und störungsfreien Rahmen. Hilfreich sind regelmäßige Gesprächstermine, bei denen Feedback ein fester Bestandteil ist.

10 Selbst Feedback annehmen

Signalisieren Sie Ihrem Gegenüber, dass auch Sie offen für Feedback sind und sich dafür Zeit nehmen. Nehmen Sie beim Empfang von Feedback keine Verteidigungshaltung ein, sondern hören Sie aufmerksam und aktiv zu!



4

HÖREN SIE AKTIV ZU

Als Feedback-Nehmer*in und in vielen Gesprächssituationen ist das aufmerksame, aktive Zuhören das A & O. Wer sich lediglich darauf fokussiert, die eigene Defensive auszubauen, und bei jeder Kleinigkeit einen Kommentar zur Verteidigung geben will, wird nicht verstehen, worum es seinem Gegenüber wirklich geht. Denn es wird sofort in eine Aussage etwas hineininterpretiert, was möglicherweise gar nicht gemeint war. Feedback-Nehmer*innen reagieren in diesem Fall auf die Aussage (oder die Person, von der sie stammt) nach dem Gefühl, das in ihnen selbst ausgelöst wurde. Ihr Gegenüber bemerkt davon vielleicht gar nichts und wundert sich über die Reaktion – oder fühlt sich womöglich dadurch selbst wiederum verunsichert oder angegriffen. Eine ungute Spirale, die einen Konflikt auslösen und sich verhärten kann.

Wenn Sie im Gespräch Ihrem Gegenüber das Gefühl geben können, dass Sie aufmerksam versuchen zu verstehen, verfügen Sie bereits über einen wesentlichen Schlüssel, um Spannungen zu minimieren und zu deeskalieren. Das bedeutet nicht, dem*der anderen Recht zu geben. Aktives Zuhören zeichnet sich dadurch aus, dass eigene Meinungen und Reaktionen bewusst zurückgestellt werden. Zuerst wird nur auf den*die Gesprächspartner*in eingegangen.

Wenn Sie Ihrem Gegenüber mit aufrichtigem Interesse begegnen und ihm aktiv zuhören, können Sie im Anschluss auch fundierter und passgenauer Ihre Argumente vorbringen, da Sie verstanden haben, welches Anliegen Ihr Gegenüber tatsächlich hat.

DER SELBSTCHECK ZUM AKTIVEN ZUHÖREN

- * Unterbreche ich meine*n Gesprächspartner*in?
- * Lege ich bereits eine Antwort zurecht, während der*die andere noch spricht?
- * Spreche ich für mein Gegenüber die Sätze zu Ende, weil ich zu wissen meine, was er*sie sagen will?
- * Warte ich nur auf ein Stichwort, damit ich von mir oder meinen Themen oder Anliegen erzählen kann?
- * Ist es mir egal, ob ich mein Gegenüber wirklich verstanden habe?
- * Schweifen meine Gedanken ab, während der*die andere spricht?
- * Reagiere ich auf bestimmte „Reizworte“ so, dass ich dann nicht mehr zuhören kann?
- * Bin ich wirklich mit all meinen Sinnen bei meinem Gegenüber?
- * Spüre ich, dass der*die andere sich verstanden fühlt?
- * Empfinde ich eine gute Atmosphäre?

KEHREN SIE KONFLIKTE NICHT UNTER DEN TEPPICH

Überall, wo Menschen zusammenleben und -arbeiten, treten Konflikte auf. Verschiedene Meinungen, Sichtweisen, Wertvorstellungen oder Arbeitsstile treffen aufeinander und erzeugen eine gewisse Spannung oder auch Reibung. Lassen diese sich nicht durch offenes Aushandeln austarieren oder integrieren oder werden sie von mindestens einer Seite als unvereinbar wahrgenommen, dann besteht in der Regel Handlungsbedarf für eine gezielte Konfliktbearbeitung und -lösung.

Konflikte gehören zu unserem alltäglichen Miteinander. Sie tragen dazu bei, Meinungen und Positionen zu schärfen, und schaffen so auch Klarheit. Das Wort Konflikt hat für viele dennoch einen negativen Klang. Sie verbinden damit Belastendes, Unangenehmes oder Erfahrungen, die Angst machen. Deshalb werden Konflikte häufig nicht offen angesprochen und ausgetragen, sondern verschwiegen und weggedrängt.

Dabei wird übersehen, dass Konflikte Chancen zu mehr Lebendigkeit und Innovation in sich tragen und den Beteiligten ernst zu nehmende Hinweise darauf geben, dass eine Veränderung oder Anpassung auf einer oder mehreren Ebenen nötig ist. Erst bei Missachtung oder Verdrängung können Konflikte eine hemmende Eigendynamik entwickeln, die Umsetzung der Ziele behindern sowie die Beteiligten belasten. Die Supervisorin Katharina Witte sagt dazu: „Konflikte sind keine einfachen Freunde – aber man sollte sie sich nicht zu Feinden machen.“

KONFLIKTLÄRUNG – DER ERSTE SCHRITT

*Ein erster wesentlicher Schritt ist es, die Bedürfnisse und Interessen, die hinter den jeweiligen Positionen stehen, wahrzunehmen, zu benennen und darüber in den Austausch zu kommen. Das kann bereits gelingen durch moderiertes, gegenseitiges Feedback-Geben und bewusstes aktives Zuhören. Ein hilfreicher Ansatz kann es auch sein, dass sich jede*r Gedanken macht zu einer möglichen Alternativlösung. Auch eine Differenzierung in Haupt- und Nebenziele bzw. End- und Zwischenziele kann bei der Strukturierung der nächsten Schritte auf dem Weg zur Konfliktlösung helfen und zur Entspannung beitragen.*



ZIEHEN SIE IM ERNSTFALL EXTERNE HILFE HINZU

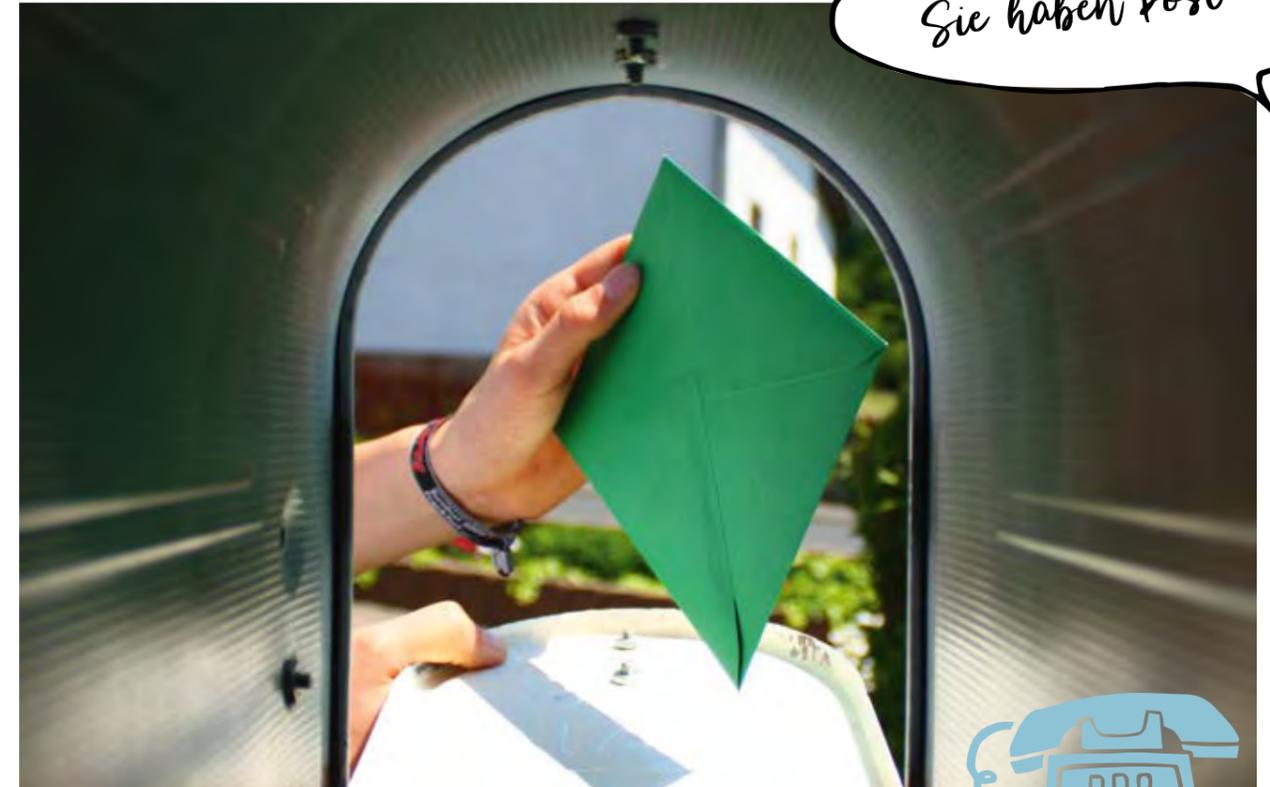
Ab einer gewissen Intensität des Konfliktes sollte eine externe, unabhängige Person hinzugezogen werden, die Erfahrung in der Konfliktmoderation (z. B. Mediation) mitbringt. Dieser Fall tritt ein, sobald sich Misstrauen in die Beziehung eingeschlichen hat, z. B. die Meinung „Reden hilft nichts mehr“ vertreten wird oder unfreundliche Gerüchte übereinander verbreitet werden. Insbesondere wenn bei Konflikten Personen unterschiedlicher Hierarchieebenen beteiligt sind, ist die Unterstützung durch eine*n neutrale*n Moderator*in empfehlenswert.

Nicht immer lassen sich Konflikte abschließend lösen. In der Regel ist es aber möglich, zumindest erste Schritte auf dem Weg zur Konfliktlösung zu gehen oder ein Verfahren bzw. Regeln im Umgang zu vereinbaren, die eine konstruktive weitere Zusammenarbeit bei gleichzeitigem Aushalten von Differenzen ermöglichen. Die Erfahrung zeigt, dass bei Konflikten langfristig weder „das Nachgeben um des lieben Friedens willen“ noch die Verleugnung oder Unterdrückung erfolgreich sind. Erfolgversprechender sind Kompromisslösungen oder noch besser: die Suche nach einer gemeinsamen neuen Lösung, bei der es keine Gewinner und keine Verlierer gibt, sondern in der sich alle ausreichend wiederfinden und die von allen mitgetragen wird. Das A & O ist das Vorhandensein und die Pflege einer Kommunikations- und Konfliktkultur, in der auf ein wertschätzendes Miteinander geachtet wird.

Erfahrene Mediator*innen vermittelt das Referat Erwachsenenbildung der EKKW:

 erwachsenenbildung@ekkw.de

Sie haben Post



SORGEN SIE FÜR EINEN GUTEN INFORMATIONSFLUSS

Getragen wird eine gute und reibungslose Zusammenarbeit auch durch eine verlässliche gegenseitige Weitergabe von Informationen und die Herstellung von Transparenz. Bei der Gestaltung des Arbeitsalltags von und mit Ehrenamtlichen ist ein gut organisierter Informationsfluss zentral. Für Freiwillige ist es grundlegend wichtig, dass sie alle für ihr Engagement relevanten Informationen erhalten. Erst dadurch wird ein breites Wissen um die Zusammenhänge der eigenen Arbeit, anhaltende Motivation und gegenseitiges Vertrauen möglich.

Da freiwillig Engagierte nicht jeden Tag in das Büro der beruflichen Mitarbeiter*innen oder in die Dienststelle kommen, geraten sie leicht aus dem Blickfeld. Damit sie trotzdem alle wichtigen Informationen rechtzeitig erhalten und sich gleichermaßen einbringen und an Entscheidungsprozessen teilhaben können, ist es ratsam, den Informationsfluss in gegenseitiger Absprache so zu organisieren, dass alle bestmöglich erreicht werden. Frühzeitige Abstimmung von Terminen und die Bekanntgabe von Veränderungen beugen Missverständnissen vor und verhindern Ärger. Verlässliche Informatio-

nen über rechtlich relevante Vorgaben, z. B. Gesetzesänderungen, Finanzrahmen, Versicherung und Haftung, schaffen Sicherheit und sind die Basis für verantwortliches Handeln. Gerät der Informationsfluss ins Stocken, ist das im Gegenzug häufig Grund für Unsicherheit, Unzufriedenheit oder auch für Pannen. Klare und allen zugängliche Informationen stellen zudem eine wichtige Form der Anerkennung und Wertschätzung dar. Informiert-Sein ermöglicht Mitbestimmung und macht auch die Wirkungen des Mittuns sichtbar.

Vertiefendes zu den Informations- und Beteiligungsrechten sowie -pflichten von Ehrenamtlichen finden Sie in Kapitel 6 „Partizipation“.

Selbstcheck: Ist der Informationsfluss in Ihrer Organisation gut organisiert?

Eine Checkliste für einen gelungenen Informationsfluss finden Sie als Material auf der Homepage www.engagiert-mitgestalten.de

 [Checkliste für einen gelungenen Informationsfluss](#)



Kapitel 5

Anerkennung

- * Alltag vor Sonntag *
- * persönlich und strukturell *
- * Engagierte überraschen *

ANERKENNUNG

*Für eine stabile und qualitätsvolle Begleitung von Ehrenamtlichen bedarf es einer Anerkennungskultur in der Organisation.
Wie das gehen kann, erfahren Sie hier.*

5



ALLTAG VOR SONNTAG

Anerkennungskultur bedeutet, dass Wertschätzung sich nicht nur auf herausragende Feste, Jubiläen oder Ehrungen beschränkt, sondern selbstverständlich in einer Organisation verankert ist und alltäglich gelebt wird. Die meisten von uns sind gewohnt, mit kritischem Blick auf das zu schauen, was noch nicht so gut läuft – und wo man selbst oder der bzw. die andere vermeintlich etwas falsch gemacht hat. Es verändert sofort die Atmosphäre und die Zusammenarbeit, wenn auch Gelungenes und die kleinen alltäglichen Erfolge Beachtung erfahren. Ein wertschätzender Umgang miteinander und kleine persönliche Gesten des Dankes und der Würdigung tragen dazu bei, dass berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen gern zusammenarbeiten und die jeweils eigenen Talente kreativ entfalten können.

Das bedeutet nicht, dass es keine Kritik geben darf. Denn auch eine konstruktive Kritik zeigt, dass Ehrenamtliche und ihre Aufgaben ernst genommen werden und wichtig sind. Eine wertschätzende Haltung spiegelt sich auch in Fehlerfreundlichkeit wieder. Kein Mensch ist perfekt – weder berufliche Mitarbeiter*innen noch ehrenamtliche.

Eine Organisation sollte dafür die folgenden Punkte berücksichtigen und nach und nach in ihre Strukturen integrieren – aber auch auf das gesellschaftliche Umfeld einwirken, um ehrenamtlichem Engagement zu mehr Anerkennung zu verhelfen.

ERKENNEN SIE DIE MOTIVE DER EHRENAMTLICHEN

Um Ehrenamtliche und ihre Tätigkeiten wirklich wertschätzen zu können, müssen wir verstehen, warum sie sich engagieren. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Motive für die Entscheidung, sich unentgeltlich zu engagieren, verändert. Standen früher eher die Christenpflicht, die Ehre und das Ansehen im Vordergrund, so ist heute auch der eigene Nutzen von Bedeutung. Spaß zu haben, Menschen kennenzulernen und das eigene Umfeld aktiv gestalten zu können, sind heute für eine ehrenamtliche Tätigkeit wichtig. Eine zeitgemäße Anerkennungskultur in der Organisation sollte sich jeweils an den Motiven der Engagierten orientieren.

Die Gründe für ehrenamtliches Engagement sind so vielfältig wie die Menschen.

WARUM ENGAGIEREN SICH MENSCHEN EHRENAMTLICH?



5

MOTIVE KÖNNEN SEIN ...

- ... der Wunsch, etwas für andere zu tun, zum Wohl der Allgemeinheit beizutragen,
- ... das Gefühl einer inneren Verpflichtung, eine moralisch-ethische Grundhaltung,
- ... die Suche nach Tätigkeiten, die persönlich für wichtig und sinnvoll erachtet werden,
- ... der Wunsch nach Gemeinschaft,
- ... die Freude daran, die eigenen Begabungen einzusetzen.



(Freiwilligensurvey 2014, Angaben in %, Mehrfachnennung)

Seit 1999 erstellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle fünf Jahre eine repräsentative Umfrage zum Ehrenamt, den sogenannten Freiwilligensurvey. Dieser zeigt, dass die Hauptmotivation fürs Engagement mit weitem Abstand der Aspekt „Spaß“ ist.

Das heißt im Umkehrschluss: „Wenn mir mein Ehrenamt auf Dauer keinen Spaß mehr macht, dann wende ich mich anderen Aufgaben zu“. Diese Motivationslage gilt auch für kirchlich Engagierte, wie die Sonderauswertung des vierten Freiwilligensurveys für die evangelische Kirche herausgefunden hat.

www.si-ekd.de/images/2017_Freiwilligensurvey_Web.pdf

Immer wichtiger wird für Ehrenamtliche, ihre Erfahrungen und Fähigkeiten einzubringen. Ehrenamtliche engagieren sich heute unter anderem aus dem Beweggrund, einen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten, etwas mitzugestalten und zu bewirken. Damit die Bedeutung dieser Arbeit deutlich bleibt, muss das, was Ehrenamtliche tun und erreichen, von Seiten der Organisation wahrgenommen und benannt werden.

Anerkennung trägt zudem maßgeblich zur Zufriedenheit im Engagement bei. Anerkennung zu erhalten, heißt gesehen und ernst genommen zu werden.

ANERKENNUNG HAT ZWEI SEITEN

Anerkennung findet ihren Ausdruck in persönlicher und in struktureller Weise.

Persönliche Anerkennung zeigt sich in einer positiven, wertschätzenden Grundhaltung, persönlichen Gesten und einer besonderen Aufmerksamkeit in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen.

Strukturelle Anerkennung zeigt sich in Strukturen: klare, festgelegte Abläufe, Ansprechpartner*innen, Aufgabenprofile, Regeln und Vereinbarungen. Eine in festen Organisationsstrukturen verankerte Anerkennung freiwilligen Engagements gibt Ehrenamtlichen das Gefühl, dass ihre Arbeit ernst genommen wird. Gleiches gilt, wenn die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit ähnlich behandelt werden wie die von beruflichen Mitarbeiter*innen. Eine wichtige Form struktureller Anerkennung ist zudem die Beteiligung auch neuer ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen an der Planung und Gestaltung des Gemeindelebens bzw. der Entwicklung des Arbeitsfeldes, in dem sie tätig sind.

ÜBEN SIE, ANERKENNUNG ZU GEBEN

... und fangen Sie damit bei sich selbst an! Wie oft denken Sie darüber nach, was Sie alles Gutes getan haben? Zu selten? Das sollten Sie ändern, denn zu sehen, was mit dem eigenen Zutun gelingen kann, schärft auch den wertschätzenden Blick auf das, was andere positiv bewirken.

BEISPIELE FÜR PERSÖNLICHE ANERKENNUNG

In ein ehrenamtliches Engagement fließen Herzblut, Zeit und Talente eines Menschen. Demgegenüber aufmerksam zu sein und sich zu überlegen, welche Form der Anerkennung zu ihm oder ihr passt, ist ein wichtiger Teil einer gelebten Anerkennungskultur. Dies ist auf vielfältige Weise möglich (und kann individuell angepasst werden):

- * Nehmen Sie sich Zeit für Gespräche.
- * Geben Sie konstruktives Feedback und zeigen Sie damit Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung.
- * Eröffnen Sie Freiräume für Selbstorganisation und Eigenverantwortung, indem Sie Entscheidungskompetenzen übertragen, Budgets bereitstellen etc.
- * Gratulieren Sie persönlich zu Geburtstagen und Jubiläumsfeiern, evtl. mit einem kleinen Präsent. Oder schreiben Sie Karten zu besonderen Anlässen, z. B. Weihnachts- und Neujahrskarten, Karten/Briefe mit Genesungswünschen o. ä.
- * Verschenken Sie Freikarten oder Gutscheine für (kostenpflichtige interne) Veranstaltungen, z. B. für ein Chorkonzert.
- * Überlassen Sie Räume der Kirchengemeinde für private Anlässe kostenfrei oder vergünstigt.

Meine Hits...

ERSTELLEN SIE EINE HITLISTE IHRER LIEBLINGS-ANERKENNUNGEN

Nehmen Sie sich im Vorstand oder in Ihrem Team eine Dreiviertelstunde Zeit und überlegen Sie, welche Anerkennung Ihnen selbst in der Vergangenheit gutgetan hat: Was waren anerkennende Worte oder Gesten, mit denen Ihr Engagement so gewürdigt wurde, dass Sie sich heute noch mit einem warmen Gefühl daran erinnern? War es der Zeitungsartikel, die Ihnen verliehene Urkunde, der Dankesbrief, der gelungene Abschluss eines Projektes, die persönliche Umarmung?

Schreiben Sie die Antworten auf Karten und lassen Sie sich zukünftig von dieser Sammlung inspirieren!

... oder entdecken Sie die 101 Möglichkeiten der Anerkennung, die das Freiwilligenzentrum Hamburg zusammengestellt hat:

↓ 101 Möglichkeiten der Anerkennung

ÜBERRASCHEN SIE ENGAGIERTE ...



... MIT EINER MEDAILLE

Für langfristiges bzw. hohes ehrenamtliches Engagement gibt es in der EKKW die Möglichkeit, Ehrenamtliche mit einer Ehrung durch die Bischöfin zu würdigen. Je nach Dauer und Intensität des Engagements kann zum Beispiel eine Urkunde, eine Medaille (Dankmedaille, Maria-Magdalena-Medaille, Elisabeth-Medaille, Martinsmedaille) oder – für außergewöhnliches Engagement sogar ein Titel („Kirchenrat“) – verliehen werden. Bei der Diakonie Hessen gibt es als offizielle Würdigungsmöglichkeit das Kronenkreuz in Silber oder Gold sowie die Ehrenurkunde.

Details und Ansprechpartner*innen dazu finden Sie hier:

- ↓ Offizielle Ehrungen EKKW
- ↓ Offizielle Ehrungen Diakonie Hessen



... ODER MIT EINEM PREIS

Auch das ist eine besondere Form der Anerkennung: Einen Preis zu gewinnen. Es gibt mittlerweile über 700 Engagementpreise in Deutschland. In der Regel werden sie an vorbildliche Projekte und Initiativen verliehen; manche werden auch für gute Ideen vergeben (die dann mit dem Preisgeld realisiert werden können), manche für Personen, die sich durch ihr Engagement besonders verdient gemacht haben. Doch wie können Sie sich im „Preise-Dschungel“ zurechtfinden? Kein Problem: Es gibt eine Preisdatenbank fürs Engagement, in der alle Preise aufgelistet sind – nach Bundesländern und Schlagworten.

www.deutscher-engagementpreis.de/preislandschaft/



... MIT EINER EHRENAMTSKARTE

Für überdurchschnittlich engagierte Ehrenamtliche kann eine Ehrenamtskarte ein besonderes Zeichen der Anerkennung sein. Diese wird von den Bundesländern vergeben und bietet Menschen die Möglichkeit, Vergünstigungen beim Besuch von öffentlichen und privaten Einrichtungen und Veranstaltungen in Anspruch zu nehmen. Sportclubs, Kinos, Museen, Freizeitparks, der Einzelhandel und viele mehr machen mit, wenn es darum geht, den Einsatz der ehrenamtlich Engagierten auf diese Weise zu würdigen. Voraussetzung für die Hessische Ehrenamts-Card wie auch für die Thüringer Ehrenamts-Card ist ein regelmäßiges unbezahltes Engagement seit mindestens drei (Hessen) bis fünf (Thüringen) Jahren mit einer bestimmten Mindeststundenanzahl pro Woche. Die Ehrenamts-Card kann bei der zuständigen Stelle Ihrer Stadt- oder Landkreisverwaltung beantragt werden.

Ehrenamtskarte Hessen:
www.deinehrenamt.de/ecard-hessen

Ehrenamtskarte Thüringen:
www.thueringer-ehrenamtskarte.de



BEISPIELE FÜR STRUKTURELLE ANERKENNUNG

Kirchengemeinden und Einrichtungen können auch strukturell Weichen stellen, um freiwilliges Engagement aner kennend zu begleiten oder Wege zu ebnen. Sie etablieren eine Anerkennungskultur durch folgende Rahmenbedingungen:

- * Eine für die Freiwilligenkoordination zuständige Person als Verantwortliche benennen: Anerkennung von ehrenamtlicher Tätigkeit drückt sich bereits – wie in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben – in der Art der Gewinnung und Ansprache, der Einarbeitung und Einbindung, der Kooperation und Kommunikation mit Ehrenamtlichen aus. Bei all diesen Schritten hat Anerkennung viel damit zu tun, dass ein*e zuständige*r Verantwortliche*r die Perspektive Engagierter vertritt, Ehrenamtliche aufmerksam begleitet und für sie verlässlich ansprechbar ist. Gleich, ob er*sie selbst ein*e berufliche*r Mitarbeiter*in oder Ehrenamtliche*r ist.
- * Ein Budget für ehrenamtliche Arbeit einplanen: Wenn der (Kirchen-)Vorstand ein festes Budget für die ehrenamtliche Arbeit einplant oder dafür (zusätzliche) Mittel einwirbt, so ist dies ebenfalls eine Form von struktureller Anerkennung. Die Arbeit von Ehrenamtlichen wird so als wichtiger Teil des Gemeindelebens mitgedacht und wertgeschätzt.
- * Freien Zugang zu technischen Hilfsmitteln schaffen wie z. B. Materialien, Schlüsseln, Kopierern, Räumen u. ä.
- * Bei Bedarf eine Kinderbetreuung organisieren oder die Kosten für Assistenz-, Betreuungs- oder Pflegekosten übernehmen.
- * Freiwilliges Engagement konsequent sichtbar machen durch Sprache und Präsenz (z. B. in einem eigenen Bereich auf der Website oder im Gemeindebrief) und durch Erkennbarkeit (z. B. Kleidung, Schild, Ehrenamtsausweis).
- * Fortbildung (auch Fachliteratur) und Beratung ermöglichen (durch eigene Angebote oder finanzielle Unterstützung): Für Ehrenamtliche sind bezahlte Fortbildungen ein Ausdruck von Wertschätzung und zudem ein großer Anreiz. Ehrenamtliche lernen für sich selbst hinzu, während die hinzugewonnenen Kompetenzen wiederum der Gemeinde oder Einrichtung zugutekommen. Mit der Ermöglichung von Fortbildung zeigt die Organisation zudem, dass sie ein Interesse an qualifizierter Arbeit ihrer Ehrenamtlichen hat.
- * Allen Ehrenamtlichen ermöglichen, sich zu beteiligen – Verantwortung und Macht teilen. Was das bedeutet und wie das gehen kann, erfahren Sie im folgenden Kapitel 6.
- * Auslagen selbstverständlich erstatten (z. B. durch Aufklärung und Übergabe der Abrechnungsformulare).

BEACHTEN SIE DAS „GEHEIMNIS DER ANERKENNUNG“



Wenn Leitungsverantwortliche bereit sind, Ehrenamtlichen Gestaltungsfreiheiten zu geben, ohne sie im Zweifelsfall im Stich zu lassen, dann spricht dies von Vertrauen. Anerkennung ist immer Bestätigung, sich (auch weiterhin) mit Freude freiwillig und unentgeltlich in Kirche und Diakonie zu engagieren. Dabei ist das Verständnis wichtig, dass es etwas anderes ist, Anerkennung auszudrücken oder ein Lob auszusprechen. Anerkennung und Wertschätzung geschehen auf Augenhöhe – während ein Lob meistens von oben nach unten verläuft und insofern einen Hierarchieunterschied herstellt.

Hier ein paar Tipps, wie Anerkennung gelingt und beim Empfänger bzw. der Empfängerin wirklich ankommt:

... überraschend, unerwartet und vielfältig

Kommt einmal im Jahr zum Geburtstag eine Glückwunschkarte, ist der anfängliche Überraschungseffekt bald verpufft. Lassen Sie Ihrer Phantasie freien Lauf, überlegen Sie, was Sie selbst erfreuen würde, und vermitteln Sie Anerkennung auch völlig unerwartet, das erhöht die Freude daran.

... persönlich und individuell

Schütten Sie freundliche Worte oder Gesten nicht „mit der Gießkanne“ aus, sondern auf die Situation und den Menschen passend. Verschiedene Menschen mögen verschiedene Dinge. Bringen Sie für eine gelungene Anerkennung die Bedürfnisse und Interessen der Ehrenamtlichen in Erfahrung und richten Sie die Gesten und Geschenke daran aus. Je individueller und persönlicher die Worte formuliert, das Dankeschön ausgesucht ist, desto intensiver kommen sie an. Eine gute Möglichkeit ist auch, ins Zentrum der Anerkennungskultur die persönlichen Motive der Ehrenamtlichen zu stellen, also deren Beweggründe, sich zu engagieren. Sprechen Sie Dank vorzugsweise an jede*n Einzelne*n individuell, nicht pauschal an Gruppen aus. So fühlt sich tatsächlich jede*r gesehen.

... konkret

Je konkreter die Wertschätzung für eine Person und ihre Leistungen ausfällt, desto mehr fühlt sie sich wahrgenommen.

... zeitnah

Danken Sie nach geleisteten Aufgaben und würdigen Sie Erfolge zeitnah. Wenn Engagierte Wochen auf ein Wort der Anerkennung warten müssen, fühlen sie sich nicht geschätzt.

... ehrlich und authentisch

Auch wenn nicht alles bei Ihnen Begeisterung auslöst und Sie manches anders machen würden, fixieren Sie sich nicht darauf. Vermitteln Sie stattdessen Anerkennung für das, was Sie wirklich an Ihrem Gegenüber und dessen Arbeit schätzen (da wird es einiges geben – Sie werden sich wundern, wenn Sie einmal bewusst die „wertschätzende Brille“ aufsetzen!).

... sichtbar

Anerkennung sollte nicht hinter verschlossenen Türen stattfinden. Eine gewisse Öffentlichkeit sorgt dafür, dass Anerkennung bestätigend und bekräftigend wirken kann. Allerdings sollten dabei die Persönlichkeiten und individuellen Vorlieben der Ehrenamtlichen berücksichtigt werden: Der einen gefällt es gut, Anerkennung auf großer Bühne zu erfahren, für den anderen bedeutet dies Anspannung pur.

... nicht 0-8-15

Egal, wie, wann und wo Sie Anerkennung zum Ausdruck bringen: Geben Sie sich dabei Mühe und nehmen Sie sich Zeit dafür. Ihr Einsatz und Aufwand teilt sich den Ehrenamtlichen mit, wodurch diese sich zusätzlich wertgeschätzt fühlen.



Kapitel 6

Partizipation

- * Verantwortung teilen *
- * Beteiligung ermöglichen *
- * Rechte und Pflichten *

PARTIZIPATION

*Kirche und Diakonie lebt von Beteiligung. Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen tragen gemeinsam mit beruflichen Mitarbeiter*innen Verantwortung, z. B. in Kirchenvorständen und Synoden, in Vorständen diakonischer Vereine, Initiativen und Einrichtungen. Gemeinsames Entscheiden entlastet den Einzelnen und führt dazu, dass sich alle verantwortlich fühlen.*

In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen alle ihre Glieder in gemeinsamer Verantwortung und im gemeinsamen Dienst.

(Artikel 1 der Grundordnung)

Entsprechend der im ersten Artikel der Grundordnung ausgedrückten Überzeugung wird auch in vielen diakonischen Arbeitsfeldern, wie z.B. bei den Tafeln oder in den Bahnhofsmissionen die Arbeit von Hauptberuflichen und freiwillig Engagierten gemeinsam gestaltet.

Mach mit!



EINE KURZE KLÄRUNG: PARTIZIPATION HEIßT TEILHABE

Teilhabe ist mehr als mitmachen oder sich beteiligen dürfen. Wer Teil hat, der oder die hat Anteil an einem gemeinsam geteilten Ganzen. Das bedeutet: Alle Teilhaber*innen haben das gleiche Recht, sich in die ihre Gemeinschaft betreffenden ‚Dinge‘ einzubringen. Teilhabe kann daher nicht erlaubt oder zugestanden werden, sie ist als Anrecht zu gewähren. Das widerspricht nicht unterschiedlichen Zuständigkeiten, Aufgaben oder Befugnissen. Wo besondere Qualifikationen oder Berufungen für eine verantwortliche Übernahme von Aufgaben notwendig sind, wird dieses in einem allen Teilhaber*innen zugänglichen, geordneten und transparenten Verfahren beschlossen. In gleicher Weise wird dafür Sorge getragen, dass alle besonderen Ämter und Dienste ein ‚Gegenüber‘ haben. Kirchenvorstände, Kreissynoden, Aufsichts- oder Beiräte usw. wachen darüber, dass in Kirche und Diakonie die allen gemeinsame Verantwortung für das, was im Namen der Gemeinschaft geschieht, gewahrt ist. Die Grundüberzeugung vom Priestertum aller Gläubigen bedeutet Partizipation. Denn in der Gemeinschaft unserer Kirche gibt es aufgrund dieser Überzeugung auf allen Ebenen und in allen Handlungsfeldern ein Miteinander und Gegenüber von beruflich und ehrenamtlich Engagierten, von Verwaltungseinrichtungen (Landeskirchenamt oder Kirchenkreisämtern und Landessynode oder Kreissynoden), von Gemeindepfarramt und Kirchenvorstand. Diese Grundüberzeugung prägt auch die Diakonie. Auch wenn die Einrichtungen ihre Arbeit aufgrund staatlicher Vorgaben mit Hierarchien und Rollenzuweisungen umsetzen müssen, verfolgt die Diakonie das Subsidiaritätsprinzip und das Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe. Hauptberufliche und Ehrenamtliche arbeiten daher auch in der Diakonie in einer Dienstgemeinschaft. Dennoch: Partizipation ist nie ein Endzustand, weil sie davon lebt, dass alle Teilhaber*innen ihr Recht auf Teilhabe aktiv wahrnehmen.

TEILEN SIE VERANTWORTUNG UND ERMÖGLICHEN SIE BETEILIGUNG

Nach transparenten Regeln beteiligt zu sein, stärkt Ehrenamtliche, gibt ihnen Sicherheit und Zugehörigkeitsgefühl. Ehrenamtliche, die sich in ihrer Freizeit mit ihrem Wissen und ihrem Können einbringen, um etwas zu bewegen, wollen mitentscheiden und mittun. In der Regel sehen sie sich nicht in der Rolle der abhängigen und bloß ausführenden Helfer*innen. Organisationen tun entsprechend gut daran, Ehrenamtlichen dem Arbeitsfeld entsprechende Mitbestimmung zu ermöglichen; dadurch nutzen und würdigen sie zugleich das Engagement, die Erfahrungen und Kompetenzen der Ehrenamtlichen.

Neben dem Recht der Ehrenamtlichen auf Informationen gehören das gemeinsame Planen, Verabreden und Umsetzen zu einem guten Miteinander von beruflichen Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen.

Ehrenamtliche werden in Gemeinden und Einrichtungen bei der Planung, Organisation und Durchführung von Aufgaben in ihrem Arbeitsbereich beteiligt. Sie werden im Rahmen der gegebenen Strukturen und Bedingungen bei Entscheidungen einbezogen.

Diese Haltung spiegelt sich auch in den Standards für die Ehrenamtsarbeit der EKKW (vgl. Kapitel 10) und so heißt es dort:

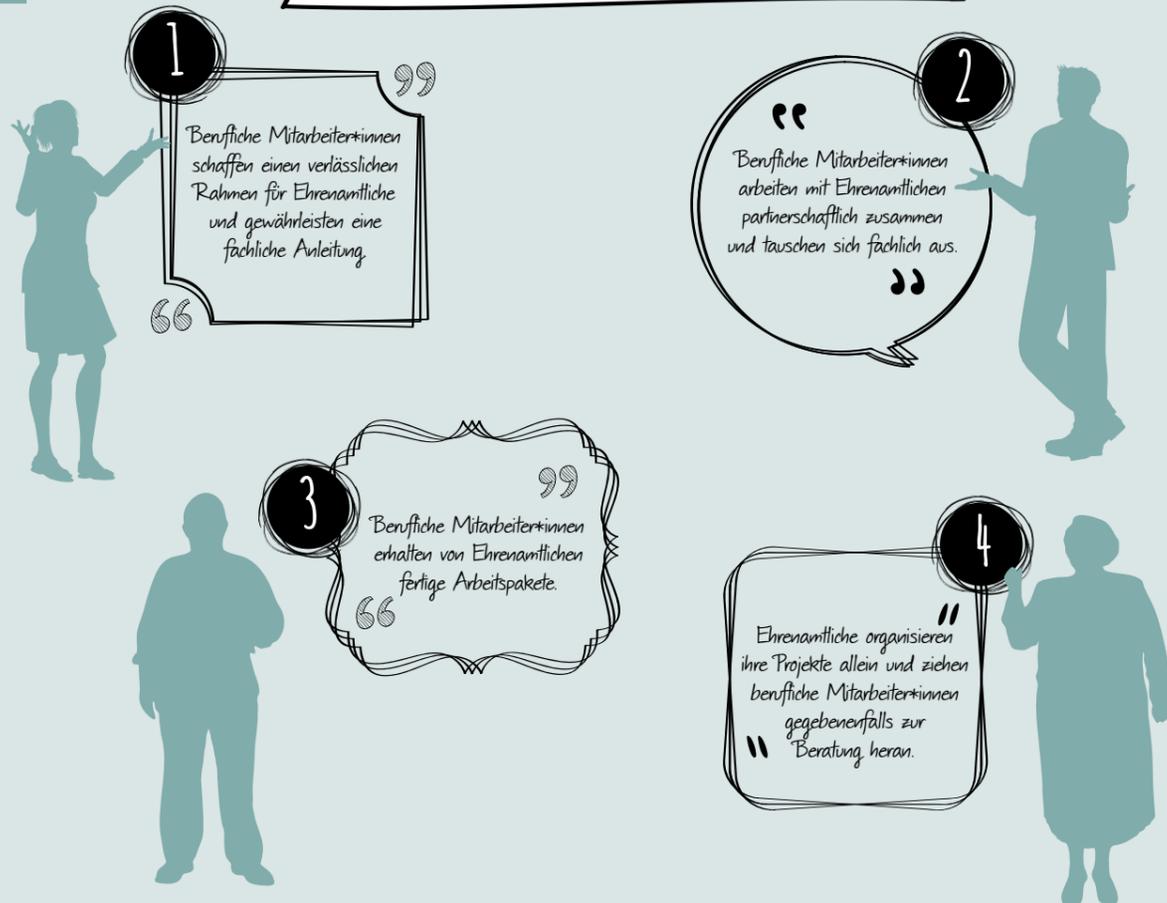
„Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck will aus ihrem Selbstverständnis heraus ein gutes Zusammenspiel von Beruflichen und Freiwilligen fördern. Die beiden Formen kirchlicher Mitarbeit stehen gleichwertig nebeneinander. Dies beinhaltet die gegenseitige Wertschätzung und die Einbeziehung beider Gruppen in den unterschiedlichen Handlungsfeldern und Entscheidungsebenen der Landeskirche.“

Modelle der Zusammenarbeit

Die Grundordnung der EKKW sieht vor, dass alle Entscheidungen in ihr partizipativ durch gewählte Gremien getroffen werden. Das beginnt in den Kirchenvorständen und setzt sich in Kreis- und Landessynode fort, aus denen die Kirchenkreisvorstände, der Synodalvorstand und die Kirchenleitung gewählt werden. Es gibt zwar in den jeweiligen Gremien sogenannte Mitglieder von Amts wegen, z.B. Pfarrer*innen im Kirchenvorstand (Artikel 14, Absatz 2 der Grundordnung). Diese haben aber nie die Mehrheit, Ehrenamtliche sind immer in der Mehrzahl.

Grundsätzlich bedeutet Beteiligung, Verantwortung und Macht zu teilen. Für Leitungsverantwortliche, die Ehrenamts- und Engagementfreundlichkeit strategisch fördern wollen, heißt das, alle beruflichen Mitarbeiter*innen für die Arbeit in Vielfalt zu stärken. Die Modelle des Zusammenwirkens zwischen Ehrenamtlichen und den beruflichen Mitarbeiter*innen bewegen sich zwischen folgenden Ausprägungen:

DIE 4 MODELLE DES ZUSAMMENWIRKENS



Entsprechend der Vielfalt der Engagierten kommen in Kirche und Diakonie alle diese Modelle vor. Die Leitungsverantwortlichen stehen vor der Herausforderung, die jeweils passende und angemessene Form der Beteiligung zu ermöglichen. Dafür braucht es Wissen, klare und transparente Verabredungen, allem voran jedoch die Haltung, dass die Beteiligung vieler bereichernd ist. Es ist Aufgabe der Leitungsverantwortlichen, berufliche Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche im Miteinander wahrzunehmen, ihre Bedarfe systematisch aufzugreifen, zu verknüpfen und zu stärken.

PARTIZIPATION – MEINEN WIR DASSELBE?

Haben in Ihrer Organisation alle dieselbe Vorstellung von Beteiligung, oder müssen unterschiedliche Vorstellungen erst einmal untereinander abgeglichen werden? Es ist wichtig, dass niemand durch überhöhte Erwartungen enttäuscht oder von Ergebnissen und konkreten Forderungen überrascht und überfordert wird. Dazu gehört, sich über institutionelle und persönliche Grenzen von Beteiligung Gedanken zu machen. Ziel ist es, eine klare Haltung zu entwickeln, diese transparent darzulegen und angemessen zu vertreten.

Die folgende Auflistung gibt einen Überblick, welche Ausprägungen von Partizipation für Ehrenamtliche möglich sind. Es hilft einzuschätzen, wo sich die Ehrenamtlichen in der Gemeinde oder Gruppe verorten können.

Kein Partizipationsniveau ist richtig oder falsch. Aber die Einrichtung oder Gemeinde bzw. deren Gremien, Teams oder Gruppen sollten sich darüber verständigen, welche Stufe sie befürworten und in welchem Maße die Ehrenamtlichen jeweils partizipieren können bzw. wollen, und dies dann offen kommunizieren.

EHRENAMTLICHE PARTIZIPATIV AN PLANUNGEN BETEILIGEN



Leitungsverantwortliche sollten folgende Fragen klären:

- * Was ist notwendig, um vorhandene Ehrenamtsfunktionen an Planungs- und Entscheidungsprozessen sinnvoll zu beteiligen?
- * Wie können Ehrenamtliche ihren Bereich betreffend angemessen an Entscheidungen mitwirken?
- * Welche Entscheidungskompetenz brauchen Ehrenamtliche, um ihre Arbeit gut machen zu können? Und welche Unterstützungsangebote sind vorhanden?
- * Wie gestalten wir die Vernetzung mit selbstorganisierten Projekten?

Partizi... was? -
Ach soo, Beteiligung!
Na klar können alle
Ehrenamtlichen
mitmachen!

Ja, aber was heißt das nun?
Die Unterschiede zwischen
Einbeziehung, Mitwirkung,
Mitbestimmung, Selbstbestimmung
sind doch riesengroß!

UNTERSCHIEDLICHE STUFEN DER PARTIZIPATION

KEINE PARTIZIPATION IST GEGEBEN BEI DIESEN STUFEN:

ALIBI-TEILHABE

Anwesenheit/Teilnahme an einem Konvent o. ä. ohne Beteiligung (z. B. kein Rederecht). Ehrenamtliche bleiben so ohne jeden Einfluss. Entscheidungen werden ohne sie getroffen.

HELFE

Die Ehrenamtlichen unterstützen die Organisation jenseits ihres definierten bzw. verabredeten Engagements, beispielsweise bei besonderen Feiern und Festen oder größeren Versandaktionen.

VORSTUFEN VON PARTIZIPATION SIND:

INFORMATION

Die Ehrenamtlichen sind gut über Abläufe und Ziele der Tätigkeit informiert, bekommen Aufgaben zugewiesen und führen diese aus. Die beruflichen Mitarbeiter*innen oder die Leitungsverantwortlichen entscheiden, wer was wie macht. Dabei liegt hinsichtlich der Themenwahl und Vorbereitung die Dominanz bei den beruflichen Mitarbeiter*innen. Ein Feedback der Ehrenamtlichen wird weder aktiv gesucht noch erwartet.

ANHÖRUNG

Die Ehrenamtlichen werden unverbindlich und unregelmäßig konsultiert, ihre Meinungen im Bedarfsfall gehört, was jedoch keine Konsequenzen haben muss.

EINBEZIEHUNG

Ehrenamtliche sind formal an Entscheidungsprozessen beteiligt, haben jedoch keinen verbindlichen Einfluss auf die Entscheidung („Beirat“).

STUFEN VON PARTIZIPATION SIND:

MITWIRKUNG

Die Verantwortlichen entscheiden. (Andere) Ehrenamtliche, auch Kinder und Jugendliche, haben ein Anhörungsrecht und beraten die Verantwortlichen bei deren Entscheidungsfindung. Ehrenamtliche werden konsultiert und informiert. Sie nehmen persönlich oder über delegierte Vertreter*innen indirekt Einfluss insbesondere bei der Ideen- und Lösungsfindung (nicht aber bei der Entschlussfassung). Die Ehrenamtlichen besitzen keine Entscheidungskompetenz, werden jedoch als Partner*innen wahrgenommen.

SELBSTBESTIMMUNG

Die Ehrenamtlichen einer Organisation entscheiden selbst. Das gilt auch für Kinder und Jugendliche. Dabei richten sie sich nach dem großen Rahmen, den bspw. die Gemeinde und die Landeskirche vorgeben. Ihren Teil von Kirche gestalten sie jedoch eigenständig. Berufliche Mitarbeiter*innen werden gehört und beratend hinzugezogen und wirken unterstützend. Die Ehrenamtlichen tragen (Mit-)Verantwortung, besitzen Entscheidungskraft und bestimmen über alle Aspekte ihres Tätigkeitsfeldes.

MITBESTIMMUNG

Die ganze Organisation, das heißt die Leitungsverantwortlichen und alle Ehrenamtlichen, auch Kinder und Jugendliche, entscheiden gemeinsam. Beteiligung wird als eine gemeinsame Entscheidungsfindung nach demokratischen Regeln verstanden. Leitungsverantwortliche initiieren diese. Ehrenamtliche besitzen Mitspracherecht, teilweise auch Entscheidungskompetenz für einzelne Aspekte, jedoch keine alleinige Entscheidungsbefugnis für ihr Tätigkeitsfeld. Planungen und Entscheidungen werden in paritätisch besetzten Gremien getroffen.

SELBSTVERWALTUNG

Die Ehrenamtlichen einer Organisation entscheiden, verwalten, organisieren ihren Teil von Kirche selbstständig und unabhängig. Dabei richten sie sich nach dem großen Rahmen, den bspw. die Gemeinde und die Landeskirche vorgeben. Wenn Kinder und Jugendliche sich z. B. in selbstverwalteten Gruppen engagieren, haben sie völlige Entscheidungsfreiheit und informieren die Erwachsenen allenfalls über ihre Entscheidungen.

Wir sind dabei ...



6

WIE GELINGEN BETEILIGUNGSPROZESSE?

Ob Beteiligung gelingt, Zufriedenheit, Motivation und Zusammenhalt gestärkt werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Klare und transparente Rahmenbedingungen, auf Chancengleichheit, Fairness und Gerechtigkeit achtende Methoden sowie eine Haltung, die Ehrenamtlichen die Artikulation ihrer Interessen ermöglicht: Diese vier Eckpfeiler bilden die Grundlage für jeden Beteiligungsprozess. Mangelnde Transparenz über Möglichkeiten und Grenzen sowie fehlende Umsetzungsmöglichkeiten hinterlassen schnell Frustration und Enttäuschung.

Die beste Methode ist zudem Makulatur, wenn eine respektvolle zutrauende Haltung fehlt. Dazu zählen der Wille zur Beteiligung und die verlässliche Begleitung, eine Kultur des Fragens und Zuhörens, die Bereitschaft, auch einmal neue (oder auch mühsamere) Wege zu gehen, und ein Zutrauen gegenüber Menschen, die traditionell bzw. strukturell benachteiligt oder die einem bisher weniger vertraut sind.



IDEEN FÜR EINE BREITE BETEILIGUNG

Zweimal im Jahr werden entsprechend Artikel 41 der Grundordnung alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen der Gemeinde zum Arbeitskreis der gemeindlichen Dienste eingeladen. Dieser Arbeitskreis ist quasi eine kleine Personalversammlung, die Gelegenheit zum Informationsaustausch und zur wechselseitigen Beratung bietet, bei der aber auch Fortbildungs- und Unterstützungsbedarf zur Sprache kommen kann.

Alle ein bis zwei Jahre findet ein Ehrenamtlichen-tag mit variierendem Schwerpunkt statt, z. B. „Austausch und Reflexion“. Dabei steht im Vordergrund, die Erfahrungen von Ehrenamtlichen und ihre Wünsche zu thematisieren. Geeignete Großgruppenmethoden für eine solche Veranstaltung sind z. B. ein Worldcafé oder eine Zukunftswerkstatt.

Es finden jährliche oder halbjährliche Klausurtreffen zwischen leitenden Ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen statt, z. B. zum Thema: „Wohin geht die Reise?“.

DREI FRAGEN AN ...

Ruth Battefeld

Unterscheiden sich eigentlich Jugendliche und Erwachsene in ihren Partizipationsbedürfnissen?

Jugendliche befinden sich in einer prägenden Lebensphase, in der sie ihre Persönlichkeit entfalten und stärker als Erwachsene auf der Suche sind nach Orientierung, Gemeinschaft und Vorbildern außerhalb ihrer Familien. Besonders das Erleben und der Austausch mit Gleichaltrigen („peers“) hat eine hohe Bedeutung. Jugendliche finden in der Peer-Gemeinschaft Zugehörigkeit, eigene Ausdrucks- und Kommunikationsformen. Sie sind auf eine positive Weise bereit, radikal und konsequent für ihre Überzeugungen einzustehen, um ihren Platz und ihre Rolle in der Gesellschaft zu finden. Veränderungen sind ihr Ziel, weniger eine Bedrohung. Begegnen ihnen Ev. Jugend und Ev. Kirche als Orte, in denen sie willkommen sind, sich erproben, mitreden, aber auch mitentscheiden dürfen, gelingt Partizipation. Jugendliche möchten sich ernst genommen fühlen, nicht auf ihr junges Alter und geringere Lebenserfahrung reduziert werden. Sie sind motiviert, wenn sie möglichst konkret und unmittelbar ihre eigene Wirksamkeit erfahren können. Dies gelingt dort, wo sie z.B. selbst über die räumliche und inhaltliche Gestaltung von Angeboten entscheiden. Partizipation ist ein Lernprozess aller Beteiligten; Jugendliche haben das Recht, an partizipative Prozesse herangeführt, begleitet und beraten zu werden.

Was kann die Erwachsenengemeinde von Jugendlichen lernen?

Jugendliche sind neugierig, wissbegierig und zugleich kritisch. Sie hinterfragen und möchten sich nicht in Strukturen und Abläufe einbinden



Ruth Battefeld ist Fachreferentin für Jugendpolitik, Partizipation und Ehrenamt im Referat Kinder- und Jugendarbeit der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck. Sie begleitet und berät u.a. das Landesjugendforum, die Ev. Jugendvertretung auf landeskirchlicher Ebene, sowie Gemeindefereferent*innen, Ehrenamtliche und Kirchenkreise rund um Fragen von Partizipation und Jugendvertretung.

lassen, die sie nicht verstehen oder nicht für richtig halten. Sie bringen frische Ideen mit und tragen sie weiter. Dabei möchten sie sich nicht von „das war schon immer so“ entmutigen lassen und reiben sich an Tabus. Jugendliche orientieren sich auch an Erwachsenen, die sie ernst nehmen und ihnen auf Augenhöhe begegnen. Umgekehrt sollten Erwachsenen-gemeinden und Kirche lernen, sich an Jugendlichen, ihren Stärken und Ideen, aber auch ihrer Kritik, zu orientieren. Sie können Jugendlichen naheifern, indem sie Altes überprüfen und Neues erproben. Erwachsenengemeinden und Kirche sollten wahrnehmen, dass Jugendliche prüfen, was ihnen das Engagement in Ev.

Jugend und Kirche bringt und sich nicht selten offenhalten, sich wirksamere Partizipationsmöglichkeiten zu suchen, wenn ihre Erwartungen enttäuscht werden. Jugendliche finden in der Ev. Jugend und in ihren Gemeinden Angebote, sich für ehrenamtliches Engagement und Beteiligungsprozesse aus- und weiterzubilden. Sie nehmen diese als Möglichkeit der außerschulischen Bildung gerne an, weil sich Freiräume erschließen und ihre Meinung gefragt ist.

Wie wird Mitbestimmung in der Erwachsenenkirche für Jugendliche attraktiv?

Mitbestimmungs- und Entscheidungsgremien der Erwachsenenkirche unterliegen einer Struktur, die den Anforderungen und Bedarfen von Jugendlichen nicht entsprechen. Kirchengemeinden, Kirchenkreise oder Landeskirche laden Jugendliche ein, sich in Entscheidungsprozesse einzubringen. Sie gehen dabei stets davon aus, dass Jugendliche sich in bestehende Strukturen einfügen ohne darüber nachzudenken, welche Strukturen veraltet, verkrustet, hemmend und nicht mehr zeitgemäß sind. Jugendliche zur Beteiligung in Kirche einzuladen, bedeutet auch zu überprüfen, woin sie eingeladen werden. Kurzfristige, mittelfristige und langfristige Engagement-Möglichkeiten finden Jugendliche heute zahlreiche. Zudem bietet die digitale Welt Teilhabe an gesellschaftlichen und politischen Prozessen, die von Jugendlichen gerne genutzt werden. Da, wo neue Formen und Methoden, mit denen Jugendliche längst vertraut sind, auch in Ev. Jugend und Kirche aufgenommen und ernst genommen werden, öffnet sich Kirche den realen Lebenswelten Jugendlicher und wird einladend.

RECHTE & PFLICHTEN VON EHRENAMTLICHEN





Kapitel 7

Freiwillige verabschieden

- * Abschlussgespräch führen *
- * Engagement bescheinigen *
- * Abschiede feiern *

FREIWILLIGE VERABSCHIEDEN

*Zu einer Kultur des Einbindens gehört auch eine Kultur des Loslassens.
Mit der Anerkennung von Grenzen und der positiven Gestaltung eines Abschieds vermittelt sich auch die Botschaft eines respektvollen Umgangs mit den Ressourcen und Bedürfnissen von Ehrenamtlichen.*

7



Eine Begrenzung des Engagements kann sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen ...

... auf den Zeitumfang des Engagements:

„EINMAL IM MONAT KANN ICH DAS MACHEN, MEHR SCHAFFE ICH NICHT.“

... auf die Dauer des Engagements:

„FÜR EIN JAHR BIN ICH BEREIT MICH EINZUBRINGEN – WAS DANN IST, KANN ICH HEUTE NICHT ABSEHEN.“

... auf den Inhalt oder das Anliegen:

„BEI PRAKTISCHEN SACHEN BIN ICH DABEI, ABER FÜR GREMIENARBEIT BIN ICH NICHT ZU HABEN.“

... auf das Format:

„PRÄSENZTERMINE SIND FÜR MICH SCHWIERIG, ABER ONLINE ENGAGIERE ICH MICH GERNE.“

Im Ehrenamtsverständnis vollzieht sich seit Jahren ein Wandel vom klassischen langfristigen Ehrenamt hin zu einem inhaltlich-thematisch motivierten Engagement, das sich in Dauer und Umfang begrenzt.

Wenn es nicht passt, hilft ein Abschied vor dem Beginn

Seitens der Organisation ist die Frage nach der Eignung der am Engagement interessierten Person in menschlicher und fachlicher Hinsicht für die jeweilige Tätigkeit ehrlich und transparent zu beantworten – spätestens nach dem Erstgespräch. Das ist aus inhaltlicher Verantwortung wichtig, etwa in der Kinder- und Jugendarbeit im Umgang mit Schutzbefohlenen, oder auch, um vorhersehbare Misserfolge zu vermeiden.

Auch wenn Verantwortliche den Eindruck haben, dass sich der bzw. die Interessierte möglicherweise mit einem (weiteren) Ehrenamt zu viel auflädt oder zu wenig Rücksicht auf eigene Bedürfnisse und Grenzen nimmt, sollte dies direkt zur Sprache gebracht werden. Dies gilt übrigens auch in Bezug auf bereits (lange) tätige Ehrenamtliche und sollte ggf. in Reflexionsgesprächen thematisiert werden.

7

WER AUFHÖREN DARF, FÄNGT LEICHTER AN!

Eine Befristung der freiwilligen Tätigkeit bedeutet nicht immer das Ende des Engagements. Vielmehr bietet es beiden Seiten die Möglichkeit, immer wieder zu überprüfen, ob Aufgabe und Zeitumfang weiterhin passen oder ob etwas verändert werden sollte und so eine freiwillige Mitarbeit vielleicht doch fortgesetzt werden kann. Dabei zeigt sich: Wer aufhören darf, fängt leichter wieder an. So zieht eine klar begrenzte Bereitschaft oft weiteres Engagement nach sich, weil es aus eigenem Entschluss ohne Sorge vor Überforderung geschehen kann. Es entsteht eben nicht die Befürchtung „Ich reiche meinen kleinen Finger und sie nehmen meine ganze Hand.“

RESPEKTIEREN SIE DEN WUNSCH NACH VERÄNDERUNG

Ein Ehrenamt darf auf Wunsch der Engagierten jederzeit ein Ende finden. Diese Entscheidung ist zu respektieren, einer Rechtfertigung bedarf es nicht. Einfach ist solch ein Abschied – insbesondere nach längerer Zusammenarbeit – meistens nicht. Hilfreich ist es, die gemeinsame Zeit zu reflektieren, den Abschied bewusst zu gestalten und Ängste und Sorgen, die dabei aufkommen, ernst zu nehmen.

Abschiede sind ein Einschnitt für beide Seiten, auch wenn sie einvernehmlich sind. Sie können Angst vor Bedeutungsverlust oder Gefährdung des Erreichten auf der einen Seite und Sorge um eine entstehende Lücke, die nur mit viel Anstrengung wieder – wenn überhaupt – geschlossen werden kann, auf der anderen Seite auslösen.

Trennungsschmerz will verarbeitet und das Pflichtgefühl beruhigt werden.

Bei denen, die bleiben, löst der Abschied z. B. von einer langjährigen ehrenamtlichen Leitung des Basar-Teams vielleicht die Sorge aus, die Aufgabe nun nicht mehr bewältigen zu können, oder auch Furcht, dass mit einer neuen Person alles anders wird und das Engagement keinen Spaß mehr macht.

Vor diesem Hintergrund besteht die Gefahr, dass in Zeiten des Abschieds Konflikte entstehen oder dass Druck auf denjenigen*diejenige, der*die gehen möchte, ausgeübt wird, doch weiterzumachen. Ein solches Verhalten kann Ausdruck für die Bedeutung der auslaufenden (Arbeits-)Beziehung und die Trauer über ihr Ende sein. Daher ist es wichtig, den Abschied bewusst zu gestalten, damit das Loslassen auf allen Seiten gelingen kann.





FÜHREN SIE EIN ABSCHLUSSGESPRÄCH

Ein Gespräch mit Rückblick auf das Engagement ist ein wichtiger Teil des Abschiednehmens. Wie zu Beginn des Ehrenamts ist es wichtig, sich Zeit für ein ausführliches Gespräch zu nehmen, in dem beide Seiten die gemeinsame Arbeit reflektieren, Rückschau halten, Rückmeldung geben und noch einmal die Gelegenheit haben, alles anzusprechen, was ihnen auf dem Herzen liegt.



Das Abschlussgespräch:

HILFREICHE LEITFRAGEN ZUR VORBEREITUNG EINES ABSCHLUSSGESPRÄCHS

Für Ehrenamtliche

- * Was ist mir in meiner Arbeit wichtig und wertvoll gewesen?
- * Was hat dazu beigetragen, dass ich mich wohl gefühlt habe bei meiner Arbeit, sie gerne gemacht habe und auch gut habe machen können?
- * Was empfand ich als schwierig, was hätte mir meine Arbeit noch erleichtert?
- * Was habe ich allein und gemeinsam mit anderen erreicht?
- * Welche Menschen sind mir wichtig mit Blick auf den Abschied?
- * Was will ich noch klären und tun?
- * Was möchte ich noch sagen oder mitteilen? Mit wem möchte ich auf jeden Fall noch sprechen?
- * Wie und an wen kann ich mein Wissen weitergeben?
- * Ist es notwendig bzw. erwünscht, dass ich meine*n Nachfolger*in in die Tätigkeit einführe?
- * Möchte ich das selbst auch?
- * Wünsche ich einen Nachweis über mein Ehrenamt? Was sollte dieser enthalten?
- * Was nehme ich mit für meinen weiteren Lebensweg? Wie will ich zukünftig die gewonnene Zeit gestalten?

Für den*die Freiwilligenkoordinator*in

- * Wie hat sich die Zusammenarbeit mit der ehrenamtlichen Person gestaltet?
- * Was hat sie durch ihren Einsatz beigetragen und bewirkt?
- * Was habe ich, was hat unsere Organisation besonders an ihr geschätzt?
- * Braucht die Gruppe oder das Arbeitsfeld Unterstützung bei der Neuorganisation und Verarbeitung des Abschieds?
- * Wie wird die Arbeit weitergeführt?
- * Gibt es Anregungen der ehrenamtlichen Person, die dafür hilfreich sein können?
- * Über welches explizite (geschriebene) Wissen verfügt sie? Und welches implizite (unausgesprochene, ungeschriebene) Wissen hat sie? An wen sollte was weitergegeben werden? Wie kann der Wissenstransfer sichergestellt werden? Was kann die scheidende Person dazu beitragen?
- * Wer kümmert sich bis wann um die Erstellung des Ehrenamtsnachweises? Welche Wünsche hat der bzw. die Ehrenamtliche in Bezug auf den Inhalt?

STELLEN SIE EINEN ENGAGEMENTNACHWEIS AUS

Ein Engagementnachweis ist eine wichtige Form der Anerkennung. Er kann auf Wunsch bereits während des laufenden Engagements ausgestellt werden (z.B. weil er für eine Bewerbung benötigt wird), sollte dem bzw. der Engagierten jedoch spätestens bei Beendigung der ehrenamtlichen Mitarbeit angeboten werden. Dieser Nachweis kann bei der Bewerbung auf Ausbildungs- oder Studienplätze, beim Berufseinstieg, beim Fortkommen oder beim Wiedereinstieg ins Berufsleben helfen. Er hält die eingebrachten und erworbenen Kompetenzen fest und bietet damit einen großen Mehrwert für andere Lebensbereiche der Ehrenamtlichen. Die feierliche Übergabe des Nachweises kann zudem einen schönen Programmpunkt, eine wichtige Geste bei der Verabschiedung darstellen.



Es gibt mehrere Möglichkeiten, einen solchen Nachweis auszustellen ...

... Verantwortliche können die Vorlage auf der Homepage der Fachstelle Engagementförderung herunterladen und auf ihre Kirchengemeinde oder Einrichtung anpassen.

↓ Mustervorlage Engagementnachweis

... Oder Sie nutzen den sogenannten Kompetenznachweis der Bundesländer. Dieser kann online erstellt werden und dokumentiert die im Engagement erworbenen Kompetenzen. Er richtet sich in erster Linie an junge Menschen, die einen solchen Nachweis für Bewerbungen, Ausbildung oder Studium verwenden wollen, kann aber auch von anderen Altersgruppen, welche sich mehr als 80 Stunden im Jahr engagieren, genutzt werden.

🔗 Kompetenznachweis Hessen: www.deinehrenamt.de/Kompetenznachweis

🔗 Kompetenznachweis Thüringen: www.kompetenznachweis-thueringen.de

... Für Jugendliche besteht zudem die Möglichkeit, dass ihr Engagement auch im Schulzeugnis erwähnt wird. Mit dem Zeugnisbeiblatt „Würdigung der ehrenamtlichen Tätigkeit“ können sich Schüler*innen ihren ehrenamtlichen Einsatz dokumentieren lassen. Das Zeugnisbeiblatt kann sowohl zum Halbjahreszeugnis als auch am Ende des Schuljahres ausgestellt werden.

✉ Bestelladresse Zeugnisbeiblatt: publikationen@kultus.hessen.de

Unabhängig von der gewählten Form sollten sich auf jeden Fall folgende Angaben auf dem Engagementnachweis finden:

- * der Zeitraum des Engagements (möglichst präzise Nennung von Beginn und ggf. Ende der Tätigkeit,
- * der Umfang der durchschnittlichen wöchentlichen Einsatzzeit,
- * eine Beschreibung der übernommenen Aufgaben,
- * auf Wunsch die Bescheinigung der Teilnahme an Veranstaltungen und Fortbildungen der Gemeinde oder Einrichtung.



ABSCHIEDE FEIERN: FINDEN SIE EIN GUTES ENDE!

Damit für alle Seiten das Loslassen gelingt und Anerkennung auch am Ende eines Ehrenamts sichtbar und öffentlich wird, ist es in der Regel schön, die Verabschiedung in irgendeiner Form feierlich zu begehen.

Freiwilligenkoordinator*innen können bei der Vorbereitung einer angemessenen Verabschiedung überlegen:

- * Womit können wir der engagierten Person eine Freude machen? Wie und womit bedanken wir uns (Geschenk, Gutschein, Lied, Gedicht etc.)?
- * Welchen Rahmen wählen wir – vielleicht gemeinsam mit ihr? Was empfindet sie als angenehm, in welchem Setting fühlt sie sich wohl und gewürdigt? Wie gestalten wir die Verabschiedung? Eignet sich eine (besondere) Veranstaltung dazu?
- * Wer lädt ein und in welcher Form? Wer soll eingeladen werden?
- * Möchten wir als Gemeinde ein Dankschreiben verfassen, das wir beim Abschied überreichen?
- * Wenn es eine Nachfolge gibt: Soll diese Person bei der Verabschiedung gleich vorgestellt werden?

Es gibt verschiedene Arten des Abschied-Feierns, die sich gut ergänzen:

- * Eine eher „private“ Form des Abschieds (Geschenk, Feier im kleinen Kreis etc.) macht deutlich, dass die ehrenamtliche Person einem als Mitarbeiter*in und Kolleg*in persönlich wichtig war.
- * Daneben zeigt eine eher „öffentliche“ Form der Verabschiedung, dass die Mitarbeit zeitlich begrenzt sein darf und nicht als selbstverständlich erachtet, sondern gewürdigt wird. Bei einer solchen Feier kann ein offizieller Dank für das Engagement ausgesprochen werden, und auch der*die zu Verabschiedende hat selbst die Möglichkeit, Abschieds- und Dankesworte an andere Ehrenamtliche und/oder an berufliche Mitarbeiter*innen zu richten.



... und weiter geht's!

- * Eine öffentliche Form der Verabschiedung könnte auch ein Porträt im Gemeindebrief sein. Gemeindebriefe werden von vielen gelesen. Ein rückblickender Artikel erreicht eine große Leserschaft und kann somit eine besondere Form der Würdigung darstellen.
- * Die Möglichkeit, Ehrenamtliche im Rahmen eines Gottesdienstes zu verabschieden, bietet Raum für Dank, Anerkennung und Würdigung sowie für Fürbitte und Segnung. Es kann sinnvoll sein, einen „Einführungs- und/oder einen Verabschiedungssonntag“ im Jahr festzulegen bzw. eine bestimmte Veranstaltung in einer Einrichtung während des Jahreslaufs zu wählen, die dafür geeignet ist. Liturgische Hilfestellungen und Bausteine für die Gestaltung eines Abschieds finden Sie im folgenden Kapitel 8.
- * Bedenken Sie: Ehrenamtliches Selbstverständnis ist individuell. Nicht jede*r wünscht sich einen offiziellen, festlichen Abschied. Eine gute Möglichkeit, ist es deshalb, mit der scheidenden Person im gemeinsamen Gespräch herauszufinden, welche Form für sie die passende ist. Das ist nicht jedem bzw. jeder sofort klar – manchmal braucht es Ideen und Vorschläge, um dann eine eigene Form des Abschieds zu entwickeln.

In welcher Form auch immer Sie als Gemeinde oder Einrichtung den Abschied zelebrieren: Sie zeigen damit, was Ihnen ehrenamtliche Tätigkeit bedeutet, und laden so auch andere Gemeindeglieder dazu ein, sich zu engagieren.

Öffentliche Formen des Abschieds machen darüber hinaus auch den bleibenden Mitarbeiter*innen deutlich, dass sich im betreffenden Arbeitsfeld etwas verändert:

- * eine „Stelle“ wird frei, die neu gefüllt werden muss oder kann;
- * ein anderer Mensch mit möglicherweise anderen Stärken und anderem Stil wird die Aufgabe vielleicht in Zukunft anders weiterführen, und das erfordert Offenheit und Veränderungsmut;
- * wenn das Arbeitsfeld nicht weitergeführt werden kann oder soll, ist das Abschiednehmen und das gemeinsame Zurückschauen ein besonders wichtiger Schritt.

PLANEN SIE DEN ÜBERGANG

Anlässe für einen Wechsel im Engagement oder einen Abschied gibt es viele, beispielsweise ein Umzug, eine Elternzeit, Lust auf etwas Neues oder auch gesundheitliche Gründe. Mit der scheidenden Person gehen aber auch immer wertvolles Wissen und persönliche Netzwerke. Umso wichtiger ist es, eine Nachfolge, wenn möglich, frühzeitig zu regeln, die Aufgaben gut zu übertragen und den*die Nachfolger*in bei der Einarbeitung zu unterstützen.

Kapitel 8

Spirituelle Kraftquellen

- * Zugänge eröffnen **
- * Durchatmen ermöglichen **
- * Gottesdienst feiern **



SPIRITUELLE KRAFTQUELLEN

„Da sprach Jesus zu ihnen: Kommt mit an einen einsamen Ort,
wo wir allein sein können, und ruht ein wenig aus.“ (Markus 6, 31)



8

Das ehrenamtliche Engagement steht unter der Verheißung, dass Gott alle Mitarbeiter*innen mit seiner Kraft stärkt und segnet.

Gleichwohl teilen berufliche Mitarbeiter*innen wie Ehrenamtliche die Erfahrung von Leistungsdruck und Erschöpfung. Ebenso gibt es neben Zeiten der Glaubensgewissheit und Freude immer auch Phasen von Glaubenszweifel und Gewissensnöten. Die geistliche Begleitung Ehrenamtlicher und das Bereitstellen von Zeiten und Räumen für die Begegnung mit Gott sind elementare Bestandteile kirchlichen Handelns.

Was bedeutet Spiritualität?

Spiritualität (von spiritus: Geist) heißt, einfach gesagt, Zugänge zu einer geistigen, nicht-materiellen Ebene zu suchen. Spiritualität verbindet alle Religionen miteinander – und kann auch ohne konkrete Religionsangehörigkeit geübt werden. Erkenntnisse aus Neurobiologie und Psychologie zeigen, dass sich spirituelle Übungen positiv auf Körper und Geist auswirken können.

GEBEN SIE SPIRITUALITÄT RAUM UND ZEIT

Menschen, die sich engagieren und Kraft in die Arbeit in Kirche und Diakonie geben, brauchen neben ihrem Engagement genügend Raum und das Angebot, die verschiedenen Dimensionen des Glaubens zu entfalten und zu leben.

Die Zuwendung Gottes zu erfahren, braucht Zeit und auch einen behutsamen Umgang. Dies kann in Gottesdiensten, Andachten, in der Beschäftigung mit der Bibel, in Meditationen oder beim Pilgern in der Natur geschehen. Auch die Begegnung mit anderen Menschen gehört dazu, wahrzunehmen, wie diese sich äußern und handeln, mit Vergewisserung und Zweifeln leben.

Gott zu suchen im persönlichen oder gemeinschaftlichen Gebet, im Denken, Danken, Loben, Bitten und Handeln, kann in verschiedenen Formen von Spiritualität verankert sein. Diese Vielfalt ist Teil der evangelischen Glaubenspraxis. Von welcher der verschiedenen Formen sich einzelne Menschen angesprochen fühlen, liegt auch an deren persönlicher Geschichte und ihrem Lebensweg.

- ↓ Bilder von Spiritualität
- ↓ Spirituelle Übungen

*Spiritualität
ist für mich?*

SPIRITUALITÄT IST...

- * **Bildermaler*in:**
Spiritualität malt innere Bilder von Gott.
- * **Bergeversetzer*in:**
Spiritualität ist mehr ein Weg als ein Standpunkt.
- * **Wertschätzer*in:**
Spiritualität geht auf Menschen zu.
- * **Herzenseher*in:**
Spiritualität ist die wissende Ahnung, dass Gott da ist, bevor ich ihn suche.
- * **Ermöglicher*in:**
Spiritualität ist Haltung und Handlung – da sein, wo Menschen sind und da sein, wenn Menschen uns brauchen.

... UND WAS IST SPIRITUALITÄT FÜR SIE?



8



ERÖFFNEN SIE UNTERSCHIEDLICHE ZUGÄNGE

Wer Ehrenamtliche verantwortlich begleitet, kann die Dimension spiritueller Erfahrungen ins Gespräch bringen und immer wieder zur neuen Entdeckung einladen. In Gemeinden gibt es ganz verschiedene spirituelle Formen, Gottesdienste, Angebote. Gesang, Gebete und Gespräche eröffnen leicht Zugänge. Auch Bibelgesprächs- und Gebetskreise, Diakonie- und Aktionsgruppen können eine Quelle persönlicher spiritueller Stärkung sein.

Überlegen Sie in Ihrem Bereich, welche Angebote Sie vor Ort finden, welche es auf anderen Ebenen gibt und welche vielleicht zusätzlich angeboten werden könnten. Oder Sie gestalten solche Formen selbst. Sprechen Sie mit den Ehrenamtlichen über ihre je eigene Spiritualität. Ermutigen Sie sie dazu, Fragen, Wünsche und Bedürfnisse zu äußern, Angebote wahrzunehmen und Erfahrungen zu machen.

LASSEN SIE SICH INSPIRIEREN

In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck gibt es eine Pfarrstelle für Meditation und geistliches Leben. Das Kloster Germerode, die Kommunität Imshausen und der Himmelsfels bieten ganz unterschiedliche Formate zur spirituellen Praxis von Erwachsenen und Jugendlichen an. Meditation, Einkehr, Pilgerwege, Tage und Räume gemeinsamer Stille sind besonders hilfreich zur Orientierung und Entschleunigung. Diese können Ehrenamtliche individuell aber auch gemeinsam nutzen. In jedem Kirchenkreis finden Sie als Ansprechpartner*innen Beauftragte für spirituelles Leben. Diese können Sie unterstützen, Angebote für Ehrenamtliche zu machen – mit den passenden Texten, Liedern, Gebeten.

-  www.kloster-germerode.de
-  www.kommunitaet-imshausen.de
-  www.himmelsfels.de

ENTDECKEN SIE SPIRITUELLE ORTE

Es gibt Orte, die haben eine besondere Aura. Eine Erfahrung, die vermutlich jeder schon einmal gemacht hat: In dieser Kirche, auf jenem Berg, unter dem Baum fühle ich mich anders als sonst. Der Raum, die Umgebung lässt mich nicht gleichgültig. Die Atmosphäre macht etwas mit mir. Ich kann auftanken.

Die Redaktion von *blick in die kirche* hat sich in Kurhessen-Waldeck umgesehen und spirituelle Lieblingsorte gefunden: Bäume und Gärten, Kirchen und Klöster, Berge und Burgen, Flüsse und Seen, Gräber und Gedenkplätze. Probieren Sie die beiden Hefte aus und starten Sie gemeinsam mit Ehrenamtlichen eine Entdeckungstour durch unsere (kirchliche) Heimatregion – vielleicht im Rahmen eines Ausfluges oder Oasentages?

-  [Spirituelle Orte in Kurhessen-Waldeck I](#)
-  [Spirituelle Orte in Kurhessen-Waldeck II](#)

NUTZEN SIE LITURGISCHE BAUSTEINE

Da sich das Engagement innerhalb kirchlicher Arbeit immer auch im Kontext christlicher Spiritualität bewegt, ist es naheliegend, Beginn und Beendigung des Engagements in liturgische Formen, z. B. in einen Gottesdienst, einzubetten. Für bestimmte Ämter, wie den Kirchenvorstand, Lektor*innen und Prädikant*innen, ist dieses ohnehin vorgesehen. Darüber hinaus können auch erreichte Meilensteine in liturgischem Rahmen gefeiert oder ein jährlicher Dank für das Engagement gestaltet werden. Der Schwerpunkt dieser liturgischen Formen liegt auf dem Zuspruch des Segens Gottes, ob für das spezifische Engagement oder für den weiteren Lebensweg. Welche der verschiedenen Formen und Gestaltungsmöglichkeiten die jeweils passende und gewünschte ist, sollte vorab individuell abgestimmt werden.

Informieren Sie Ehrenamtliche über die Möglichkeit einer liturgischen Einführung oder Verabschiedung und überlegen Sie gemeinsam, in welcher Form dies geschehen kann.

Wir haben für Sie liturgische Bausteine sowie passende Gebete und Segensworte zusammengestellt:

-  [Liturgische Bausteine zur Einführung im Gottesdienst](#)
-  [Liturgische Bausteine zur Verabschiedung im Gottesdienst](#)
-  [Gebete, Texte, Lieder für die Begleitung von Ehrenamtlichen](#)

FEIERN SIE EINEN EHRENAMTSGOTTESDIENST



Der 5. Dezember ist der Internationale Tag des Ehrenamtes, ein Tag des Dankes und der Anerkennung für all das, was mit freiwilligem Engagement in unserer Gesellschaft bewegt wird. Der frühere Kirchenkreis Ziegenhain (jetzt „Schwalm-Eder“) hat diesen Gedenktag zum Anlass genommen, jedes Jahr am 5. Dezember einen Ehrenamtsgottesdienst zu feiern und das Engagement im Kirchenkreis zu würdigen. Im Gottesdienst und in der Predigt des Dekans wird dabei jeweils eine spezielle Gruppe von Ehrenamtlichen in den Blick genommen: 2017 waren es die ehrenamtlichen Gemeindebriefausträger*innen, 2018 die Engagierten in der Männerarbeit, 2019 die Gruppe der Kirchenvorsteher*innen, 2020 die Kirchensänger*innen im Kirchenkreis. Im Anschluss gibt's einen netten Empfang in der Kirche bei „Stulle und Punsch“. Organisiert wird das alles vom Ehrenamtskoordinator des Kirchenkreises.

ÜBRIGENS

Nicht nur der 5. Dezember, sondern auch verschiedene Sonntage im Kirchenjahr eignen sich gut, das Ehrenamt im Gottesdienst zum Thema zu machen und gemeinsam zu feiern. Welche das sind, erfahren Sie hier:

-  [„Ehrenamts-Sonntage“ im Kirchenjahr](#)

Kapitel 9

Gut zu wissen

** Gut versichert * Ehrenamt und Geld *
* Führungszeugnis * Digitale
Kommunikation * Datenschutz *
* Fachstelle Engagementförderung **



GUT ZU WISSEN

Unsere Kirche und unsere Diakonie leben vom ehrenamtlichen Engagement vieler Menschen, die freiwillig und unentgeltlich ihre Zeit und Arbeitskraft zur Verfügung stellen. In den Gemeinden und Einrichtungen warten überschaubare und langfristig angelegte Projekte und Aufgaben auf das Mittun von Ehrenamtlichen. Einem gut und freudig ausgeübten Ehrenamt liegt zumeist zugrunde, dass die Rahmenbedingungen geklärt und allen Beteiligten bekannt sind.

Dieses Kapitel bündelt hilfreiche Bedingungen und grundlegende Voraussetzungen der Engagementförderung innerhalb von Kirche und Diakonie in der EKKW. Die hier aufgeführten Hinweise zu Versicherungs- und Rechtsfragen beziehen sich auf den Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Praxishilfe.

9

WAS IST EIN EHRENAMT?

Mit einem Ehrenamt sind in Deutschland alle Tätigkeiten gemeint, die von Bürgerinnen und Bürgern freiwillig und unentgeltlich ausgeübt werden, die auf das Gemeinwohl zielen und im öffentlichen Raum stattfinden – im Unterschied zu dem, was in nachbarschaftlichen oder verwandtschaftlichen Netzwerken geschieht. Das ehrenamtliche Engagement vollzieht sich in einem organisatorischen Rahmen beispielsweise von Vereinen, Verbänden oder auch Kirchengemeinden.

In der EKKW wird der Begriff Ehrenamt auch als Bezeichnung für freiwillige, unentgeltliche Dienste, die verbindlich für eine bestimmte Aufgabe übernommen und für andere als einen selbst erbracht werden, verwendet. Ehrenamt findet in allen Bereichen und auf allen Ebenen des kirchlichen Lebens statt, in christlichen Verbänden, Initiativen und Vereinen, in Diakonie, Ökumene und Mission.

DEFINITION VON EHRENAMT IN DEUTSCHLAND

- * freiwillig
- * unentgeltlich und nicht auf materiellen Gewinn gerichtet
- * gemeinwohlorientiert
- * öffentlich bzw. findet im öffentlichen Raum statt – organisiert
- * i.d.R. gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt – verbindlich

ALLES KLAR?



Ehrenamtliche Dienste finden sich also in allen Bereichen der Kirche, in den Gemeinden und anderen kirchlichen Körperschaften, Einrichtungen und Werken sowie den Mitgliedseinrichtungen und Projekten der Diakonie Hessen. Freiwillige Mitarbeit geschieht in großer Vielfalt. Der Facettenreichtum des Engagements bezieht sich auf Inhalte, Zeitaufwand, Eigenständigkeit, Qualifikationen und Abschlüsse sowie Entscheidungsbefugnisse.

DAS EHRENAMT ALS FREIWILLIGE, UNENTGELTLICHE MITARBEIT ERFÜLLT IN DER REGEL MINDESTENS DREI KRITERIEN:

- * Es geschieht in einem beschreibbaren Zeitumfang, und zwar sowohl bezüglich des wöchentlichen bzw. monatlichen Zeitaufwandes als auch bezüglich der Dauer, für die solche Mitarbeit übernommen wird (zeitlich oder projektbezogen definiert).
- * Es betrifft einen abgrenzbaren inhaltlichen Bereich in den Gemeinden und Einrichtungen und bedarf der Beauftragung, die auch mündlich erfolgen kann.
- * Es wird innerhalb eines vereinbarten Rahmens eigenständig und verantwortlich geleistet.

Unentgeltliche, freiwillige Mitarbeit braucht personelle Voraussetzungen und betriebliche Bedingungen, die Absprachen und Regelungen auch im Blick auf den Haushalt der Gemeinde, des Kirchenkreises, der kirchlichen oder diakonischen Einrichtungen einschließen. So gehört es zur Verantwortung von Leitungsgremien in der Kirche und ihrer Diakonie, den förderlichen Rahmenbedingungen, wie sie in den Standards für die Ehrenamtsarbeit in der EKKW festgehalten sind, Geltung zu verschaffen.



9

MIT SICHERHEIT ENGAGIERT – VERSICHERUNGSSCHUTZ IM EHRENAMT



Zu guten Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in der Kirche zählt ganz wesentlich, dass die Gefahren und Risiken, die mit der Ausübung des Engagements verbunden sind, abgesichert sind. Der Schutz der ehrenamtlich Engagierten hat deshalb einen hohen Stellenwert. Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen genießen in ihrem Dienst in der EKKW Versicherungsschutz wie berufliche Mitarbeiter*innen. Nachfolgend wird der Schutz differenziert dargestellt:

Sammelversicherungen

Die EKKW hält im Rahmen von Sammelversicherungsverträgen weitreichenden Versicherungsschutz für die verschiedensten Risiken bereit. Diese Verträge bieten unmittelbaren Versicherungsschutz hinsichtlich der von ihnen erfassten Gebäude-, Inventar-, Haftpflicht-, Unfall- und Dienstreisefahrzeugrisiken für die gesamte verfasste Kirche, also die Kirchengemeinden, Kirchenkreise und die Landeskirche, samt aller von ihnen getragenen rechtlich unselbständigen Einrichtungen, wie z. B. Kindergärten, Jugendheime und Friedhöfe. Für Einrichtungen der Diakonie gelten ggf. andere Bedingungen – bei Fragen informieren Sie sich in Ihrer Einrichtung. Nicht von den Sammelversicherungen erfasste Risiken müssen durch die kirchlichen Körperschaften über gesonderte Verträge versichert werden. Dies gilt z. B. für die Ausstellungs-, die Bauleistungs-, die Elektronik- oder die Versicherungen im Bereich der Freizeitfahrten.

Schadensmeldungen

Die Verträge werden für die Landeskirche durch einen Versicherungsdienstleister betreut, die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH in Detmold. Die Ecclesia und die Kirchenkreisämter sind die Ansprechpartner in allen Versicherungsfragen. Schadensmeldungen sind über das Kirchenkreisamt bei der Ecclesia einzureichen. Diese haben unverzüglich nach dem Schadensfall bzw. dessen Entdeckung schriftlich zu erfolgen. Nach Möglichkeit sind dafür Vordrucke zu verwenden, die Sie über das örtlich zuständige Kirchenkreisamt bekommen. Für Zwecke der Beweissicherung ist es von Vorteil, Fotos des Schadens zu fertigen, deren Kosten allerdings nicht ersetzt werden. Arbeiten zur Schadensbehebung dürfen erst nach Zustimmung des Versicherers erfolgen.

Gebäudeversicherungen

Gebäude, die im Eigentum der oben genannten kirchlichen Gliederungen und Einrichtungen stehen oder bei denen sich die kirchliche Körperschaft im Falle der Anmietung vertraglich zur Übernahme der Gebäudeversicherung verpflichtet hat, sind durch einen Gebäudesammelversicherungsvertrag gegen die Risiken Feuer, Leitungswasser und Sturm zum gleitenden Neuwert versichert. Gebäudebestandteile, wozu z. B. Glocken, Glockenstühle, Kanzeln, Altäre und fest eingebaute Orgeln zählen, sind vom Versicherungsschutz miterfasst.

Inventarversicherungen

Das bewegliche Eigentum ist durch einen Inventarsammelversicherungsvertrag gegen die Gefahren Feuer, Leitungswasser, Einbruchdiebstahl, Raub und Vandalismus als Folge eines Einbruchdiebstahls geschützt. Erfasst werden u. a. die gesamte technische und kaufmännische Betriebs-einrichtung, Kult- und Kunstgegenstände (mit Begrenzungen in den Entschädigungssummen) sowie Gebrauchsgegenstände der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und der Besucher*innen. Diebstähle sind jedoch nur versichert, soweit der Täter in ein verschlossenes Gebäude oder einen verschlossenen Raum einbricht, ein verschlossenes Behältnis aufbricht oder zum Zwecke des Diebstahls Gewalt gegen Personen androht oder ausübt. In der Einbruchdiebstahl-Versicherung besteht eine Selbstbeteiligung von 511 Euro je Schadenfall.

Anwendungsbereich der Haftpflichtversicherungen

Der Haftpflichtversicherungsschutz greift ein, wenn eine Person einem Dritten durch schuldhaftes Handeln einen Schaden zufügt, der zivilrechtliche Schadensersatzansprüche des Dritten aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen gegen den Schädiger begründet. Die Versicherung erfüllt berechnete Ersatzansprüche und wehrt unberechtigte Ansprüche ab. Insofern erfüllt sie die Funktion einer Rechtsschutzversicherung, die ansonsten in den kirchlichen Versicherungsverträgen nicht enthalten ist. Nicht erfasst sind die eigenen Schäden sowie Kosten und Geldbußen, die im Rahmen eines Strafverfahrens anfallen.

Betriebshaftpflichtversicherung

Die Betriebshaftpflichtsammelversicherung greift bei gesetzlichen Haftpflichtansprüchen Dritter gegen die Landeskirche einschließlich ihrer Gliederungen ein, insbesondere in deren Eigenschaft als Eigentümerin, Mieterin, Pächterin oder Nutznießerin von Grundstücken, Gebäuden, Baulichkeiten, Sälen oder Räumen, Bauherr*innen, Planer*innen oder Unternehmer*innen von Bauarbeiten auf den versicherten Grundstücken. Voraussetzung ist, dass die Ansprüche des Dritten auf schuldhaftem Handeln von gesetzlichen Vertretern der Landeskirche und ihrer Untergliederungen oder sonstigen, für sie beruflich oder ehrenamtlich tätigen Personen in Ausübung ihrer dienstlichen Verrichtungen beruhen. Mitversichert ist auch die Haftung für Umweltschäden.

Auch die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung ist als Sammelversicherung ausgestaltet. Sie greift ein, wenn einer kirchlichen Körperschaft durch fahrlässiges (einfache und grobe Fahrlässigkeit) Handeln von beruflichen oder ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ein Schaden zugefügt wird, z. B. dadurch, dass Fristen oder Termine versäumt werden, Ansprüche verjähren oder Mieten nicht eingezogen werden. Nicht abgedeckt sind Fehlbeträge bei der Kassenführung oder Verstöße beim Barzahlungsakt.

Gesetzliche Unfallversicherung

Unfallversicherungsschutz besteht für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Kirche primär im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung. Im Bereich des Ehrenamtes greift die gesetzliche Unfallversicherung z. B. bei Personen ein, die im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege oder die im Auftrag oder mit Einwilligung für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften oder für Betriebsstätten bzw. Kindertageseinrichtungen ehrenamtlich tätig sind oder arbeitnehmerähnliche Tätigkeiten ausüben (z. B. Gottesdiensthelfer*innen, Freizeitbetreuer*innen).

Private Unfallversicherung

Bei Unfällen soll die verletzte Person möglichst einem von den Unfallversicherern bestellten Durchgangsarzt vorgestellt werden. Der Arbeitgeber hat Unfälle seiner beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen im Betrieb oder auf dem Weg dorthin dem zuständigen Unfallversicherer anzuzeigen, soweit der Unfall zu einer mehr als drei Tage währenden Arbeitsunfähigkeit oder zum Tod führt.

Ergänzend besteht über den landeskirchlichen Sammelversicherungsvertrag hinaus ein zusätzlicher privater Unfallversicherungsschutz, der insbesondere dann eingreift, wenn ehrenamtliche Mitarbeiter*innen bei der Teilnahme an kirchlichen Veranstaltungen Unfälle erleiden, die im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung nicht als Arbeits- bzw. Dienstunfall anerkannt werden; so sind z. B. auch Konfirmand*innen während des Unterrichts oder Mitglieder von Chören erfasst. Unfälle dieses Personenkreises sind – ggf. neben der gesetzlichen Unfallversicherung – auch der Ecclesia GmbH zu melden.

Dienstreise-Fahrzeug-Versicherung

Nutzen berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter*innen für angeordnete Dienstfahrten ihr eigenes Kraftfahrzeug, besteht Versicherungsschutz über die Dienstreise-Fahrzeug-Versicherung. Zu den versicherten Dienstfahrten zählen alle Fahrten zu Veranstaltungen, die zum „Kernbereich“ kirchlichen Handelns zählen, wie z. B. Fahrten der Kirchenvorsteher*innen zu KV-Sitzungen, anderen Gremiensitzungen etc. Die Anordnung kann als Einzelanordnung für die jeweils durchzuführende Fahrt oder als generelle Anordnung für bestimmte Fahrten ergehen.

Kein Versicherungsschutz besteht für Fahrten mit einem bei einer juristischen Person gemietetem oder geliehenem Fahrzeug. Dieses kann eine andere kirchliche Körperschaft oder auch ein gewerblicher Anbieter sein. Hier sind die Versicherungsbedingungen des Vermieters oder Verleihers im Vorfeld sorgfältig zu prüfen. Für derartige Fahrten ist ggf. der Abschluss einer individuellen Versicherung über die Ecclesia GmbH ratsam.

Versicherungsschutz in diakonischen Einrichtungen

Die Freiwillig Engagierten in den regionalen diakonischen Werken und Einrichtungen sind in der Regel ebenso wie die Ehrenamtlichen in den Kirchengemeinden haftpflicht- und unfallversichert. Auch die Nutzung des eigenen PKW für dienstliche Fahrten ist in der Regel abgesichert. Voraussetzung für den Versicherungsschutz ist auch hier eine Beauftragung zum Engagement. Freiwillige sollten sich jedoch in den regionalen diakonischen Werken und den Einrichtungen erkundigen, ob der Versicherungsschutz der EKKW für sie gilt oder ob die Einrichtung eigene Versicherungsverträge abgeschlossen hat.

EHRENAMT UND GELD

Ehrenamt und Geld, das ist ein heikles Thema und dessen Diskussion ist eine Gratwanderung: Einerseits muss Ehrenamt unentgeltlich bleiben, darf also nicht bezahlt werden. Andererseits kann es nicht sein, dass Freiwillige selbst Geld für ihr Engagement aufbringen müssen. Konkret bedeutet das: Auslagererstattung ist selbstverständlich zu gewähren, darüber hinaus gehende Zuwendungen sind aber kritisch zu überprüfen.

Grundsätzlich gilt: Ehrenamtliche Tätigkeit ist ihrer Natur nach unentgeltlich. Sie ist für Kirche und Diakonie jedoch nicht kostenfrei. Die professionelle Begleitung, die Unterstützung und die Fortbildung von Ehrenamtlichen kosten Geld und bringen großen Gewinn. Deshalb sind alle Gemeinden, Kirchenkreise und Einrichtungen gut beraten, dafür angemessene Haushaltsmittel einzuplanen (siehe die Punkte 3 und 5 der Standards für die Ehrenamtsarbeit in der EKKW).

In welchem Rahmen die Erstattung von Auslagen möglich ist, ist mit den Engagierten bereits im Erstgespräch (s. Kapitel 2) zu klären. Vereinbaren Sie mit neuen ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, dass bei Ausgaben, für die es keine grundsätzliche Regelung gibt (z. B. für Bastelmaterial), Rücksprache mit der Ansprechperson zu halten ist.

In Bezug auf die folgenden Ausführungen zur Aufwandsentschädigung und der Ehrenamtspauschale ist zu beachten, dass diesen gesetzliche Bestimmungen zugrunde liegen, welche durch den Gesetzgeber verändert werden können. Des Weiteren ist zu bedenken, dass die steuergesetzlichen Bestimmungen zur Aufwandsentschädigung und der Ehrenamtspauschale andere Rechtsgebiete, wie z.B. das Sozialrecht berühren. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass sich die verantwortlichen Leitungsgremien und -personen durch Sachkundige einmal jährlich über die aktuelle Gesetzeslage informieren lassen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass das ehrenamtliche Engagement nicht in Konflikt mit steuer- und sozialrechtlichen Bestimmungen gerät.



Über Geld spricht man...



Aufwandsentschädigung

Neben der selbstverständlichen Erstattung abgeprobener und nachgewiesener Auslagen (Aufwendungen) können pauschale Aufwandsentschädigungen verabredet werden. Die Zahlung von laufenden Entschädigungen darf auf keinen Fall Bezug auf den zeitlichen Aufwand der Tätigkeit nehmen. Damit würde die ehrenamtliche Tätigkeit die Grenze zur (steuer- und sozialversicherungspflichtigen) Erwerbsarbeit überschreiten.

Übungsleiterpauschale

Davon unbeschadet können Ehrenamtliche in bestimmten, abschließend geregelten Bereichen, z. B. in der Kirchenmusik oder bei Bewegungsgruppen, nach § 3., 26 EStG eine Übungsleiterpauschale erhalten. Diese darf im Jahr 3.000 Euro jedoch nicht übersteigen – alles was darüber hinausgeht, muss versteuert werden. Daneben gibt es die sogenannte Ehrenamtspauschale, bei der für ehrenamtliche Tätigkeiten 840 Euro im Jahr steuerfrei erhalten werden können.

Ehrenamtspauschale

Die sogenannte Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von insgesamt 840 Euro im Jahr ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- * Die Tätigkeit muss im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, mit Sitz in der Europäischen Union oder im europäischen Wirtschafts-Raum (z. B. Bund, Länder, Kommunen, bestimmte Religionsgemeinschaften) oder einer steuerbegünstigten Einrichtung erfolgen und dort im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich ausgeübt werden.
- * Die ehrenamtliche Tätigkeit muss im Sinne von § 3 Nr. 26a EStG nebenberuflich erfolgen. Das bedeutet, dass der tatsächliche Zeitaufwand nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs betragen darf. Bei einem Engagement von bis zu 13 Stunden pro Woche kann deshalb von einer Nebenberuflichkeit ausgegangen werden. Nebenberuflich tätig können auch Personen sein, die keinen Hauptberuf ausüben, zum Beispiel Hausfrauen und Hausmänner, Student*innen, Rentner*innen oder Arbeitslose.



Ein wesentlicher Unterschied zur Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 26 EstG („Übungsleiterpauschale“) besteht darin, dass die Ehrenamtspauschale keine Begrenzung auf bestimmte Tätigkeiten vorsieht. Sie kann für jede Art von Tätigkeit für gemeinnützige Vereine, kirchliche oder öffentliche Einrichtungen in Anspruch genommen werden. Ausgenommen sind Tätigkeiten, bei denen ein wirtschaftlicher Nutzen im Vordergrund steht.

Für ein Engagement können nicht beide Freibeträge (Übungsleiterpauschale und Ehrenamtspauschale) geltend gemacht werden!

Es ist zu empfehlen, für ehrenamtliches Engagement grundsätzlich kein Entgelt in Form von Aufwandsentschädigungen zu zahlen. Die Gefahr, dass die Grenzen zur Erwerbsarbeit verwischen, ist zu groß. Seien Sie transparent, welche Arbeitsbereiche in Ihrer Gemeinde oder ihrer Einrichtung entlohnt werden und welche nicht. Überprüfen Sie selbstkritisch, welche Tätigkeiten ein freiwilliges Engagement und welche eine Erwerbsarbeit darstellen. Freiwilliges Engagement dient im Unterschied zu einer Berufstätigkeit nicht zur Sicherung eines Einkommens und zur Bestreitung des Lebensunterhaltes.

Ehrenamtliches Rasenmähen, ehrenamtliches Website-Pflegen, Gemeindeblätter austragen, den Basar-Flyer layouten: In manchen Gemeinden oder Einrichtungen gibt es Ehrenamtliche, denen alle diese Tätigkeiten Spaß machen und die diese Aufgaben gern im Rahmen ihres Ehrenamtes übernehmen. In anderen Gemeinden oder Einrichtungen wird für einige dieser Tätigkeiten immer wieder jemand gesucht und dann entschieden, diesen Bereich brach liegen zu lassen. Wieder andere Gemeinden oder Einrichtungen entscheiden sich, den Ehrenamtlichen für diese Tätigkeiten die Möglichkeit der Ehrenamtspauschale anzubieten.

Wenn es Aufgaben gibt, die niemand ehrenamtlich übernehmen möchte, sollten sich die Verantwortlichen überlegen, ob sie eine bezahlte Kraft beauftragen oder auf die Erfüllung dieser Tätigkeit verzichten.

ÜBRIGENS

Zum Thema der pauschalen Aufwandsentschädigung für Ehrenamtliche können im Internet viele hilfreiche und praxisorientierte Informationen gefunden werden. Es sollten bei der Recherche über Suchmaschinen jedoch einige Dinge beachtet werden:

- * Geben Sie in der Maske der Suchmaschine ein, dass Sie keine Informationen wollen die älter als ein Jahr sind.
- * „Finger weg“ von kostenpflichtigen Angeboten!
- * „Bunte Bilder und dramatische Fallbeschreibung“ legen die Vermutung nahe, dass die gefundene Seite nicht zu den seriösen zählt.
- * Nahezu alle großen Verbände und Organisationen bieten auf ihren Homepages gut aufbereitete Informationen und die meisten Fragen zu pauschalen Aufwandsentschädigungen sind allgemeingültig.
- * Die Webseiten der mit Ehrenamtsfragen befassten Bundes- und Landesministerien sind zumeist aktuell und bieten fachlich fundiertes Wissen.





Anrechnung von Aufwandsentschädigung auf Sozialleistung

Der Erhalt einer Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale gilt im Zusammenhang mit staatlichen Unterstützungsleistungen als Einkommen, das bei der Berechnung von Sozialleistungen herangezogen werden kann. In diesem Kontext sollte auch darauf geachtet werden, dass das ehrenamtliche Engagement 13 Wochenstunden nicht überschreitet. In der untenstehenden Infobox sind Hinweise auf relevante Vorschriften enthalten.

ANRECHNUNG STEUERFREIER PAUSCHALEN AUF UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN (STAND APRIL 2021)

Aufgrund der im Steuer- und Sozialrecht wirksamen Veränderungsdynamik ist zu beachten, dass die unten aufgeführten Hinweise vor einer Anwendung überprüft werden müssen!

Leistung Auswirkung auf Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

- ALG I:** Sie sind keine anrechnungsfähigen Einkommen, da sie gemäß den Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum § 155 SGB III keine Einnahmen aus der Verwertung der Arbeitskraft darstellen.
- ALG II:** Sofern die in § 11b, Abs. 2 SGB II benannten Voraussetzungen erfüllt sind, liegt kein anrechenbares Einkommen vor und der monatliche Freibetrag beträgt in diesem Fall 250 Euro (3.000 Euro/Jahr).
- Wohngeld:** Entsprechend § 14 Wohngeldgesetz sind sie für den Leistungsbezug kein zu berücksichtigendes Einkommen.
- Elterngeld:** Diese ehrenamtsbezogenen Zuwendungen werden nicht auf das Elterngeld angerechnet, weil sie gemäß § 2c und 2d Bundeselterngeldgesetz kein „Einkommen aus Erwerbstätigkeit“ und in § 3 Bundeselterngeldgesetz nicht in der Kategorie andere Einnahmen aufgeführt sind.
- Kindergeld:** Beim Bezug von Kindergeld findet keine Einkünfte- und Bezügeprüfung statt.
- BAföG:** Sie werden nicht als Einkommen angerechnet, da sie gemäß § 21 Abs. 4, Ziffer 4 Bundesausbildungsförderungsgesetz „für einen anderen Zweck als für die Deckung des Bedarfs“ bestimmt sind.
- AsylbLG:** Geflüchtete können während der so genannten Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit, die nach §§ 3 Nr. 12, 26, 26a, 26b EStG steuerbefreit sind, bis zu 250 Euro im Monat bei der Einkommensermittlung anrechnungsfrei erhalten (§ 7 Abs. 3 Satz 2 Asylbewerberleistungsgesetz). Nach Ablauf der Wartefrist werden die Regelungen der Sozialhilfe gemäß § 82 Absatz 2 Satz 2 SGB XII, wirksam, was bedeutet, dass bei Beachtung der obenstehenden Ausführungen zu Ehrenamt und EStG weiterhin bis zu 200 Euro im Monat anrechnungsfrei bleiben.

DREI FRAGEN AN ...

Ralph Fischer



Der Einkauf von Waren und Dienstleistungen ist in unserer Welt etwas vollkommen Normales. Könnte mit der Bezahlung von ehrenamtlichen Diensten nicht die Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen einfacher werden?

Der Wert mancher ‚Dinge‘ wird zunichte gemacht, sobald man sie mit einem Preis versieht. Das gilt ebenso wie für Liebe, Freundschaft, Gerechtigkeit auch für das Ehrenamt. Denn dieses ist eine besondere Form von [Für-]Sorge[n] (Care). Es ist eine Sorge im Sinne von Caritas, einer helfenden Liebe, oder, weniger religiös formuliert, die Liebe zu einer Sache, deren Grund nicht die Sicherung des Lebensunterhalts oder das Streben nach materiellem Gewinn ist. So wie Liebe sich frei bindet und in dieser Freiheit Freude, Befriedigung und Sinn findet, ist die Freiwilligkeit ein Wesenskern des Ehrenamts. Wer hier mit Geld ‚winkt‘, der löst keine Probleme, sondern schafft neue.

Aber es gibt Menschen in unserem Land, die sich ehrenamtlich engagieren würden, wenn sie es sich finanziell leisten könnten. Wäre ein bezahltes Ehrenamt für diese Menschen nicht eine Hilfe?

In der Tat, es gibt zu viele Menschen, die mit ihren Renten, Löhnen, Lohnersatzleistungen oder



nen Menschen in Armut und prekären Verhältnissen. Ein bezahltes Ehrenamt wird damit aber Bestandteil eines mühsam erarbeiteten und dennoch kargen Lebensunterhalts.

Ist Geld etwas Böses, das man meiden sollte?

Nein! Es ist aber zu fragen: Besteht die Gefahr, dass Menschen, die auf einen Zuverdienst angewiesen sind, ausgenutzt werden? Ersetzt die Abhängigkeit vom Zuverdienst die Freiwilligkeit? Werden unattraktive Aufgaben und Rahmenbedingungen mit ein paar ‚Dukaten versüßt‘? Wenn das Ehrenamt keinen Schaden nehmen soll, dann müssen diese Fragen verneint werden können.

Gut ist Geld für das Ehrenamt, wenn es für eine schnelle, unbürokratische Auslagerung, der Finanzierung einer qualifizierten, verlässlichen und nahräumlichen Ehrenamtsbegleitung, -beratung und -fortbildung eingesetzt wird.

Und gerade den Organisationen, denen es um soziale Gerechtigkeit, Frieden und Bildung, um ein gutes Miteinander vor Ort und in der Welt geht, ist es zu wünschen, dass sie die Finanzmittel erhalten, die ihren Ehrenamtlichen dauerhaft gute Engagementbedingungen ermöglichen.

Dr. Ralph Fischer ist Diakon und Sozialwissenschaftler. Gemeinsam mit einem Kollegen ist er in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck für die Begleitung, Beratung und Fortbildung der Mitglieder von Kirchenvorständen und Synoden verantwortlich. Seit 25 Jahren beschäftigt er sich wissenschaftlich mit dem Thema Ehrenamt – und immer wieder aufs Neue mit der Frage des entlohnten „Ehrenamtes“.

Hilfen zum Lebensunterhalt kaum oder nur äußerst mühsam ‚über den Monat kommen‘. Das ist ein Skandal, der mit einem bezahlten Ehrenamt eben nicht verschwinden wird. Vielmehr wird letztlich ein ‚Niedrigstlohnsektor‘ geschaffen, in dem Menschen sich für einen Zusatzverdienst von maximal 3.000 € im Jahr als entlohnte Ehrenamtliche ‚verdingen‘. Wer glaubt, dass 200 Euro monatlich, dazu nicht taugen, der ignoriert die Lebenswirklichkeit von Millio-

SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER GEWALT

Mit einem Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat sich die EKKW klar positioniert. Alle, die kirchliche Angebote nutzen, und alle, die in der Kirche mitarbeiten, sowohl beruflich als auch ehrenamtlich, sind vor sexualisierter Gewalt in jeder Form zu schützen. Es geht um die Entwicklung einer Kultur der Grenzachtung und der Achtsamkeit.

Damit das gelingt, muss zu einer jede Kirchengemeinde und jede kirchliche Einrichtung ein Schutzkonzept entwickeln und vor Ort verankern. Zum anderen gelten für alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen einige neue Pflichten und Rechte:

1. Alle Mitarbeiter*innen haben während ihrer Arbeit bzw. ihres Engagements das Abstinenzgebot zu achten, das bedeutet: Beziehungen im Arbeits- und Ehrenamtskontext dürfen weder für sexuelle Kontakte oder Grenzüberschreitungen noch zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse missbraucht werden.
2. Entsprechend haben alle Mitarbeiter*innen das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Kultur der Grenzachtung, zum Beispiel bei Begrüßungsritualen oder in der Sprache. Umarmungen, Küsschen und eine verniedlichende Anrede werden nicht von allen geschätzt).
3. Um zu klären, welche Grenzen wie zu achten sind, werden für jedes Arbeitsfeld konkretisierte und verbindliche Verhaltensregeln entwickelt und angepasst, an die sich alle zu halten haben.
4. Damit Betroffene Hilfe und Unterstützung finden und ungerechtfertigte Vorwürfe entkräftet werden können, sind alle Verdachtsmomente von sexueller Gewalt oder unangemessenem Verhalten in einem Clearing-Prozess zu bearbeiten. Beratung gibt es bei der landeskirchlichen Ansprech- und Meldestelle, oder bei unabhängigen Fachberatungsstellen vor Ort.
5. Damit alle Mitarbeiter*innen wissen, was auf sie zukommt, werden Präventionsschulungen angeboten.
6. Verurteilte Sexualstraftäter*innen dürfen nicht mit Schutzbefohlenen (d.h. Kindern, Jugendlichen, Menschen mit Behinderung oder Pflegebedarf) arbeiten. Deshalb wird von einzelnen Gruppen von Ehrenamtlichen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt.



HILFE UND UNTERSTÜTZUNG

Weitere Informationen zu sexualisierter Gewalt sowie verschiedene Hilfsangebote und unabhängige Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene finden Sie unter:

www.ekkw.de/ratgeber/hilfe_bei_sexueller_gewalt.php

Bei Fragen oder unklaren Situationen können Sie sich an die Ansprech- und Meldestelle der EKKW wenden:

Pfr. Dr. Thomas Zippert

☎ 0561 9378-404

✉ praevention@ekkw.de

DAS ERWEITERTE FÜHRUNGSZEUGNIS

Seit 2012 gilt das Bundeskinderschutzgesetz (§ 72a SGB VIII) in Deutschland. Ziel ist die Verbesserung des Kinderschutzes durch Verankerung von präventiven Maßnahmen und Schutzkonzepten. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor (sexualisierter) Gewalt und Vernachlässigung steht hierbei an erster Stelle. Das Gesetz sieht verschärfte Anforderungen an den Einsatz von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen vor. Prävention ist zentral: Überall dort, wo Kinder und Jugendliche in Gemeinden vorkommen, müssen die beteiligten ehrenamtlichen (und beruflichen) Mitarbeiter*innen für den Schutz der Kinder und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt und Vernachlässigung sensibilisiert werden.

Ausführliche Informationen zur Präventionskultur und zu Interventionsmaßnahmen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der EKKW finden Sie unter:

www.evjugend.de/wp-content/uploads/handlungsleitfaden_web.pdf

www.evjugend.de/wp-content/uploads/flyer_verhaltenskodex_web.pdf

Mit Überarbeitung des § 72a SGB VIII greifen die Anforderungen des Gesetzes ab 01.01.2017 auch hinsichtlich besonders schutzbedürftiger Personen. Hierzu zählen zum Beispiel Menschen mit Behinderung oder demenzkranke Personen.

www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/72a.html

Erweitertes Führungszeugnis im Ehrenamt – warum?

Kirche und Diakonie stehen mit ihren Diensten in der Öffentlichkeit, und häufig sind im Ehrenamt besonders schutzbedürftige Personen die Nutznießer*innen von ehrenamtlichen Tätigkeiten. Das Gesetz schreibt vor, dass Organisationen verpflichtet sind, dafür Sorge zu tragen, dass keine Personen, die wegen einer Straftat, die in § 72a (1) SGB VIII aufgeführt ist, rechtskräftig verurteilt sind,

ein Ehrenamt oder Aufgaben in der Arbeit mit besonders schutzbedürftigen Personen übernehmen dürfen.

Die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis ist eine Möglichkeit, mit der man ausschließen kann, dass einschlägig vorbestrafte Personen im Rahmen eines Ehrenamtes Nähe zu besonders Schutzbedürftigen herstellen können. Insofern wird empfohlen, die Anforderungen bei der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses genau zu befolgen und damit den hohen Qualitätsstandard in der ehrenamtlichen Arbeit der Gemeinde nicht nur in der Arbeit mit Kindern einzuhalten, sondern auf die Bereiche mit weiteren besonders schutzbedürftigen Personengruppen auszuweiten.



Wer muss das erweiterte Führungszeugnis im Ehrenamt vorlegen?

Die Vorlegepflicht hängt von Art, Dauer und Intensität des Kontaktes zwischen einer*m ehrenamtlichen Mitarbeiter*in und besonders schutzbedürftigen Personen ab. Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses im Ehrenamt ist ein Muss, sofern eine pädagogische Tätigkeit ausgeübt wird oder ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und Schutzbefohlenen aufgebaut werden kann.

Das heißt, eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis ist erforderlich für Neben- oder Ehrenamtliche, die

- * Schutzbefohlene während einer Maßnahme mit Übernachtung betreuen, beaufsichtigen, erziehen oder ausbilden;
- * Tätigkeiten ausüben, die Pflegeaufgaben und somit enge Körperkontakte einschließen, zum Beispiel wickeln, waschen, zur Toilette begleiten oder ähnliches;
- * Tätigkeiten ausüben, die Einzelarbeit beinhalten und mit Einzelunterricht vergleichbar sind. Hierzu gehören zum Beispiel Einzelbetreuung, längerfristige Beratungssituationen etc., die vorzugsweise in geschlossenen Räumen stattfinden (zum Beispiel Seelsorge oder Besuchsdienst);
- * Tätigkeiten allein, also nicht im Team ausüben und eigenverantwortlich gestalten. Damit sind vor allem Gruppensituationen gemeint, in denen Neben- oder Ehrenamtliche regelmäßig und allein eine Gruppe schutzbedürftiger Personen betreuen;
- * Tätigkeiten, die ein besonders Abhängigkeits-, Macht- oder Vertrauensverhältnis herstellen oder voraussetzen (zum Beispiel eigenständige Leitungsverantwortung).

Das heißt, das SGB VIII sieht keine generelle Führungszeugnispflicht für alle Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit vor und keine Verpflichtung für freie Träger (wie z.B. die Evangelische Jugend). Es verpflichtet bisher ausschließlich die öffentlichen Träger, mit den freien Trägern zu vereinbaren, für welche Tätigkeiten sich diese ein erweitertes Führungszeugnis von Ehrenamtlichen vorlegen lassen. Die EKKW hat sich mit ihrem Kirchengesetz nun selbst verpflichtet und regelt per Rechtsverordnung die Kriterien, wer bei der Arbeit mit Schutzbefohlenen ein Erweitertes Führungs-



(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen aufgrund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

(5) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen

Aus: Handlungsleitfaden zum Kinderschutz für hauptberuflich Beschäftigte und Verantwortungsträger in der Kinder- und Jugendarbeit (S. 25)



zeugnis vorzulegen und wer darüber zu entscheiden hat. Dieses gilt nicht

- * für Kinder- und Jugendeinrichtungen der Diakonie. Hier wird das erweiterte Führungszeugnis grundsätzlich von allen hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen erwartet (siehe unten).
- * wenn Jugendämter und freie Träger regional anderslautende Vereinbarungen treffen.

Sonderfälle von ehrenamtlichem Engagement: Wie umgehen mit dem erweiterten Führungszeugnis?

Ausländische Ehrenamtliche: Ein erweitertes Führungszeugnis können nur deutsche Staatsbürger*innen vorlegen. Daher sind Gemeinden mit ausländischen ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die sich in entsprechenden Einsatzbereichen engagieren wollen, gut beraten, eine Verpflichtungserklärung abzuschließen. Ansonsten gilt die Vorlagepflicht wie oben beschrieben. Eine Vorlage für eine Verpflichtungserklärung finden Sie hier:

- www.evjugend.de/wp-content/uploads/flyer_verhaltenskodex_web.pdf
- www.ekkw.de/ratgeber/hilfe_bei_sexueller_gewalt.php

Für die Diakonie Hessen gilt wie in der EKHN und der EKKW der Grundsatz, Kinder und Jugendliche bestmöglich zu schützen. Deshalb empfiehlt die Diakonie Hessen aus Gründen der Vereinfachung und Klarheit, grundsätzlich von Personen, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, auch von Ehrenamtlichen, ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Es sind zudem immer die Präventions- und Schutzkonzepte der jeweiligen diakonischen Träger und Dienst- bzw. Einsatzstellen zu beachten.

Für die Einrichtungen der Diakonie, die auf dem Gebiet der EKHN liegen, gelten sinngemäß deren Regelungen.

- www.ev-jugendarbeit-ekhn.de/service/downloads/ehrenamt/
- www.ev-jugendarbeit-ekhn.de/service/downloads/kinderschutz-und-kindeswohl/

Darin auch verfügbar: „Handreichung zu Fragen des Kinderschutzes und der Kindeswohlgefährdung für Träger kirchlicher Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ (EKHN von 2013).



9

Wer trägt die Kosten?

Die Gebühr für ein Führungszeugnis beträgt zur Zeit 13,00 €. Laut vorläufigem Merkblatt des Bundesamtes für Justiz kann ausnahmsweise, wenn bestimmte Gründe vorliegen, die Gebühr ermäßigt oder von der Erhebung der Kosten abgesehen werden.

Ein solcher „Billigungsgrund“ bzw. besonderer Verwendungszweck kann vorliegen, wenn das Führungszeugnis zum Zwecke des Ausübens einer ehrenamtlichen Tätigkeit benötigt wird, die im öffentlichen Interesse liegt. Wird für die ehrenamtliche Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung gezahlt, kommt eine Gebührenbefreiung jedoch nicht in Betracht. Diese Regelung ist eine „Kann-Regelung“ und die Meldebehörden versuchen zunehmend die Gebührenregelung zu verweigern.

Daher: Wenn Vereinbarungen geschlossen werden, sollte bereits in diese ein Passus aufgenommen werden, dass die Kosten in den von der Vereinbarung betroffenen Ehrenamtlichen vom öffentlichen Träger zu übernehmen sind.

Vorgehen und Datenschutz

In das erweiterte Führungszeugnis darf nur eine Einsicht genommen werden. Das Führungszeugnis selbst verbleibt bei den ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Daher ist sehr zu empfehlen, eine Dokumentation anzulegen und diese aktuell zu halten.

Darin sollten folgende Punkte vermerkt sein:

- * Datum der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis,
- * Feststellung, ob eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der im Gesetz genannten Straftatbestände vorliegt oder nicht,
- * wann eine erneute Einsicht fällig ist.
- * Für die Dokumentation ist unbedingt der Datenschutz zu beachten. Die Liste ist eine sensible Unterlage, die Daten sind zu schützen. Ohne schriftliches Einverständnis der Ehrenamtlichen darf diese Liste nicht weiter- oder herausgegeben werden. Nach Beendigung der Tätigkeit müssen die Daten gelöscht werden. Ein erweitertes Führungszeugnis sollte vor Aufnahme der Tätigkeit eingesehen werden und sollte zu diesem Zeitpunkt nicht älter als drei Monate sein. Nach fünf Jahren muss erneut ein aktuelles Führungszeugnis eingesehen werden.

Weiterführende Informationen finden Sie unter:

www.bundesjustizamt.de/DE/SharedDocs/Publikationen/BZR/Merkblatt_Gebuehrenbefreiung.pdf?__blob=publicationFile&v=12

ÜBRIGENS

Ein Ausschluss von neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeiten kann nur erfolgen, wenn einschlägige Vorstrafen nach § 72 SGB VIII vorhanden sind.

www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbviii/72a.html

Im erweiterten Führungszeugnis können auch andere Vorstrafen aufgeführt sein. Im Sinne des Persönlichkeitsschutzes sind diese für den ehrenamtlichen Einsatz nicht zu beachten.



DIGITALE KOMMUNIKATION IM EHRENAMT



Gelegenheit über etwas aus, das ihr gemeinsames Ehrenamt betrifft. So entstehen manchmal Parallelstrukturen, in denen einige in der Gemeinde oder Einrichtung gut informiert sind und Be-

Ein wichtiger Baustein guter Freiwilligenkoordination besteht in einer individuellen Begleitung der Ehrenamtlichen. Die Freiwilligenkoordinator*innen behalten die Übersicht über die Aktivitäten der Ehrenamtlichen, merken sich bspw. Geburtstage, stellen Tätigkeitsnachweise aus und anderes mehr. Für Koordinator*innen ist es daher wichtig, einen genauen Überblick zu haben, wer sich wie in der Gemeinde oder der Einrichtung engagiert. Und gerade bei größeren Gemeinden oder Gruppen empfiehlt sich eine professionelle, computergestützte Pflege der Daten der Ehrenamtlichen.

Einige Freiwilligenkoordinator*innen nutzen klassische Excel-Listen, andere Datenbanken oder spezielle Softwarelösungen. Die Praktiken sind hier vielfältig und den Kompetenzen sowie gemeinde- oder einrichtungsspezifischen Bedürfnissen angepasst.

Über passende Kanäle kommunizieren

In jeder Gemeinde oder Einrichtung übernehmen Ehrenamtliche Verantwortung. Für viele sind andere freiwillig Engagierte auch Freundinnen und Freunde, und nach und nach haben sich innerhalb jeder Organisation Gruppen von Menschen gebildet, die schon viel zusammen erlebt und geschaffen haben. Sie stimmen sich „auf kurzem Wege“ ab oder tauschen sich bei einer ganz anderen

scheid wissen, andere erst recht spät Kenntnis von gemeinschaftlichen Belangen erhalten. Im gemeinschaftlichen Engagement ist es hingegen wichtig, auf eine gleichberechtigte Kommunikationsstruktur zu achten, in der alle gut erreicht werden und die Informationen möglichst breit gestreut werden.

Für eine effektive Gestaltung der Kommunikation mit oder auch unter Ehrenamtlichen lohnt es sich, sich untereinander abzustimmen, welche Kommunikationsmittel und -hilfsmittel (Tools) für Einzelne oder die Gruppe das jeweils geeignete sind.

Nicht wenige Jugendliche sind zum Beispiel über E-Mail nicht mehr verlässlich zu erreichen, weil sie diese Form elektronischer Kommunikation altbacken oder umständlich finden und lieber über WhatsApp oder andere Nachrichtendienste kommunizieren. Manche älteren Ehrenamtlichen fühlen sich hingegen von einer Kommunikation ausschließlich über E-Mail überfordert oder nicht angesprochen, weil ihnen der persönliche und verbindliche Kontakt fehlt. Ebenso können Art, Inhalt oder auch der Vernetzungsgrad der Arbeit einen Hinweis darauf geben, welcher Kanal der passende und praktikable ist. Die Frage „Wie arbeiten wir generationenübergreifend zusammen?“ stellt sich hier ganz beispielhaft. Alle Generationen sind hier gefragt, aufeinander zuzugehen.



Digitales Arbeiten

Elektronische bzw. Online-Instrumente erleichtern den Kommunikationsfluss und die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gerade auch vor dem Hintergrund, dass Arbeitszeiten von beruflichen Mitarbeiter*innen und Engagementszeiten von Ehrenamtlichen nicht immer kompatibel sind. In einem gut zugänglichen Raum empfiehlt es sich, Fächer für die Ehrenamtlichen einzurichten.

Eine effektive digitale Weitergabe von Informationen kann z. B. in Form von Newslettern oder über E-Mail durch Nutzung eines E-Mail-Adressverteilers erreicht werden.

Termine können unkompliziert über Online-Terminplaner abgestimmt werden:

<https://dudle.elk-wue.de/>

Darüber hinaus gibt es hilfreiche Online-Tools zur umfassenden digitalen Zusammenarbeit. Die EKKW arbeitet dabei mit Microsoft Teams. Dieses Programm ermöglicht Videokonferenzen, Chat-Austausch, Telefonieren und den Austausch von Dateien sowie das gemeinsame Bearbeiten von Dokumenten. Mehrere Autor*innen können zum Beispiel gleichzeitig (oder zeitversetzt) am selben Text arbeiten. Die Änderungen von allen Mitwirkenden sieht man (fast) ohne Zeitverzögerung am eigenen Bildschirm.

Gegebenenfalls nutzen andere Organisationen wie die Diakonie andere Videokonferenzsysteme – fragen Sie am besten direkt bei Ihrer Organisation nach!

Grundsätzlich gilt: Wenn Sie auf digitale Lösungen zurückgreifen, ist das Thema Datenschutz sehr wichtig. Aktuelle Informationen und Empfehlungen können

ZUGANG UND UMGANG MIT MICROSOFT TEAMS IN DER EKKW

Den Zugang zu Microsoft Teams haben Hauptamtliche durch ihre EKKW-Mailadresse automatisch. Ehrenamtlichen wird der Zugang erleichtert, wenn auch sie einen EKKW-Mail-Account bekommen. Dieses ist auch für Kirchenvorsteher*innen und leitende Ehrenamtliche möglich. Hierüber sollte gegebenenfalls das Gespräch mit dem Kirchenvorstand gesucht werden. Die Adressen für die Kirchenvorstände werden direkt in den Dekanaten bzw. in den Verwaltungsassistenzen angelegt – je nach Absprache im Kirchenkreis. Hinweise zur Erstellung der EKKW-Benutzerzugänge zum Intranet der EKKW für Kirchenvorstände:

<https://t1p.de/EKKW-KV>

Aber auch mit einer anderen als einer EKKW-Mailadresse kann Microsoft Teams genutzt werden, zum Beispiel um an Videokonferenzen teilzunehmen oder in Gruppen, sogenannten Teams, zusammenzuarbeiten.

Für manche ist der Umgang mit Microsoft Teams nach etwas Probieren schon sicher und intuitiv. Andere tun sich schwerer und brauchen Unterstützung. Dafür gibt es neben der Möglichkeit, sich im Team gegenseitig zu helfen, kurze Videos im Internet (z.B. bei youtube).

Außerdem gibt es von der Landeskirche angebotene Workshops. Für die Ehrenamtlichen wird in den pädagogischen Referaten des Landeskirchenamtes eine Vielzahl an einführenden und vertiefenden Workshops angeboten. Die aktuellen Veranstaltungen sind auf der Homepage der Landeskirche bzw. der jeweiligen Referate zu finden. Da sich die Digitalisierung in unserer Kirche immer weiter entwickelt und selbstverständlicher werden wird, sind die aktuellen digitalen Angebote und Möglichkeiten auch in den Newslettern der unterschiedlichen Arbeitsfelder ein ständiges Thema.

Sie beispielsweise bei den Datenschutzbeauftragten der EKKW oder dem*der Beauftragten für den Datenschutz der EKD bekommen:

Datenschutz@ekkw.de

<https://datenschutz.ekd.de/>

DREI FRAGEN AN ...

Kerstin Koch



Weshalb ist Datenschutz wichtig?

Ziel des Datenschutzes ist es, jede einzelne Person davor zu schützen, dass sie durch den Umgang mit ihren personenbezogenen Daten in ihrem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Auf dieser Grundlage regelt das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland, unter welchen Voraussetzungen personenbezogene Daten verwendet werden dürfen. Die Rechte der betroffenen Personen sind in diesem Gesetz näher beschrieben. Ebenso ist festgelegt, wer über die Einhaltung der Datenschutzvorschriften wacht.

www.kirchenrecht-ekd.de/document/41335

Was hat es mit dem Datengeheimnis auf sich?

Häufig sind Menschen gerade gegenüber Ehrenamtlichen bereit, sich zu öffnen und Persönliches preiszugeben. Der sorgsame Umgang mit den personenbezogenen Daten und die Wahrung des Datengeheimnisses müssen sichergestellt sein. Das bedeutet, dass Kenntnisse über personenbezogene Daten, die Ehrenamtliche

- * im Rahmen ihrer Tätigkeit,
- * im persönlichen Gespräch,
- * durch Akten/Dateien/Listen,
- * durch Beobachtung

Wo bekomme ich zum Thema Datenschutz Hilfe?

Zunächst ist der bzw. die hauptamtlich Mitarbeitende Ansprechpartner in Datenschutzfragen. Sollte die Einrichtung einen örtlich Beauftragten für den Datenschutz bestellt haben, kann man sich direkt an diesen wenden. Den Namen und die Kontaktdaten erhalten Ehrenamtliche über die verantwortliche Stelle, die sie für ihre Aufgabe beauftragt hat.

Weiterführende Materialien (wie Vorlagen für die Verpflichtung auf das Datengeheimnis, Informationen zur Veröffentlichung von Fotos, Datenschutzerklärungen auf der Homepage usw.) können Hauptamtliche der EKKW auf den Intranetseiten der örtlich Beauftragten für den Datenschutz finden und gegebenenfalls Ehrenamtlichen zur Verfügung stellen. Oder Sie fordern die Materialien an mit einer E-Mail an:

Datenschutz@ekkw.de

*Kerstin Koch ist örtlich Beauftragte für den Datenschutz der EKKW. Gemeinsam mit ihren beiden Kolleg*innen, Gitta Igel und Heiko Lauer, wirkt sie auf die Einhaltung der Bestimmungen für den Datenschutz hin und unterstützt und berät in Fragen rund um den Datenschutz. Aus ihrem eigenen Ehrenamt als Übungsleiterin im Kindersport weiß sie, wie wichtig der Datenschutz ist.*

erlangt haben, immer vertraulich behandelt werden müssen und grundsätzlich nicht weitergegeben werden dürfen (Datengeheimnis). Das Datengeheimnis gilt auch noch nach Beendigung der Tätigkeit fort. Ehrenamtliche sollten schriftlich auf das Datengeheimnis verpflichtet werden.





WWW.ENGAGIERT-MITGESTALTEN.DE

ÜBER UNS 

FACHSTELLE ENGAGEMENTFÖRDERUNG



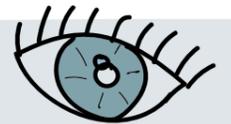
In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck engagieren sich mehr als 40.000 Menschen in den unterschiedlichsten Bereichen ehrenamtlich. Sie stellen ihre Zeit zur Verfügung und gestalten Kirche und Diakonie mit ihren Talenten. Im Gegenzug erwarten sie Gestaltungsspielräume, unterstützende Strukturen und eine wertschätzende Haltung.

AUFTRAG DER FACHSTELLE

Anders als früher ist ehrenamtliches Engagement kein Selbstläufer mehr. In dem 2012 vom Rat der Landeskirche verabschiedeten Konzept der Fachstelle Engagementförderung heißt es deshalb:

„Gesellschaftliche und kirchliche Veränderungsprozesse werden die Arbeit mit Ehrenamtlichen zukünftig stark verändern. Das macht eine Intensivierung der Bemühungen um eine gelingende Ehrenamtsarbeit notwendig, will man die Attraktivität unserer Kirche für die Engagierten und das hohe Niveau der Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen halten. Notwendig sind dafür neben dem persönlichen und professionellen Einsatz der Hauptamtlichen auch Strukturen im Bereich der Landeskirche, die eine systematische Förderung der Arbeit mit Ehrenamtlichen auf Dauer stellen, unterstützen und verstärken.“

Auf dieser Grundlage wurde 2013 die Fachstelle Engagementförderung eingerichtet mit dem Ziel, Hauptamtliche und Multiplikator*innen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen zu qualifizieren und „ein Bündel an Dienstleistungen für die Basis vorzuhalten“. Im Fokus der Fachstelle stehen also insbesondere jene, deren Aufgabe es ist, Ehrenamtliche zu gewinnen, zu begleiten und in ihrer Arbeit gut zu unterstützen.



AUF EINEN BLICK

Die landeskirchliche Fachstelle Engagementförderung ...

- * organisiert für Hauptamtliche und Multiplikator*innen Vorträge, Fortbildungen und Workshops zum Thema Freiwilligenmanagement und -koordination,
- * stellt Wissen über neue Ehrenamtsarbeit aufbereitet zur Verfügung,
- * entwickelt praxistaugliches Handwerkszeug für die Ansprechpartner*innen vor Ort,
- * bringt gemeinsame Standards für die Ehrenamtsarbeit in der EKKW voran,
- * berät und unterstützt Kirchenkreise in der systematischen Engagementförderung,
- * ist Service- und Clearingstelle für Fragen zu Engagement und Engagementförderung,
- * betreibt Netzwerkarbeit, um gute Ideen auszutauschen und Synergieeffekte zu erzielen.



INFOS UND HANDWERKSZEUG

Unter www.engagiert-mitgestalten.de erreichen Interessierte die Fachstelle Engagementförderung im Netz. Mit dieser Homepage bietet die Fachstelle Haupt- und Ehrenamtlichen einen Fundus an Materialien, Tipps und Informationen an:

* Engagierte und solche, die es werden wollen, finden einen Überblick über die vielfältigen Engagementmöglichkeiten in Kirche und Diakonie – von A wie lebendiger Adventskalender bis Z wie Zeltlager betreuen.

* Die Rubrik „Gut zu wissen“ bietet Engagierten Informationen zu zentralen Fragen, zum Beispiel:

Was muss ich bedenken, wenn ich mich ehrenamtlich engagieren will?

Was sagt eigentlich die Bibel zum Ehrenamt?

Was mache ich bei Konflikten?

* Darüber hinaus recherchiert die Fachstelle Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche und stellt sie in einem Online-Katalog aufbereitet zur Verfügung.

* Zum Service der Fachstelle Engagementförderung gehört auch ein „virtueller Werkzeugkasten“ für Freiwilligenkoordinator*innen – mit Checklisten, Beispielformulare und Materialien. Dazu zählen der Ehrenamtsausweis, liturgische Bausteine zur Einführung und Verabschiedung von Ehrenamtlichen, das Merkblatt Versicherungsschutz, ein Nachweisformular zur Kostenerstattung und vieles mehr.

* Für all jene, die Ehrenamtliche vor Ort begleiten, bietet die Fachstelle ähnlich dieser Praxishilfe auf ihrer Homepage in fünf Rubriken das „Basiswissen Freiwilligenkoordination“ an. Hier wird nicht nur das Handwerkszeug einer systematischen Engagementförderung vermittelt, sondern auch anhand inspirierender Beispiele gezeigt, wie Kirchengemeinden und Einrichtungen auf kreative Weise Ehrenamtliche gewinnen, anerkennen und verabschieden können.

* In der Corona-Zeit neu entstanden sind die Menüpunkte „Engagement und Corona“ sowie „Ideen für kontaktfreies Engagement“. Beide geben Tipps und Hinweise – zum einen wie sich Engagierte auch in Krisenzeiten sicher und wirksam engagieren können, zum anderen welche Angebote Kirchengemeinden und Einrichtungen machen können, um ihre Ehrenamtlichen zu schützen und ihnen gleichzeitig zu ermöglichen, sich auch weiterhin zu engagieren.

Viermal jährlich versendet die Fachstelle Engagementförderung einen Newsletter. Dieser bietet aktuelle Informationen zu Entwicklungen in der Engagementlandschaft und -politik sowie Hinweise zu Fördermöglichkeiten, Wettbewerben und besonderen Fortbildungen.

 www.engagiert-mitgestalten.de/de/-news/newsletter-anmeldung

ANLAUFSTELLE FÜR FRAGEN VON HAUPTAMTLICHEN UND MULTIPLIKATOR*INNEN

Welche landeskirchlichen Ehrungen für ehrenamtlich Engagierte gibt es? Haben Sie Tipps für ein Dankeschön für Ehrenamtliche? Ich will einen „Helferpool“ für Kurzzeit-Engagements aufbauen, was muss ich dabei beachten? Welche aktuellen Studien gibt es zum freiwilligen Engagement? Welche statistischen Daten gibt es zum Ehrenamt in der EKKW? Welche Hygienevorschriften müssen Ehrenamtliche bei Gemeindefesten beachten? Wie kann ich neue Ehrenamtliche gewinnen? Wie ist es um den Versicherungsschutz im Ehrenamt bestellt? Was können wir tun, um Ehrenamtliche in unserer Gemeinde langfristig bei der Stange zu halten? Solche und weitere Fragen werden regelmäßig an die Fachstelle Engagementförderung herangetragen. Die Fragenden sind in der Regel Pfarrer*innen, Freiwilligenkoordinator*innen und leitende Ehrenamtliche; die Fachstelle antwortet direkt oder vermittelt an die entsprechenden Expert*innen (z.B. Arbeitsschutzbeauftragte, Datenschutzbeauftragte etc.).

BERATUNG UND VOR-ORT-ANGEBOTE FÜR KIRCHENKREISE

Die Fachstelle unterstützt Kirchenkreise bei der systematischen Engagementförderung. Neben Vorträgen und Workshops in Pfarrkonferenzen und Kirchenkreis-Synoden begleitet sie auf Anfrage engagementfördernde Prozesse und strategische Planungen. So hat sie einen Kirchenkreis bei der Konzeption und Einrichtung einer Freiwilligenmanagementstelle beraten, einen anderen bei der Bestandsaufnahme der aktuellen Ehrenamtsarbeit in den Kirchengemeinden unterstützt und im Rahmen

der Fusion zweier Kirchenkreise eine gemeinsame „Arbeitsgruppe Ehrenamt“ moderiert. Darüber hinaus bietet die Fachstelle Engagementförderung unter der Überschrift „engagiert on tour“ verschiedene Vor-Ort-Seminarangebote an, welche Kirchenkreise bei Bedarf buchen können. Dazu gehört auch ein dreitägiger Basiskurs Freiwilligenkoordination, der sich an Haupt- und Ehrenamtliche richtet, die das Engagement in ihrer Kirchengemeinde oder Einrichtung fördern wollen.

GUT VERNETZT

Die Fachstelle Engagementförderung versteht sich selbst als Netzwerk: Neben Leitung und Sekretariatsanteil sind Mitarbeiter*innen aus anderen Referaten und der Diakonie beauftragt, ihre Expertise in die Fachstelle einzubringen und als Scharnier in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen zu fungieren. „Damit wird“, so heißt es im Fachstellenkonzept, „der Fachstelle als einer dezernatsübergreifenden Querschnittsaufgabe Rechnung getragen und das Zusammenführen von Erfahrungen, Wissen, Kompetenzen, Ideen und den jeweiligen Netzwerken ermöglicht“. Neben Austausch und Wissenstransfer entstehen aus dieser Zusammenarbeit konkrete „Produkte“, zum Beispiel gemeinsame Veranstaltungen oder bereichsübergreifende Praxismaterialien.

Auch über die EKKW hinaus ist die Fachstelle Engagementförderung gut vernetzt: Auf EKD-Ebene ist sie in der Konferenz der Ehrenamtsreferent*innen vertreten. Auf Landesebene engagiert sich die Fachstelle in einem hessischen Netzwerk von Kirchen und Verbänden, in der außerdem die Landesehrenamtsagentur sowie je ein*e Vertreter*in von EKHN, Diakonie Hessen, AWO, Paritätischer, Caritas/Bistum Fulda und Bistum Limburg aktiv sind. Darüber hinaus kooperiert die Fachstelle mit verschiedenen Freiwilligenagenturen und deren Bundesarbeitsgemeinschaft.

KONTAKT ZUR FACHSTELLE:

Anneke Gittermann
Leiterin Fachstelle
Engagementförderung

 0561 – 9378 1968

 engagiert@ekkw.de



Kapitel 10

Standards

** Standards für die Ehrenamtsarbeit
in der Evangelischen Kirche
von Kurhessen-Waldeck *
* Standards in Einfacher Sprache **



STANDARDS

*für die Ehrenamtsarbeit
in der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck*

PRÄAMBEL

In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck stehen alle ihre Glieder in gemeinsamer Verantwortung und im gemeinsamen Dienst. Dies wird insbesondere auch durch die Rede vom Priestertum aller Gläubigen zum Ausdruck gebracht. In dieser Dienstgemeinschaft sind alle Menschen eingeladen, die gute Nachricht von der Liebe und Gerechtigkeit Gottes gemäß ihrer Gaben, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Taten und Worten zu leben. Sich freiwillig zu engagieren ist aber auch ein Wesensmerkmal einer demokratischen Gesellschaft. Es ist Ausdruck ihres Anspruchs auf Teilhabe.

Alle sind wichtig!

10

1. Alle gestalten mit.

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck will aus ihrem Selbstverständnis heraus ein gutes Zusammenspiel von Beruflichen und Freiwilligen fördern. Die beiden Formen kirchlicher Mitarbeit stehen gleichwertig nebeneinander. Dies beinhaltet die gegenseitige Wertschätzung und die Einbeziehung beider Gruppen in den unterschiedlichen Handlungsfeldern und Entscheidungsebenen der Landeskirche.

Rollenklärung

Aus diesem Selbstverständnis heraus bedingen sich ehrenamtliches und berufliches Engagement in den meisten kirchlichen Arbeitsfeldern. Ohne Ehrenamtliche könnte eine Vielzahl kirchlicher Aufgaben nicht durchgeführt werden. Ohne Berufliche würden sich viele Felder des Ehrenamtes eher mühsam gestalten. Diese Angewiesenheit bedingt, dass Rollen und Aufgaben immer wieder deutlich geklärt werden müssen.

Beteiligung

Beteiligungsstrukturen sind in unserer sich wandelnden Gesellschaft immer wieder daraufhin zu überprüfen, ob sie diesem Selbstverständnis, auch in ihrem Umfang, entsprechen. Strukturen, die echte Partizipation ermöglichen, motivieren zur engagierten Mitarbeit und zur Identifikation. Unterschiedliche Milieus, Zielgruppen, Alter und Aufgaben benötigen unterschiedliche Formen einer Beteiligung.

Reflexion

Aus den unterschiedlichen Sichtweisen von Ehrenamtlichen und Beruflichen entstehen gelegentlich Irritationen oder Spannungen. Daher ist eine Wahrnehmung und Wertschätzung der verschiedenen Zugänge wichtig. Das bedeutet, dass Erwartungen formuliert, Aufgaben transparent gemacht und Konflikte geklärt werden. Dazu sind Team- und Reflexionskompetenzen und entsprechende Strukturen hilfreich.

2. Alle sind wichtig.

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck weiß um den Eigenwert und um die Bedeutung der beruflichen Arbeit ebenso wie um die des freiwilligen Engagements. Keines ist ein Ersatz für das jeweils andere. In allen Einrichtungen und Gremien der Landeskirche wird hohe Sorgfalt darauf verwendet, das freiwillige Engagement zu fördern und dabei insbesondere die Freiwilligkeit des Engagements zu achten.

Gegenseitiger Respekt

Freiwilliges Engagement ist eine Tätigkeit eigener Qualität. Ehrenamtliche und Berufliche achten einander, weil sie wissen, dass ihr gemeinsames Engagement wirksamer ist, wenn die unterschiedlichen, aber aufeinander bezogenen Potentiale entfaltet werden können. Ehrenamtliche und Berufliche wissen um die Grenzen freiwilligen Engagements und respektieren sie.

Berufliche qualifizieren

Berufliche sollen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gestärkt werden. Freiwilligenkoordination ist wichtig, da gutes ehrenamtliches Engagement Begleitung und Unterstützung braucht.

3. Freiwillige Arbeit ist eine Zeitspende.

Freiwilliges Engagement ist eine Spende in Form von Zeit, Kompetenz und Leidenschaft. Es wird nicht zum Zwecke eines Einkommens ausgeübt. Eine Erstattung zuvor abgestimmter Auslagen wird gewährleistet. Darüber hinaus gibt es vielfältige Möglichkeiten immaterieller Anerkennung.

Auslagererstattung

Die für ein freiwilliges Engagement verwendete Zeit wird nicht finanziell entlohnt. Ein freiwilliges Engagement verursacht aber für freiwillig Engagierte oftmals Kosten für Fahrten, Fortbildungen, Arbeitshilfen, Telefonate, Arbeitsmaterial usw. Eine Erstattung der entstehenden Auslagen sollte selbstverständlich sein. Der Rahmen soll vorab geklärt sein. Ehrenamtliche, die auf eine Erstattung verzichten, können eine Spendenquittung über nachgewiesene Kosten erhalten.



Anerkennung

Freiwilliges Engagement ist nicht selbstverständlich und verdient Anerkennung. Diese findet ihren Ausdruck beispielsweise im Sicherstellen bestmöglicher Engagementbedingungen (z.B. in Form von freien Zugängen zu Kopierern, PC oder Gemeindehäusern/ Gemeindebüros), im Ausstellen einer Engagementbescheinigung, in gemeinsamen Festen und im Anteilnehmen am persönlichen Leben.

Eigenleistung einbringen

In bestimmten Bereichen besteht die Möglichkeit, die Arbeit von Ehrenamtlichen bei Projektanträgen im Finanzplan als Eigenmittel auszuweisen. Dies ist ein weiteres Mittel, den Wert der Arbeit von Ehrenamtlichen sichtbar zu machen und zu würdigen.

4. Freiwillige Arbeit schließt niemanden aus.

Jeder Mensch erhält die Möglichkeit, sich aktiv in unserer Landeskirche zu engagieren, unabhängig von seinem kulturellen und wirtschaftlichen Hintergrund bzw. seiner körperlichen, geistigen oder seelischen Verfassung. Engagementbarrieren werden überprüft und abgebaut. Darin zeigt sich: **Freiwilliges Engagement ist inklusiv.**

Inklusion als Haltung

Alle müssen sich engagieren können! In manchen Engagementbereichen gibt es spezielle Anforderungen, die erfüllt werden müssen. Nichtsdestotrotz müssen Engagementbarrieren aufgespürt und, wo es möglich ist, neue Zugangsmöglichkeiten zur Engagement-Teilhabe geschaffen werden.

10

Vielfältiges Engagementangebot

Es braucht ein differenziertes Engagementangebot, das allen Menschen ermöglicht, sich mit ihren Stärken einzubringen. Das bedeutet auch, achtsam dafür zu sein, dass nicht nur für bestimmte Gruppen, sondern mit oder von ihnen Engagement erbracht werden kann.

Barrieren abbauen

Alter, Sprache, Herkunft, körperliche und seelische Beeinträchtigung dürfen kein Engagementhinderer darstellen. Barrieren müssen bedacht und wo möglich abgebaut werden. Auch Armut kann eine solche Barriere darstellen, wenn z.B. Geld für Fahrkarten o.ä. nicht vorgestreckt werden kann (selbst wenn das Angebot besteht, die Auslagen später zu erstatten).

5. Freiwillige bekommen Fortbildung.

Freiwilliges Engagement lebt von der Vielfalt der freiwillig Engagierten. Unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen sind willkommen und können sich entfalten.

Es gibt Bereiche, in denen aufgabenbezogene Qualifikationen und Kompetenzen notwendig und unabdingbar sind, in anderen sind sie möglich oder hilfreich. Dafür werden Aus- und Fortbildungen angeboten. Notwendige Fortbildungen sollten für Ehrenamtlichen keine zusätzlichen Kosten verursachen.

Fortbildungspflicht

Für manche Arbeitsfelder im freiwilligen Engagement sind als Vorbereitung fachliche Qualifizierungen notwendig und verpflichtend, wie z.B. zur Gesprächsführung, in der Seelsorge oder Betreuung. Dies gilt bspw. für den Lektoren- und Prädikantendienst, die Telefonseelsorge, die Demenzbetreuung, die Notfallseelsorge, in Feldern der Jugendarbeit (Juleica) usw.

Fortbildungsmöglichkeit

Für viele Engagementfelder sind Methoden-, Fach- und Sozialkompetenz wichtig. Dazu gehören Fortbildungen wie z.B. Methoden zur Gruppenleitung, Sitzungsleitung, Moderation usw.

6. Balance zwischen Selbstbestimmung und Selbstverpflichtung.

In der Freiwilligkeit und dem Aufgreifen eigener Interessen in gemeinschaftlichen Vollzügen findet freiwilliges Engagement seinen Ausdruck. Es ist frei von familiären, beruflichen oder staatlichen Verpflichtungen. Es hat seinen eigenen unersetzlichen Wert und vollzieht sich im Spannungsfeld von Selbstbestimmung und Selbstverpflichtung.

Selbstbestimmt

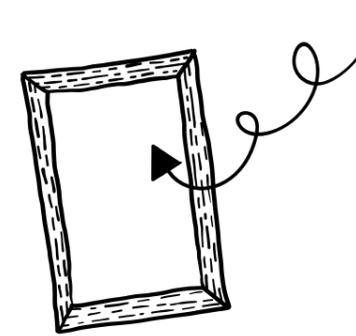
Freiwillig Engagierte wollen ihre eigenen Ideen und Interessen einbringen und ausprobieren, was möglich ist. Sie bestimmen selbst, was sie wann, mit wem, wo und wie lange tun. Freiwilliges Engagement ist keine Verpflichtung. Niemand wird gedrängt etwas zu tun, was er oder sie nicht will, niemand wird bedrängt eine Aufgabe weiterzuführen, wenn er oder sie aus welchen Gründen auch immer ein Engagement beenden möchte.

... aber nicht willkürlich

Freiwilliges Engagement vollzieht sich aber stets in gemeinschaftlichen Bezügen. Es ist nicht willkürlich oder unzuverlässig. Zum guten Miteinander in der Arbeit gehört gemeinsames Planen und Verabreden, Umsetzen und Austauschen.

Freiwilliges Engagement ist gemeinwohlorientiert

Ogleich es Freude machen, Erfahrungen ermöglichen und Sinn stiften kann, steht beim freiwilligen Engagement der Nutzen für die Engagierten selbst nicht an erster Stelle. Vielmehr sind es das Mit- und das Füreinander sowie das „Etwas für andere tun“, die das freiwillige Engagement kennzeichnen. Freiwilliges Engagement muss sich am Gemeinwohl orientieren und gut für die Adressaten sein.



7. Freiwillige Arbeit braucht verlässliche Rahmenbedingungen.

Freiwilliges Engagement braucht schützende und unterstützende Strukturen, damit es seine guten Wirkungen entfalten kann. Diese sind gesetzlicher, personeller und finanzieller Natur. Deshalb werden auf allen Ebenen und in allen Handlungsfeldern der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck engagementfördernde Rahmenbedingungen geschaffen und Ansprechpartner*innen benannt.

Engagementfördernde Rahmenbedingungen sind beispielsweise:

Vorbereitung der beruflich Mitarbeitenden und der Organisation auf die Zusammenarbeit mit Freiwilligen

Die beruflich Tätigen schätzen die Motivation von Ehrenamtlichen und stellen sich auf die Zusammenarbeit mit ihnen ein, indem sie offen für deren Ideen und Kompetenzen sind, Engagement- und Gestaltungsmöglichkeiten schaffen und berücksichtigen, dass sich deren Zeiteinteilung ggf. von der von beruflich Tätigen unterscheidet.

Anleitung und Begleitung der freiwillig Engagierten

Ehrenamtliche kennen ihre*n Ansprechpartner*in in der Organisation. Sie werden in ihre Arbeit eingeführt und angeleitet. Sie erhalten Zugang zu Austausch und Fortbildung und in bestimmten Bereichen zu Supervision. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner klären die Ehrenamtlichen über Rahmenbedingungen, Rechte und Pflichten auf (z.B. Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Kindeswohl, polizeiliches Führungszeugnis). Eine schriftliche Engagement-Vereinbarung kann hilfreich sein.

Bereitstellung von Arbeitsplatz und Materialien

Was für die Erfüllung der übernommenen Tätigkeit notwendig ist, wird Ehrenamtlichen zur Verfügung gestellt. Dazu gehören je nach Aufgabe: Räumlichkeiten, Arbeitsmaterial und technische Ausrüstung, Visitenkarten oder Ausweis u.ä.

Versicherungsschutz

Freiwillige sind während ihrer Tätigkeit grundsätzlich haftpflicht- und unfallversichert. Darüber hinaus besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung. Über den Versicherungsschutz sind die Ehrenamtlichen zu informieren. Für alle Versicherungen gilt, dass sie im Schadensfall dann eintreten, wenn die freiwillig Mitarbeitenden mündlich oder schriftlich beauftragt wurden.

Standards in Einfacher Sprache



Unser Grundsatz

Zu der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck gehören viele Menschen:
Die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Freiwilligen und alle Gemeindemitglieder. Alle Menschen zusammen sind eine Dienst-Gemeinschaft.

Das heißt: Jeder Mensch kann anderen Menschen helfen.

Und alle können sich gegenseitig helfen. Alle Menschen können die gute Nachricht von der Liebe Gottes weiter erzählen.

Das können sie mit Worten und mit Taten machen.

Alle Menschen können freiwillig mitarbeiten.

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck fördert die Freiwilligen-Arbeit.

1. Alle gestalten mit.

In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck arbeiten Freiwillige und berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichwertig zusammen.

Die Freiwilligen sind genauso wichtig wie die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beide Gruppen gehören dazu und übernehmen wichtige Aufgaben.

Die Freiwilligen und die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich in allen Bereichen beteiligen.

2. Jeder wird gebraucht.

Die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Freiwilligen nicht ersetzen.

Und die freiwillige Arbeit soll die Arbeit der beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ersetzen.

Die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und unterstützen die freiwillige Arbeit.

3. Freiwillige Arbeit ist eine Zeit-Spende.

Freiwillige bringen ihre Zeit, ihre Erfahrungen und ihre Fähigkeiten ein. Dafür werden die Freiwilligen nicht mit Geld bezahlt.

Unsere Kirche zeigt, dass ihr die Arbeit der Freiwilligen wichtig ist. Zum Beispiel durch Geburtstagsgrüße, durch gemeinsame Feiern und vieles mehr.

Die Freiwilligen haben manchmal Ausgaben. Zum Beispiel für Fahrtkosten, für Material oder für Fortbildungen.

Die Freiwilligen bekommen ihre Ausgaben selbstverständlich erstattet, wenn es vorher besprochen wurde.

4. Freiwillige Arbeit schließt niemanden aus. Jeder kann mitmachen.

Jeder Mensch kann bei der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck freiwillig mitarbeiten. Egal welche Fähigkeiten er hat.

Dafür gibt es viele unterschiedliche Formen der Mitarbeit. So findet jeder Freiwillige die für ihn passende Form der Mitarbeit.

Wir versuchen alle Hindernisse für die freiwillige Arbeit zu beseitigen.

5. Freiwillige bekommen Fortbildung.

Die Freiwilligen bringen viele Erfahrungen und Fähigkeiten mit. Und sie können neue Erfahrungen machen und neue Fähigkeiten lernen.

In manchen Bereichen sind bestimmte Fähigkeiten wichtig. Darum gibt es viele verschiedene Schulungen für die Freiwilligen.

6. Beides ist wichtig: Selbst bestimmen und sich an Vereinbarungen halten.

Freiwillige Arbeit lebt von den Ideen der Freiwilligen. Sie können ihre eigenen Interessen und Wünsche einbringen und neue Dinge ausprobieren. So können viele unterschiedliche Formen von freiwilliger Arbeit entstehen.

Freiwillige Arbeit ist keine Verpflichtung. Jeder Freiwillige entscheidet selbst: Was will ich machen? Wie oft und wie lange? Aber die Freiwilligen halten sich auch an Vereinbarungen.

Freiwillige Arbeit ist nicht beliebig. Sie braucht eine gute Begleitung und Zusammenarbeit mit anderen. So kann eine gute und dauerhafte freiwillige Arbeit gelingen.

Freiwillige Arbeit ist gut für alle. Die Freiwillige Arbeit soll anderen Menschen helfen. Und die Arbeit soll den Freiwilligen auch Freude machen.

7. Freiwillige Arbeit braucht sichere Rahmenbedingungen.

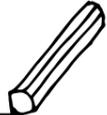
Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck sorgt für passende Rahmen-Bedingungen und Ansprech-Partner. So können die Freiwilligen auch gute Arbeit leisten.

Zum Beispiel:

Wir finden für jeden Menschen die passende Form der Mitarbeit. Egal ob nur einmal im Jahr oder jede Woche.

Für die Freiwilligen gibt es eine Haftpflicht-Versicherung und Unfall-Versicherung.

Für die Freiwilligen gibt es Möglichkeiten, um mit anderen über Erfahrungen zu sprechen.

RAUM FÜR NOTIZEN 

RAUM FÜR NOTIZEN 



Wir sagen Danke!

Wir danken den anderen Landeskirchen, der Diakonie sowie verschiedenen Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Freiwilligenagenturen für Inspirationen zur Engagementförderung und für die Möglichkeit, Gutes zu übernehmen.

Unser ganz besonderer Dank gilt dabei dem Amt für kirchliche Dienste in der EKBO. Deren „Praxishilfe Ehrenamt“ und die freundliche Genehmigung, das Material zu teilen, zu verändern und darauf aufzubauen, waren eine wertvolle Grundlage für die vorliegende Broschüre.

Außerdem danken wir den vielen Menschen, die uns bei der Erstellung dieser Praxishilfe wunderbar unterstützt und beraten haben: Johannes Barth, Gabi Batz, Ruth Battefeld, Tim Bauschmann, Wolfram Dawin, Dr. Thomas Dittmann, Thorsten Gerhold, Lars Hillebold, Dr. Beate Hofmann, Ulrike Joachimi, Ursula Kranefuß, Kerstin Koch, Sonnele Kolbrink, Antje Köhler, Christiane Lang-Blieffert, Dr. Christiane Metzner, Michael Pauli, Peter Röder, Andreas Schmeitz, Burkhard Weigl und Dr. Thomas Zippert.



IMPRESSUM

Herausgeberin:

Fachstelle Engagementförderung
der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Redaktionsleitung:

Anneke Gittermann

Redaktionsteam:

Dr. Ralph Fischer, Anneke Gittermann, Monika Nack,
Dietrich Nolte, Ursula Stegemann, Andreas Wiesner

Layout:

Grafikatelier Antje Köhler, www.die-visionmaten.de

Druck:

dieUmweltDruckerei GmbH, Hannover
Diese Broschüre wurde klimaschonend mit mineralölfreier, veganer Farbe auf 100% Recyclingpapier gedruckt.

Fotonachweise:

Elizaveta Valentin, Roberts GmbH (4, 5, 6, 7, 18, 19, 22, 36, 41, 46, 96, 111); Pamela de Filippo (14); Kloster Germerode (76), Photocase: Cyoooh (8), ellisa (26), rosabrille (30), huertas19 (32), Seleneos (33), David-W- (35, 41), MMchen (35), David Dieschburg (38), kallejipp (39, 78), suschaa (43), jarts (45), hello_beautiful (70), complize (71), john krempl (71), Eliza (74), REHvolution.de (75); Adobe Stock: Rawpixel.com (1, 6, 28, 34, 56), Karyna Chekaryova (7, 16), Halfpoint (7, 65), Robert Kneschke (10), tomfallen (12), DDRockstar (21), lassedesignen (31), hkama (49), master1305 (51), Teodor Lazarev (66), Ingo Bartussek (66), BartPhoto (69), Haris Gunawan (72), Syda Productions (81), luismolinero (85), Eisenhans (86), Maksim Kostenko (88), Wes (89), MQ-Illustrations (92), zobaair (94), Andrey Popov (95), maglara (100), Studio Romantic (103); shutterstock: koya979 (99), Pixabay (8, 24, 25, 44, 48, 52, 54, 55, 61, 68, 93, 98, 105, 110); Freepik: jcomp (91), freepik (98)

1. Auflage, 2021

Fachstelle Engagementförderung der EKKW, Kassel 2021



engagiert!
MITGESTALTEN
FACHSTELLE
ENGAGEMENTFÖRDERUNG
DER EKKW

Diakonie 
Hessen

WWW.ENGAGIERT-MITGESTALTEN.DE