



gute seiten

fürs ehrenamt

Eine Broschüre für Träger ehrenamtlichen Engagements

Hrsg.:
© Erzbischöfliches Generalvikariat Paderborn
Hauptabteilung Pastorale Dienste
Domplatz 3 | 33098 Paderborn
Redaktion: Kathrin Speckenheuer, Konstanze Böhm-Kotthoff
Gestaltung: Achim Wirth
Tel. 05251 125 0 | Fax: 05251 125 1470
E-Mail: ehrenamtsfoerderung@erzbistum-paderborn.de
www.erzbistum-paderborn.de
www.pastorale-informationen.de

Bilder: © gute karten fürs ehrenamt, Hrsg.: KEFB Dortmund

Gute Seiten fürs Ehrenamt

Eine Broschüre für Träger ehrenamtlichen Engagements



Ehrenamt

Engagement aus Berufung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4	4.8	Das Erstgespräch	43	
Anmerkungen	5	4.9	Einführung neuer ehrenamtlich Engagierter	45	
1.	Zum Grundverständnis von Engagement aus Berufung	6	4.10	Begleitung und Qualifizierung ehrenamtlich Engagierter	47
			4.11	Anerkennung und Wertschätzung	49
			4.12	Verabschiedung	52
			4.13	Einbindung hauptberuflicher Mitarbeiter	54
2.	Träger in ihrer Verantwortung für ehrenamtliches Engagement	10			
2.1	Bereiche der Förderung	11	5.	Chancen und Nutzen einer systematischen Engagementförderung	56
3.	Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement	15			
3.1	Aktuelle Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys	15	6.	Unterstützung bei der Umsetzung von Ehrenamtskoordination und Engagementförderung	58
3.2	Eine Engagementstypologie: Vier Typen ehrenamtlich Engagierter in der katholischen Kirche	16			
3.3	Konzeptionelle Rahmenbedingungen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements	19	7.	Literaturhinweise	60
4.	Wege und Instrumente zur Engagementförderung	24			
4.1	Talente entdecken – Potenziale entfalten	25			
4.2	Grundlagen der Engagementförderung	28			
4.3	Sichtung möglicher Tätigkeitsfelder – Die Engagementlandkarte	30			
4.4	Aufgabenprofil	33			
4.5	Motivation	37			
4.6	Materielle und organisatorische Rahmenbedingungen	39			
4.7	Werbung, Öffentlichkeitsarbeit und Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten	41			

Vorwort

Das vielfältige ehrenamtliche Engagement und die zahlreichen ehrenamtlich Engagierten gehören zu den größten Stärken des Erzbistums Paderborn. Jeder einzelne bringt auf seine Weise seine Talente und Begabungen ein und leistet damit einen wichtigen Beitrag für Kirche und Gesellschaft.

Die Herausforderungen und Erwartungen, denen sich Träger von ehrenamtlichen Engagement stellen müssen, werden vielfältiger und umfangreicher. Eine engagementfreundliche Kultur, die für die Interessen und Fähigkeiten der Menschen offen ist, optimale Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement stellt und dazu bereit ist, neue Betätigungsfelder zu schaffen, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Aus diesen Gründen ist es wichtig, sich als Träger ehrenamtlichen Engagements der Aufgabe einer bewussten und professionellen Ehrenamtskoordination anzunehmen und Strategien, Methoden und Konzepte einer gelingenden und nachhaltigen Engagementförderung zu verankern.

Das Erzbistum Paderborn hebt in seinem Zukunftsbild die gezielte Förderung ehrenamtlichen Engagements hervor, bei der es darum geht, die Fähigkeiten und Begabungen der Menschen zu fördern. Menschen sollen vorrangig darin unterstützt werden, ihre Talente und Charismen zu entfalten, um ihre Berufung zu erkennen und ein erfülltes Leben zu leben.

Die vorliegende Broschüre stellt Wege und Instrumente der Engagementförderung zur Verfügung, mit deren Hilfe Sie als Träger vorhandene Strukturen reflektieren und ggf. neue Ideen und Strategien zur Förderung ehrenamtlichen Engagements gewinnen und etablieren können. Neben einigen Grundlagen hinsichtlich des Verständnisses und guter Rahmenbedingungen für Engagement, werden Methoden zur Ehrenamtsförderung vorgestellt. Mithilfe einer Checkliste können Sie nach jedem Kapitel für Ihre Situation überprüfen, was bereits in Ihrer Organisation umgesetzt wird und wo Handlungsbedarf besteht.

Die Referentinnen und Referenten der Hauptabteilung Pastorale Dienste im Generalvikariat des Erzbistums Paderborn unterstützen Sie gerne bei allen Fragen und Anliegen im Bereich der Ehrenamtsförderung und stehen Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung.



Prälat Thomas Dornseifer
Leiter der Hauptabteilung Pastorale Dienste

Anmerkungen

Das Zukunftsbild sowie der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn bilden die Grundlage für die Inhalte dieser Broschüre. Sie stellt eine Weiterentwicklung der Vorgängerbroschüre „Ehrenamt fördern – Personal entwickeln“ dar und wurde von den Referentinnen für Ehrenamtsförderung in der Hauptabteilung Pastorale Dienste im Erzbischöflichen Generalvikariat Paderborn erarbeitet. Darüber hinaus wurden sowohl Ergebnisse aus diversen ZAP-Projekten (Zentrum für angewandte Pastoralforschung, Bochum) eingearbeitet, als auch Methoden und Impulse aus den Kursen der „Beratergruppe ehrenamt“ eingefügt, die im Erzbistum zur Ausbildung von Ehrenamtskoordinatoren und Freiwilligenmanagern angeboten werden.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen. Die Begriffe „Engagement“ und „Ehrenamt“ werden synonym gebraucht, ebenso die Adjektive „freiwillig“ und „ehrenamtlich“.

Falls Sie weitere Informationen benötigen, Fragen haben oder Rückmeldungen geben möchten, können Sie die Referentinnen für Ehrenamtsförderung unter folgender Emailadresse oder Telefonnummer erreichen:

Konstanze Böhm-Kotthoff,
Daniela Deittert
und Kathrin Speckenheuer

Hauptabteilung Pastorale Dienste im Erzbischöflichen Generalvikariat Paderborn
Handlungsfeld Ehrenamt – Engagement aus Berufung
Email: ehrenamtsfoerderung@erzbistum-paderborn.de
Tel. Sekretariat: 05251 125 1297

1. Zum Grundverständnis von Engagement aus Berufung

Ehrenamtlich Engagierte leisten einen unersetzlichen Dienst an Kirche und Gesellschaft, indem sie unentgeltlich und freiwillig wertvolle Ressourcen und Talente für andere einsetzen. Sie beleben und gestalten Organisationen durch ihre Lebenserfahrung, ihre Einsatzbereitschaft, ihre persönlichen Kontakte sowie durch ihre zahlreichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. Die vielfältigen Engagementformen reichen vom punktuellen Engagement über die Bereitschaft, bei zeitlich begrenzten Projekten mitzuwirken, bis hin zur langfristigen Übernahme von Aufgaben. Aufgrund ihres motivierten Einsatzes in unterschiedlichen Engagementbereichen sind die ehrenamtlich Engagierten ein starkes, wichtiges und unverzichtbares Fundament von Kirche und Garanten für das Weiterleben des Glaubens.

Das Erzbistum Paderborn hebt in seinem Ehrenamtsförderplan vor allem die Bedeutung der Offenheit für unterschiedlichste Formen des Engagements hervor, um Menschen zu ermöglichen, sich mit ihren Erwartungen, Vorstellungen und Talenten einzubringen.¹ Das Zukunftsbild des Erzbistums Paderborn spricht in diesem Zusammenhang von einem Engagement aus Berufung und meint damit, dass Menschen in der Entfaltung ihrer Fähigkeiten in ganz unterschiedlichen Bereichen und im Einsatz für andere ihre je individuelle Berufung erkennen und zum Ausdruck bringen können.² Dies verlangt eine radikale Orientierung an den Fähigkeiten und Begabungen der Menschen.

Durch das Engagement der Christen verwirklicht sich der Sendungsauftrag von Kirche in dieser Welt, indem die Menschen hinausgehen und Botschafter des Glaubens werden.³ Als Christen engagieren sie sich nicht nur in kirchlichen Organisationen und Institutionen, sondern auch in Familie, Nachbarschaft und Bürgerinitiativen, in Sport, Politik und Gesellschaft.

Die Grundlage für jegliches Engagement im Erzbistum Paderborn bildet die Pastoral der Berufung und das gemeinsame Priestertum aller Getauften. Das Erzbistum Paderborn geht von der Grundannahme

Es besteht daher die Notwendigkeit, neue Formen des Engagements in Kirche und Gesellschaft zu entwickeln, um jeden einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten wahr und ernst zu nehmen und es ihm zu ermöglichen, sich seinen Begabungen entsprechend für die christliche Botschaft einzusetzen.

¹ Vgl. Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S. 9.

² Vgl. Erzbistum Paderborn: Das Zukunftsbild, Paderborn 2014, S. 42f.

³ Vgl. ebd., S. 90.

aus, dass jeder Mensch von Gott ge- und berufen ist. Gott schenkt jedem einzelnen Menschen Begabungen, durch deren Einsatz Menschen am Aufbau und Weiterleben des Glaubens in Kirche und Gesellschaft beitragen können. Die persönlichen Charismen kennzeichnen die Individualität der einzelnen Personen. Entsprechend kommt der Entdeckung von Talenten und Charismen eine hohe Bedeutung in allem pastoralen Handeln zu.⁴

Ehrenamtliches Engagement kann eine Möglichkeit sein, die eigenen Talente zu entfalten und auf diese Weise der eigenen Berufung nachzuspüren und diese zu entdecken. Die Berufungsdimension schließt ein, dass Menschen nicht nur ihre Talente, sondern auch sich selbst als Person einbringen wollen. Dazu gehört, dass sie ihre eigene Kreativität, Vorstellungen und Bedürfnisse realisieren und Verantwortung übernehmen wollen. Gelingt dies, sammeln ehrenamtlich Engagierte vielfältige positive Erfahrungen in ihrer Tätigkeit und erleben im Dienst für andere ebenfalls ein Gefühl der Selbstverwirklichung. Viele wachsen in ihrer Aufgabe über sich hinaus. All das sind Erfahrungen, durch die sie, wenn diese christlich gedeutet werden, ihre je individuelle Berufung von Gott her entdecken bzw. vertiefen können. Die Förderung von Begabungen kann Menschen darin unterstützen, ein gelingendes und erfülltes Leben zu führen.

Umso wichtiger ist es, nicht von bereits vorgegebenen Aufgaben her zu denken und ehrenamtlich Engagierte für diese rekrutieren zu wollen, sondern viel mehr den einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten in den Fokus des Geschehens zu stellen und ihm eine Möglichkeit zu geben, seine Talente zu erproben und zu nutzen.

Es bedarf einer zunehmenden Offenheit für die Charismen der Menschen und einer Haltung der Ermöglichung seitens der Verantwortlichen und Träger. Auf Grundlage ihrer je eigenen Berufung sind Christen dazu befähigt, Verantwortung zu übernehmen und selbstorganisiert zu handeln.

⁴ Hierzu vertiefend: Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S.10-21.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Wie nehmen Sie die Menschen und die ehrenamtlich Engagierten wahr? Welches Grundverständnis haben Sie von ehrenamtlichem Engagement?
- Begegnen Sie allen Menschen mit einer wertschätzenden Haltung? Sind Sie offen für ihre Begabungen und Ideen?
- Können Menschen, die sich bei Ihnen engagieren, in ihrem Engagement ihre Berufung entdecken und zum Ausdruck bringen?

Tipps für die Praxis:

Mit Blick auf die Ausrichtung auf ein Engagement aus Berufung, die damit einhergehende Fokussierung auf die Begabungen der Menschen und die Suche nach einem passenden Engagement gibt es zwei Impulse, die eine Auseinandersetzung mit der Thematik ermöglichen oder fördern.

- Die Pinguin-Geschichte von Eckart von Hirschhausen,
- Ein Video-Clip unter dem Motto „Casting“, der vom Bistum Essen produziert und veröffentlicht wurde.

Beide sind abrufbar unter folgendem Link: www.elearning-erzbistum-paderborn.de/gutekarten.

2. Träger in ihrer Verantwortung für ehrenamtliches Engagement

Die Vielfalt ehrenamtlichen Engagements zeigt sich vor allem in der Vielzahl der Träger und ihrer unterschiedlichen Organisationsformen.⁵ Diese lassen sich grob in vier Bereiche unterteilen:

- Pastorale Ebene: Dekanate, Pastorale Räume und Pastoralverbände, Pfarreien und Gemeinden
- Kirchliche Einrichtungen: z.B. Kitas, Schulen, Krankenhäuser, Altenheime, Hospize usw.
- Kirchliche Verbände, Vereinigungen und Gruppierungen
- Initiativen und Projekte

Die verschiedenen Träger übernehmen für ihren jeweiligen Bereich entsprechend ihres Selbstverständnisses, ihrer Zielsetzung und ihrer Strukturen Verantwortung für das ehrenamtliche Engagement. Als Träger nehmen sie die Aufgabe der Fürsorgepflicht für die ehrenamtlich Engagierten wahr und sie verstehen ihren Dienst an den Engagierten als Dienst am Menschen.⁶ Dieser Dienst beinhaltet keinen Selbstzweck, der bspw. in der Erhaltung bestimmter Aufgaben oder Organisationen liegt, sondern realisiert sich vielmehr in der Stärkung und Förderung des einzelnen Menschen, um diesem eine Entfaltung seiner Talente und Charismen zu ermöglichen.

2.1 Bereiche der Förderung

Alle ehrenamtlich Engagierten haben entsprechend ihrer jeweiligen Tätigkeit das Recht auf eine fachliche, pastorale, persönliche und spirituelle Förderung und Begleitung. Diese ist bedürfnisorientiert und aktiv vom jeweiligen Träger zu gestalten. Die Träger können sich dabei von den unterschiedlichen Ebenen des Erzbistums unterstützen lassen. Da das Engagement jedes einzelnen auch von seiner persönlichen Lebenssituation abhängt und es ermöglicht werden soll, dass Menschen darin ihre persönliche Berufung entdecken können, ist der Mensch Ausgangs- und Zielpunkt jeglicher Förderung und Begleitung. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass das Tun des Engagierten im Auftrag eines Trägers geschieht und sein Handeln mit dieser Organisation/Institution verknüpft wird.

Der Träger hat die Aufgabe, für jeden Menschen eine passende Engagementform zu finden bzw. zu entwickeln und sich aktiv für die Förderung ehrenamtlichen Engagements einzusetzen. Folgende Förderbereiche gilt es dabei konzeptionell und aktiv zu verankern:⁷

Engagementförderung vollzieht sich demnach als Förderung der Person mit ihren je eigenen Talenten und Begabungen und aus der Perspektive des Trägers und seiner Grundlagen.

Förderung von Talenten und Begabungen

Der Förderung von Talenten und Begabungen kommt oberste Priorität zu, um ein Engagement aus Berufung zu ermöglichen. Die Engagierten bringen die Motivation mit, ihre Ressourcen einzubringen, und wollen ihre Talente erproben und weiterentwickeln. Träger müssen Möglichkeiten der Talententdeckung und -förderung und vielfältige Engagementfelder anbieten, damit sich diese Talente und Gaben entfalten können.

Förderung durch Offenheit

Es bedarf einer Offenheit für die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der zahlreichen Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen und Anliegen der Menschen, die diese für den Dienst an anderen einsetzen wollen. Die Verantwortlichen müssen bereit sein, für jeden ein Engagement zu finden, das seinen Potenzialen entspricht. Neben der dazu nötigen Flexibilität muss auch die Bereitschaft gegeben sein, ggf. neue und attraktive Engagementfelder zu entwickeln.

⁵ Vgl. Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S. 26.

⁶ Vgl. ebd.

⁷ Vgl. Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S. 30-34.

Förderung durch Transparenz und Partizipation

Träger sind dazu aufgefordert, ihr Handeln stets als Berufungsförderung zu verstehen und dieses als vorrangiges Gestaltungsprinzip für jegliche Zusammenarbeit zu nutzen. Dazu gehört unter anderem, dass die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen von einem hohen Maß an Transparenz und einem Klima des gegenseitigen Vertrauens geprägt ist. Es muss Klarheit darüber bestehen, welche Rahmenbedingungen ein Ehrenamt umfasst und worin die Tätigkeit besteht. Ebenso bedarf es einer Verständigung über Verantwortungsbefugnisse. Ehrenamtliche müssen an Entscheidungs- und Veränderungsprozessen partizipieren können. Auf diese Weise werden sie dazu ermutigt, Verantwortung für ihr Engagement zu übernehmen und selbstorganisiert zu handeln. Entsprechend sind offene und partizipative Strukturen zu schaffen, die Mitsprache und die Entwicklung neuer Aufgabenfelder ermöglichen.

Förderung durch Kommunikation

Eine gelingende, transparente Kommunikation hat positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit von Engagierten. Ehrenamtlich Engagierte brauchen feste Ansprechpartner, an die sie sich mit Fragen, Absprachen, Ideen oder in Konfliktsituationen wenden können. Ein regelmäßiger Austausch dient der gegenseitigen Wahrnehmung und fördert die bedarfsorientierte Unterstützung jedes einzelnen Ehrenamtlichen. Ebenfalls ist es wichtig, die jeweilige Erwartungshaltung von Trägern und Engagierten zu kommunizieren und gleichermaßen zu berücksichtigen.

Förderung durch Wertschätzung und Anerkennung

Ein wertschätzendes Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen ist eine wichtige Konstante, damit die Förderung ehrenamtlichen Engagements gelingen kann. Das Erzbistum Paderborn will daher die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen sowie eine Kultur der Wertschätzung und des Aufeinanderhörens fördern.⁸ Dazu zählt auch, dass die Verantwortlichen sich zunehmend für ein gelingendes und auf dem Gedanken der gemeinsamen

⁸ Hierzu vertiefend: Erzbistum Paderborn, Das Zukunftsbild, Paderborn 2014, S. 67.f.



Berufung basierendes Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen einsetzen. Dabei gilt es, die Verschiedenheit der Charismen anzuerkennen und eine Entfaltung in dem jeweils angemessenen Umfang zu ermöglichen.

Qualifizierende Förderung

Um seine Fürsorgepflicht zu erfüllen, verpflichtet sich der Träger dazu, die Engagierten möglichst gut auf ihre Aufgabe vorzubereiten und zu ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung beizutragen. Der Engagierte erfährt dadurch eine persönliche Stärkung und gleichzeitig wird die Qualität der Tätigkeit gesichert. Die Engagierten haben ein Recht auf ein kompetentes Aus- und Fortbildungsangebot, das sie in der Ausführung ihres Engagements unterstützen kann.

Spirituelle Förderung

Um Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Berufung zu erkennen und zu erfahren, bedarf es einer spirituellen Förderung. Es geht darum, Ehrenamtlichen ein Deutungsangebot für ihr Engagement zu

bieten. In Gesprächen können Erfahrungen aus christlicher Perspektive gedeutet werden. Auf diese Weise werden Menschen darin unterstützt, sich ihrer Berufung bewußt zu werden und ihre Talente gemäß dieser einzusetzen.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Hat die Förderung der ehrenamtlichen Mitarbeiter bei Ihnen Priorität? Worin zeigt sich das?
- Nehmen Sie Ihre Verantwortung in den einzelnen Förderbereichen wahr und ernst?
- Wie können Sie einzelne Förderbereiche zukünftig noch stärker in den Fokus rücken?
- Wie können Sie ehrenamtlich Engagierte bedürfnisorientiert und optimal fördern? Welche Formen gibt es bereits? Wo können Sie neue Schwerpunkte setzen?

3. Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement

Eine gezielte Förderung ehrenamtlichen Engagements muss die Lebenssituation der Menschen im Blick haben und wissen, wie ehrenamtlich Interessierte und Engagierte ticken. Deshalb werden im Folgenden kurz die Ergebnisse des aktuellen Freiwilligensurveys vorgestellt sowie ein Überblick über die Motive von kirchlich Engagierten gegeben. Diese haben Einfluss auf konzeptionelle Rahmenbedingungen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements.

3.1 Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys

Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys 2014⁹ (repräsentative Befragung zum freiwilligen Engagement) zeigen sehr deutlich, dass die Engagementbereitschaft in Deutschland steigt. Bereits jetzt engagieren sich in Deutschland knapp 44% der Bevölkerung, wobei der höchste Anteil der freiwillig Engagierten in den Altersgruppen der 14 bis 29-jährigen und 30 bis 49-jährigen zu finden ist. Die Menschen engagieren sich in unterschiedlichsten Bereichen, vor allem im Feld rund um Sport und Bewegung, gefolgt von Institutionen wie Schulen und Kindergärten.

Die Motive ehrenamtlich Engagierter sind vielfältig: Die Menschen wollen Spaß haben, eine Aufgabe übernehmen, die Sinn stiftet und in deren Rahmen sie sich selbst verwirklichen können. Ebenso geht es im Engagement darum, mit anderen Menschen zusammenzukommen und die Gesellschaft auf sinnvolle Weise mitzugestalten. Freiwilliges Engagement wird zudem als eine mögliche Form sozialer Teilhabe erlebt. Bei jeglicher Art der Engagementförderung sollte immer berücksichtigt werden, dass freiwilliges Engagement individuelle und gesellschaftliche Ressourcen voraussetzt und die Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen (familiär und beruflich) gegeben sein muss.

Grundsätzlich ist die Bereitschaft Nichtengagierter, sich künftig zu engagieren groß: Jede zweite Person, die noch nicht engagiert ist, ist

Mit dem Anstieg des Engagements geht eine Veränderung der Engagementformen einher: Engagierte haben weniger Zeit für ihre ehrenamtliche Tätigkeit. Auch die Bereitschaft, eine Leitungs- oder Vorstandstätigkeit auszuüben, sinkt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Ehrenamtlichen nicht weniger werden, sondern vielmehr ein großes Potenzial an künftig freiwillig Engagierten vorhanden ist.

⁹ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys, Berlin 2016, S. 7-8.

prinzipiell bereit dazu, eine freiwillige Tätigkeit zu übernehmen.¹⁰

Darin liegt eine große Chance für Träger, sich als professioneller und offener Engagement-Ermöglicher zu präsentieren und Menschen ein vielfältiges Angebot an Tätigkeits- und Gestaltungsfeldern zu bieten.

3.2 Eine Engagementstypologie: Vier Typen ehrenamtlich Engagierter in der katholischen Kirche

Im Rahmen eines Kooperationsprojektes zwischen dem ZAP (Zentrum für angewandte Pastoralforschung, Bochum) und dem Bistum Speyer wurden in Form einer qualitativen Interviewstudie die Motive ehrenamtlich Engagierter in der Katholischen Kirche erhoben.¹¹ Eine wesentliche Erkenntnis war, dass die Motivation ehrenamtlich Engagierter vor allem mit dem eigenen tradierten Kirchenbild verbunden ist. Anhand spezifischer Merkmale und Motive war es möglich, eine Engagementstypologie zu erarbeiten, die vier beispielhafte Grundtypen von Engagierten in der Katholischen Kirche abbildet. Die vier Typen lassen sich besonders hinsichtlich der Verortung ihres Engagements in unterschiedlichen kirchlichen Organisationszusammenhängen und der Deutung ihrer eigenen Religiosität bzw. ihrer persönlichen Bindung an die Ortsgemeinde bzw. an die Institution Kirche im Allgemeinen unterscheiden (siehe Schaubild auf S. 18).¹²

Die sozialwissenschaftlichen Ergebnisse der Studie lassen sich auch auf andere Bistümer übertragen. Es geht bei der Engagementstypologie nicht darum, Menschen in Schubladen zu stecken, sondern eine „Seehilfe“ auf die Engagierten in der Kirche anzubieten. Für katholi-

sche Träger kann eine Auseinandersetzung mit den Ergebnissen insofern hilfreich sein, als dass sie zu einem besseren Verständnis der ehrenamtlich Engagierten und ihrer Motive beitragen können und eine zielgruppenspezifische Arbeitsweise ermöglichen.

Auf der folgenden Seite befindet sich eine Übersicht der vier Engagementstypen mit den wesentlichen Merkmalen, die sie jeweils auszeichnen. Die Beschreibungen der Typen verdeutlichen die spezifischen Anforderungen für die Engagementförderung und zeigen das Potenzial für die zukünftige partizipative Kirchenentwicklung. Da sich wenig religiöse Motivationsmuster bei den Engagierten zeigen, kann es sinnvoll sein, gemeinsam an Visionen und an den individuellen Bildern von Kirche zu arbeiten und die Bedeutung der Vielfalt aufzuzeigen.

¹⁰ Die Ergebnisse des Freiwilligensurveys sind abrufbar unter: <https://www.bmfjsf.de/blob/93914/e8140b960f8030f3ca77e8bbb4cee97e/freiwilligensurvey-2014-kurzfassung-data.pdf>, Stand: 14.08.2017. Sie finden Sie auch auf der Plattform www.elearning-erzbistum-paderborn.de/gutkarten

¹¹ Einblick in die Studie, Hintergründe und Erkenntnisse: Reinke, Theresa, Zimmerhof, Christine: Ehrenamtliches Engagement im Bistum Speyer: Eine Typologie zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen, in: ZAP (Hrsg.): ZAP-Workingpaper, Bochum 6/2016. Oder abrufbar unter: http://www.zap-bochum.de/content/ZAP_Workingpaper_6_Reinke_Zimmerhof.pdf, Stand: 14.08.2017

¹² Vgl. ebd., S. 39.



<ul style="list-style-type: none"> • Demnach Motivation: Engagement für die Erhaltung eines traditionellen Bildes von Kirche und für die eigene soziale Engagementswert • Hohe Bindung zur Ortsgemeinde: Pfarrgemeinde als Lebensort • Koordinations- und externes Engagement: Gedacht der Kirche vor Ort • Hohes Selbstverständnis im eigenen Ehrenamt: kein Bedürfnis nach Koordination des Engagements • Leben unter Bedenkenverhinderung und mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung von Kirche: dadurch fehlende Pluralität des intensionalen Engagements • Kein Bewusstsein oder Sprachlosigkeit über Gläubigen als Motivation zum engagierten Leben: zu sprechen • Erhaltung des Status Quo: kein Interesse an Partizipation bei Pastoralentwicklung, kein Leistungsdenken 	<p>Typ A</p> <p>Rhein Kirchengemeinde- zentrierte Engagierte</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Intensives Engagement in der Kirchengemeinde vor Ort (vgl. Beschreibung Typ A) • Darüber hinaus: Engagement und Engagiertheit in Diakonieverbänden bzw. gewählten Gremienarbeit • Stärkere Ausprägung der religiösen Sprachfähigkeit • Erleben von religiöser Stärkung durch das kirchliche Engagement außerhalb der Pfarrei • Erhaltung des Engagements und der Bindung außerhalb der Pfarrei durch persönliche Ansprache und Erhaltung • Demnach lokale Kirchengemeinde als kirchlicher Lebensort, der sowohl kirchlich betrachtet als auch aber missverständlich wird • Intensiviert Engagement in der Kirchengemeinde vor Ort (vgl. Beschreibung Typ A) 	<p>Typ B</p> <p>Kirchengemeinde- zentrierte Engagierte mit zusätzlich religiös motivierter Bindung außerhalb der Pfarrei</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Demnach Motivation: persönliche Zugehörigkeit und Bereinigung im Engagementteil • Handeln mit Gleichgesinnten und Einsatz für Andere am gemeinsamen Ort • Ort des Engagements für die eigene Person wichtiger religiöser Ort / Geschwindigkeit als seitliche Erfahrung • Keine intensive bürgerliche Sozialisation, Wahrung einer kirchlichen Distanz zur inhaltlichen Kirche (v.a. zur Pfarrgemeinde) • Engagiert als Entdeckende, Lernende und Erfahrungsgewinnende • Hohe Relevanz von Fortbildung sowie kollektiver Begleitung und Auseinandersetzung • Hauptanliegen: aufreist wichtig als persönlich nahe und emotional begreifende / achtsame 	<p>Typ C</p> <p>Engagierte in verhandlich / gemeindlichen Kontexten außerhalb der Pfarrei</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Davon: Motivation: Engagement aufgrund des Wunsches nach einem Betätigungsfeld und aufgrund von Interesse an der jeweiligen Tätigkeit • Selbstinitiative zum Engagement: (siehe direkte Ansprache aus dem Umfeld) • Zwar kein ehrenamtliches Engagement, zurzeit Ehrenamt mit hoher Verbindlichkeit und AT, hohem zeitlichen Einsatz • Großes Interesse an Aus- und Fortbildung sowie an Vernetzung mit anderen Engagierten aus dem gleichen Feld • Hohe Zufriedenheit im eigenen Ehrenamt • Wertschätzung der professionellen Begleitung durch den jeweiligen Träger (Ehrenamtlichkoordinatoren) und der professionellen Standards • Wertschätzung der Kirche als professioneller Träger für bürgerschaftlich-soziales Engagement, jedoch keine inhaltliche Nähe zur kirchlichen Lehre bzw. zur religiösen Ausrichtung 	<p>Typ D</p> <p>Bürgerschaftlich- sozial Engagierte in katholischen oder ökumenischen Einrichtungen</p>

3.3 Konzeptionelle Rahmenbedingungen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements

Aus den obigen Ausführungen wird deutlich, dass sich die Formen ehrenamtlichen Engagements zunehmend verändern. Vor allem aus gemeindlicher und pastoraler Perspektive sind die Veränderungen weg von einem kontinuierlichen und langfristigen Engagement hin zu einer projekt- und anlassbezogenen sowie zeitlich begrenzten Form spürbar. Tätigkeiten, die lange Zeit in einer bestimmten Weise funktioniert haben, können aufgrund der veränderten Engagementbereitschaft nicht einfach so neu besetzt werden.

Früher konnten kirchliche Träger häufig auf die altruistische Motivation Einzelner und ein hohes Pflichtgefühl setzen. Heute geht es zunehmend darum, den Menschen Strukturen und Engagementfelder zu bieten, die der Verwirklichung ihrer Interessen und Talente dienen, Spaß machen und sie mit Freude erfüllen. Menschen haben häufig an einer ganz konkreten Aufgabe Interesse und wollen sich nur für diese einsetzen und nicht noch „zehn“ weitere Aufgaben übernehmen.¹³ Ebenso gilt es, dem Wunsch nach transparenten Strukturen, Informationsteilnahme und Möglichkeiten der Mitbestimmung und persönlichen Weiterentwicklung nachzukommen. Ehrenamtlich Engagierte und Interessierte konzentrieren sich heute nicht mehr auf eine bestimmte Organisation, sondern sind, was die Trägersauswahl betrifft, flexibel.¹⁴

Die vorhandene Pluralität zeigt sich ebenso in den unterschiedlichen Zugangswegen zum ehrenamtlichen Engagement. Nach wie vor werden viele Engagierte durch persönliche Ansprache motiviert und gewonnen. Menschen suchen sich außerdem zunehmend aktiv selbst ein für sie passendes attraktives Engagementfeld. Zugänge zum Engagement sind demnach sowohl passiver als auch aktiver Natur.

Ehrenamtliche suchen und wählen sich einen Träger aus, dessen Strukturen und Inhalte passen und der eine Tätigkeit bietet, die den eigenen Erwartungen entspricht und sinnstiftend ist.

¹³ Vgl. Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S. 25.

¹⁴ Vgl. Kursinhalte des Grundkurses Ehrenamtskoordination, Beratergruppe ehrenamt, September 2016.



Diese Entwicklungen stellen die Träger vor neue Herausforderungen und Konsequenzen: Kirchliche Träger stehen in Konkurrenz mit anderen Engamentanbietern und müssen daher ein attraktives Angebot für Interessierte und Engagierte erarbeiten und bewerben.¹⁵ Die veränderten Motivlagen und Zeitressourcen müssen bei der Gewinnung und Förderung ehrenamtlich Engagierter Berücksichtigung finden; die gesellschaftlichen und individuellen Realitäten müssen wahr- und ernstgenommen werden. Viele der bislang verbreiteten Formen und Methoden greifen heute nicht mehr. Die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement müssen den neuen Herausforderungen angepasst, neu gedacht und entsprechend verändert werden. Gleichzeitig befinden sich die Träger aktuell in einer Situation, in der beide Engagementformen („klassisches“ und „neues“ Ehrenamt) nebeneinander bestehen und gefördert werden wollen und sollen. Dies stellt die Träger ehrenamtlichen Engagements vor hohe Anforderungen und bedarf einer professionellen Ehrenamtskoordination und zuverlässiger Ansprechpartner in der jeweiligen Institution.

Die zahlreichen und vielfältigen Engagementformen in kirchlichen Kontexten erfordern von den Trägern je unterschiedliche Strategien

¹⁵ Vgl. ebd.

und Konzepte zur Förderung ehrenamtlichen Engagements. Dabei gilt es, vorhandene Strukturen, Zugangsmöglichkeiten und Aufgabenumfänge zu überprüfen, um Ehrenamtlichen und Interessierten einen klaren Überblick über den Tätigkeit geben zu können. Die Überprüfung der eigenen Rahmenbedingungen ermöglicht den Trägern zudem eine Vergewisserung über Formen, Inhalte und Schwerpunkte und kann den Bedarf an neuen Engagementmöglichkeiten aufzeigen.

Ebenfalls kann es sinnvoll sein, als Träger konkrete Ziele der Ehrenamtsförderung zu formulieren, diese schwerpunktmäßig umzusetzen und regelmäßig zu überprüfen, um eine engagementfreundliche und bedarfsorientierte Kultur zu schaffen. Das Reflektieren bisheriger Strukturen kann dazu führen, das eigene Profil zu überprüfen und sich neu zu positionieren. Dies stärkt die Identität und Authentizität des jeweiligen Trägers und kann durch die Beteiligung der Verantwortlichen ebenso deren Identifikation und Motivation fördern.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Welche Ergebnisse des aktuellen Freiwilligen surveys haben Sie überrascht? Wie gehen Sie mit den Ergebnissen um?
- Welche Engagement-Typen engagieren sich bei Ihnen? Welche Zielgruppen wollen und können Sie darüber hinaus erreichen?
- Welche Formen hinsichtlich des „klassischen“ und „neuen“ Ehrenamtes bieten Sie an? Wie schätzen Sie Ihre Offenheit gegenüber neuen Ideen und Formen sowie Ihre Veränderungsbereitschaft ein?
- Bieten Sie ausreichend Partizipations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten?
- Sind Fragen der Verantwortung und der Entscheidungskompetenzen ausreichend geklärt und transparent?

- Existiert ein aktuelles Rahmenkonzept zur Förderung ehrenamtlichen Engagements bzw. gibt es grundlegende Leitlinien für ehrenamtsförderndes Handeln?
- Was wollen Sie mit einer gezielten Engagementförderung erreichen und bewirken?
- Werden Konzepte und das eigene Handeln hinsichtlich der Förderung ehrenamtlich Engagierter regelmäßig reflektiert, überprüft und an neue Realitäten und Herausforderungen angepasst?
- Vermitteln Ihre Konzepte und Leitlinien eine Offenheit dafür, neue Ideen ehrenamtlich Engagierter und Interessierter zu unterstützen und auf diese Weise neue Felder zu schaffen?

Tipps für die Praxis:

Auf der nachfolgenden Seite befindet sich ein beispielhafter Bogen zur Erstellung eines Rahmenkonzeptes zur Förderung ehrenamtlichen Engagements, der Sie als Träger darin unterstützen kann, vorhandene Konzepte zu reflektieren oder ein neues Konzept zu erstellen.

Ein Träger-Konzept kann folgende inhaltliche Bausteine enthalten:¹⁶

¹⁶ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 26f.

Titel der Initiative/ des Konzeptes und des Trägers	Wer ist der Träger und wie sieht das inhaltliche Profil aus?
Hintergrund, Ziele und Umfang der Engagementförderung	Welche Herausforderungen und Anlässe für Engagementförderung gibt es? Welche Ziele verfolgt der Träger?
Grundsätze und Grundhaltungen	Welches Grundverständnis hinsichtlich ehrenamtlich Engagierter und Ehrenamtlichkeit liegt in der Organisation vor? Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen aus? Was sind grundlegende Rahmenbedingungen?
Information und Einbindung der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen	Inwiefern werden hauptberufliche Mitarbeiter in das Projekt der Engagementförderung eingebunden?
Multiplikatoren-System	Auf welchen Ebenen sollen Mitarbeiter als Multiplikatoren und Ansprechpartner für ehrenamtlich Engagierte/ Interessierte fungieren? Wie werden Ansprechpartner miteinander vernetzt? Welche Aufgaben sollen sie übernehmen und welche Entscheidungskompetenzen besitzen sie? Wie werden sie qualifiziert und welche Fähigkeiten benötigen sie für ihre Aufgabe?
Gewinnung von freiwillig Engagierten	Welche Zielgruppen sollen für ein Engagement angesprochen werden? Welche Werbewege und Strategien sollen genutzt werden? Wie wird der Auswahlprozess gestaltet mit Blick auf Erstgespräche und Einführungen?
Begleitung und Anerkennung von freiwillig Engagierten	Sollen regelmäßige Entwicklungs- und Reflexionsgespräche stattfinden? Wie erfolgt die Qualifizierung, Weiterbildung und Begleitung? Wie sollen Anerkennung und Wertschätzung zum Ausdruck gebracht werden?
Engagementkultur	Welche Grundhaltungen sind wichtig? Wo und wie sollen Engagierte die Möglichkeit zur Mitsprache und Partizipation bekommen? Wo können sie Verantwortung übernehmen und selbstorganisiert Entscheidungen treffen? Wie werden Talente und Begabungen gefördert?

4. Wege und Instrumente zur Engagementförderung

Um ehrenamtlich Engagierten ein attraktives Angebot und optimale und bedürfnisorientierte Rahmenbedingungen für ihr Engagement zu bieten, bedarf es einer guten Organisation und strategischen Koordination hinsichtlich des freiwilligen Engagements und einer Engagementförderung, die den einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten und Begabungen in den Mittelpunkt allen Handelns stellt. Ehrenamtlich Interessierte und Engagierte erwarten seitens der Träger ein hohes Maß an Professionalität und guten Rahmenbedingungen für ihr ehrenamtliches Engagement. Deshalb ist es wichtig, sich als Träger Klarheit darüber zu verschaffen, welche Engagementformen es bereits gibt und welche inhaltlichen Profile sich in diesen zeigen. Ebenfalls notwendig sind eine Auseinandersetzung mit Motiven und Rahmenbedingungen sowie ein Nachdenken über die Möglichkeiten und Formen von Erstgesprächen, Einführungen und Begleitungen von ehrenamtlich Engagierten. Eine engagementfreundliche Kultur der Wertschätzung und Anerkennung bedarf sowohl einer entsprechenden Haltung aller Verantwortlichen als auch einer Implementierung angemessener Ausdrucksformen. Dabei ist zu beachten, dass hauptamtliche Mitarbeiter und ehrenamtlich Engagierte in alle Prozesse einbezogen werden.

Auf den nachfolgenden Seiten werden Ihnen Instrumente und Maßnahmen vorgestellt, die Sie als Träger unterstützen können, eine gelingende Ehrenamtskoordination und –förderung in Ihrer Organisation zu etablieren. Anschließend an die jeweiligen Kapitel wollen Orientierungsfragen, Checklisten und praktische Tipps zu einer vertiefenden und differenzierten Auseinandersetzung mit der Thematik anregen.

Überfordern Sie sich nicht, indem Sie versuchen, alle Punkte gleichzeitig zu bearbeiten! Suchen Sie sich einen Punkt heraus, mit dem Sie beginnen wollen! Und vergewissern Sie sich, welche Maßnahmen bei Ihnen bereits jetzt erfolgreich umgesetzt werden.

4.1 Talente entdecken – Potenziale entfalten

Ausgehend von einer Pastoral der Berufung, besteht ein wesentlicher Auftrag von Trägern und Verantwortlichen darin, die Fähigkeiten und Begabungen der Menschen zu entdecken und bestmöglich zu fördern.

Der Fokus liegt nicht auf ehrenamtlichen Aufgaben und Arbeitsfeldern, sondern vielmehr darauf, den Berufungen der Menschen Raum zu geben, indem die Talente und Interessen der Menschen die Basis für ein Engagementfeld bilden. Ehrenamtsförderung orientiert sich an den Fähigkeiten, Talenten, Bedürfnissen und Zeitressourcen von interessierten Freiwilligen und entwickelt auch neue Aufgaben, die es bislang noch nicht gibt.¹⁷

Theologisch gesehen basiert jegliche Art der Ehrenamtsförderung auf der Basis des gemeinsamen Priestertums aller Getauften und der individuellen Berufung jedes Einzelnen. Demzufolge ist sie geprägt von einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung, aus der heraus es darum geht, jeden zu befähigen, in der Entfaltung seines Potenzials seiner Berufung nachzuspüren, sie zu erkennen und ihr Ausdruck zu verleihen.¹⁸ Das Erzbistum verweist in diesem Zusammenhang auf den Bedarf einer Kultur für die Aufmerksamkeit der Charismen und räumt deren Entdeckung mit Blick auf die Engagementförderung höchste Priorität ein. Es geht darum, Menschen einen Raum zu eröffnen, in dem sie ermutigt werden, ihre Talente im Rahmen einer passenden Tätigkeit zu erproben.¹⁹ Das bedeutet für kirchliche Träger aber auch, offen für Ungewissheiten und Zufälle zu sein und sich auf Unvorhersehbares einzulassen.

Die Kirche wird damit zum Dienstleister an den Visionen, Berufungen und Charismen der Menschen und trägt dazu bei, dass jeder Mensch die Möglichkeit erhält, auf seine Weise Gottes Auftrag in dieser Welt zu erfüllen.

¹⁷ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 26f.

¹⁸ Vgl. Erzbistum Paderborn: Das Zukunftsbild. Paderborn, 2014, S. 90.

¹⁹ Vgl. ebd., S. 43-45.

Orientierungsfragen / Checkliste

- Steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Begabungen im Fokus Ihres Handelns? Sind Sie darauf bedacht, die Talente und Interessen der ehrenamtlich Interessierten und Engagierten zu entdecken und von diesen her Aufgaben zu entwickeln?
- Welche Methoden der Talententdeckung nutzen Sie aktuell? Welche Formen können Sie sich darüber hinaus vorstellen?
- Wo eröffnen Sie Räume, um Felder für neue Ideen und Projekte zu schaffen?
- Fördern Sie die Vielfalt der Begabungen, Lebensstile, Motive und Werthaltungen der Menschen? Wo wird dies sichtbar?

Tipps für die Praxis:

Es gibt bereits unterschiedliche Methoden, die Sie als Träger darin unterstützen können, die Begabungen und Fähigkeiten ehrenamtlich Interessierter und Engagierter zu ermitteln. Leider können die einzelnen Methoden im Rahmen dieser Broschüre nicht im Detail beschrieben werden. Für nähere Informationen kontaktieren Sie daher bitte die Referentinnen für Ehrenamtsförderung oder rufen Sie Informationen unter folgendem Link ab: www.elearning-erzbistum-paderborn.de/gutekarten.

Hier finden Sie einige Tools zur Talententdeckung und Potenzialentfaltung:

- **Gute Karten fürs Ehrenamt:** Die 25 Bildkarten und deren Texte und Fragen laden zu einer differenzierten Auseinandersetzung mit vielfältigen Aspekten rund um die Thematik Engagement ein. (www.elearning-erzbistum-paderborn.de/gutekarten)
- **Die FRISCHZELLE:** Der Talent-Kühlschrank dient dazu, mit Menschen in einen Dialog über ihre LEBENSMITTEL (Fähigkeiten, Talente, Interessen...) zu treten und anhand dessen passende MENÜS (Handlungs- und Entfaltungsfelder) zu kreieren. (www.elearning-erzbistum-paderborn.de/gutekarten)
- **Kreatalento:** Das Kartenset hält zur Ermittlung des individuellen Kompetenzpotenzials ein breites Spektrum an Stärken bereit, um individuelle Begabungen spielerisch sichtbar zu machen. (<http://www.afg-elkb.de/kreatalento/>)
- **Reich beschenkt:** Der Gabenkurs überzeugt durch Methodenvielfalt und eine weltliche Sprache. In Form eines Selbsteinschätzungsbogens werden anhand von 80 Fragen die eigenen Stärken und Fähigkeiten reflektiert. (<https://www.ife-hamburg.de/2-webseite/44-reich-beschenkt-die-eigenen-staerken-entdecken>)

4.2 Grundlagen der Engagementförderung

Ein erster Schritt, um neue ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen und die Bedingungen für bereits Engagierte nachhaltig zu verbessern, liegt in einer grundlegenden Auseinandersetzung mit wesentlichen inhaltlichen und strukturellen Grundlagen. Dafür wird der 5 A-Prozess (Angebot, Aufwendungen, Ausstattung, Aufgaben, Attraktivität) empfohlen, der ebenso bei der Erstellung eines Ehrenamtskonzeptes hilfreich sein kann. Auf der nachfolgenden Seite befindet sich eine Übersicht des 5 A-Prozesses mit den wichtigsten Hinweisen zur Aufstellung eines differenzierten Engagementangebotes²⁰. Die einzelnen Schritte werden in den darauf folgenden Kapiteln nochmals vertieft.

Unterstützend bietet das Erzbistum Paderborn in Zusammenarbeit mit der Beratergruppe Ehrenamt einen Grundkurs zur Ausbildung von Ehrenamtskoordinatoren an, der in Aufbaumodulen vertieft werden kann. Informationen zu den Kursen erhalten Sie bei den Referentinnen für Ehrenamtsförderung.

berater
gruppe ehren
amt



²⁰ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 108

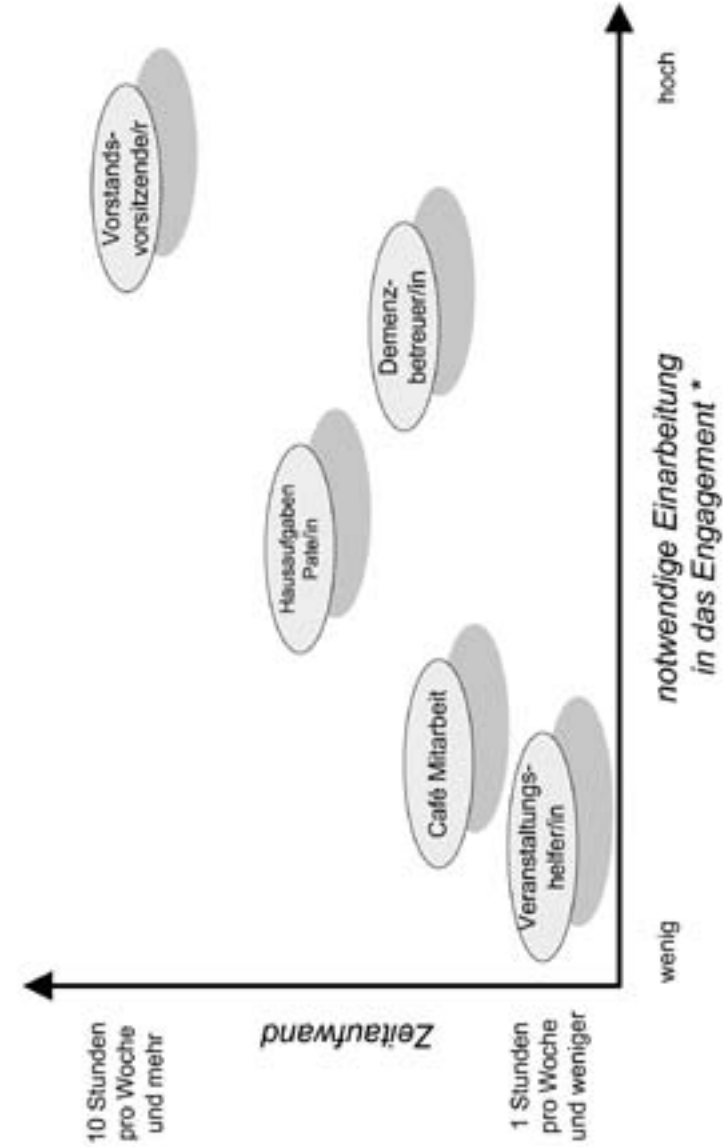
4.3 Sichtung möglicher Tätigkeitsfelder – Die Engagementlandkarte²¹

Verschaffen Sie sich als Träger zunächst einen Überblick darüber, welche konkreten Engagement- und Aufgabenfelder Sie ehrenamtlich Engagierten anbieten können und möchten. Nutzen Sie dafür die auf der nächsten Seite abgedruckte Engagementlandkarte. Auf dieser Landkarte beschreiben Sie die Engagementmöglichkeiten Ihrer Organisation / Institution, die bereits vorhanden sind. Durch eine Sortierung nach Kriterien, die auf den jeweiligen Achsen abgebildet werden, können Sie erkennen, was sie ggf. ergänzen bzw. verändern müssen, um die Bedürfnisse der ehrenamtlich Interessierten aufzunehmen.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Haben Sie ein attraktives Aktivitätsangebot, das den Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten der Menschen entgegenkommt?
- Zeigt sich in Ihrem Angebot eine Vielfalt an Engagementformen, was den zeitlichen Umfang und die Kompetenzen betrifft?
- Lässt Ihr Angebot es zu, dass Menschen mit unterschiedlichsten Talenten andocken können?
- Sind Sie offen für neue Engagementformen und unterstützen Sie ehrenamtlich Engagierte und Interessierte darin, ihre Ideen umzusetzen?
- Kommunizieren Sie ein klares Bild Ihrer Engagementbereiche nach außen, damit sich Interessierte ein Bild von Ihnen als Träger und Organisation machen können?

²¹ Vgl. Idee aus: ebd., S. 102f.



*Alternative Kriterien für diese Achse können z.B. sein: 'Gewünschte Nähe zu Glaube und Kirche' oder 'Vorausgesetzte Kompetenzen oder Erfahrungen'.

Tipps für die Praxis:

Stellen Sie eine Übersicht zusammen, mit der sich Interessierte direkt einen Überblick über die Engagementmöglichkeiten verschaffen können, die Sie anbieten. Überlegen Sie, auf welche Weise Sie Ihre Engagementbereiche sinnvoll nach außen kommunizieren können. Eine Möglichkeit wäre, sie als „Mitmach-Landkarte“ auf die Homepage Ihrer Organisation zu stellen, um Interessierten einen direkten Zugang zu möglichen Tätigkeitsfeldern zu geben. Eventuell macht es Sinn, in Verbindung mit dem nächsten Punkt (Aufgabenprofile) einen Ordner anzulegen, der eine allgemeine Übersicht Ihrer Engagementfelder (Engagementlandkarte) und eine detaillierte Beschreibung jedes einzelnen Bereiches (Aufgabenprofil) enthält. Eine derartige Sammlung hätte den Vorteil, dass Sie Interessierten bei Bedarf direkt eine detaillierte Auskunft geben können.

Das Erzbistum ermutigt sowohl Träger als auch Engagierte dazu, selbstbewusst neue Ideen zu entwickeln und in der Praxis zu erproben. Nutzen Sie als Träger dafür die vorhandenen Talente und Interessen der Engagierten, um gemeinsam neue Impulse für Kirche und Gesellschaft zu setzen. Neue Projekte sind dafür häufig eine geeignete Form. Projekte lassen sich individueller, flexibler und strukturell offener gestalten als fest etablierte Aufgaben und sind attraktiv für Menschen, die sich ein zeitlich befristetes Engagement wünschen.²²

²² Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 72ff.

4.4 Aufgabenprofil

Die Engagementlandkarte gibt einen Überblick über Aufgaben und Tätigkeitsbereiche einer Organisation/Institution. In einem nächsten Schritt geht es darum, diese inhaltlich zu füllen, was die fachlichen Kompetenzen, Erwartungen und Rahmenbedingungen betrifft. Damit können ehrenamtlich Interessierte einen guten Überblick über die Voraussetzungen und Inhalte eventueller Engagementfelder bekommen und einen Eindruck davon erhalten, welche Talente besonders gut in der einen oder anderen Aufgabe zur Entfaltung kommen können.

Neben den bereits vorhandenen Aufgabenfeldern ist es wichtig, sich eine Offenheit gegenüber neuen Engagementformen zu bewahren. Die Tätigkeitsbereiche vom einzelnen Menschen und seinen Fähigkeiten her zu denken, bedarf einer Haltung der Ermöglichung, die die Implementierung neuer Aufgaben und Engagementfelder unterstützt.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Welche Fähigkeiten und Anforderungen werden für die unterschiedlichen Aufgaben benötigt?
- Existiert für jedes mögliche Engagementfeld ein entsprechendes Aufgabenprofil?
- Sind Sie als Träger offen für neue Formen des Engagements und bereit dazu, diese zu fördern und strukturell zu verankern?

Tipps für die Praxis:

Um ehrenamtlich Interessierten direkt einen klaren Überblick über die vorhandenen Engagementbereiche geben zu können, kann es sinnvoll sein, eine Mappe oder Datei mit einer Übersicht der jeweiligen Aufgabenprofile zu erstellen. Gleichzeitig haben Sie als Träger für sich einen dokumentierten Überblick über die Gestaltungsmöglichkeiten in Ihrer Organisation. Alle

wichtigen Informationen, die für potenzielle Engagierte von Bedeutung sein könnten, können Sie in einem derartigen Ordner zusammenstellen. Aufgabenprofile können bspw. für ein Erstgespräch genutzt werden und dazu dienen, über Möglichkeiten und Chancen mit den Interessierten ins Gespräch zu kommen. Darüber hinaus können sie als Grundlage für die Bewerbung einer konkreten Tätigkeit dienen.

Auf der nachfolgenden Seite finden Sie ein beispielhaftes Aufgabenprofil, das Sie zur Erstellung nutzen und ggf. auf Ihren Bedarf oder Ihre Perspektive hin abändern können.²³ Geben Sie der jeweiligen Tätigkeit einen ansprechenden Titel. Häufig ist das zu Beginn die schwierigste Aufgabe. Versuchen Sie deshalb, mit dem Ziel der Tätigkeit anzufangen und sich durch die Tabelle durchzuarbeiten. Oftmals findet sich dann als Abschluss der perfekte Titel für das beschriebene Aufgabenfeld. Achten Sie darauf, diesen motivierend, klar und ansprechend zu formulieren. Beschreiben Sie den Nutzen, den die Engagierten von der Tätigkeit und Ihnen als Träger haben. Nutzen Sie für die Erstellung eines Aufgabenprofils das Knowhow der Ehrenamtlichen, die die jeweilige Aufgabe bereits ausführen.

Für neue Ideen könnte es hilfreich sein, einen Innovationsbogen zu erstellen, der die Interessen und neue Projektideen von ehrenamtlich Engagierten konkret erhebt und festhält.

Aufgabenprofil für ein ehrenamtliches Engagement

Titel:	
Ziel des Engagements:	
Aufgaben, die das Engagement beinhaltet	

²³ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 192

Notwendige / gewünschte Fähigkeiten / Kenntnisse	
Zeitaufwand	
Was macht dieses Engagement attraktiv? Und warum ist es attraktiv, sich bei uns zu engagieren?	
Was bieten wir Engagierten?	



4.5 Motivation

Um andere Menschen für ein Engagement zu begeistern, ist es wichtig, dass Sie als Träger und die Mitarbeiter Ihrer Organisation die Begeisterung für Ihre Arbeit und die spezifischen Werte und Überzeugungen, die Sie vertreten, nach außen tragen. Setzen Sie sich deshalb als Träger damit auseinander, was Sie selbst und vor allem was die ehrenamtlich Engagierten motiviert, sich bei Ihnen als Träger zu engagieren.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Für welche Werte und Grundhaltungen steht Ihre Organisation?
- Was motiviert Sie, mit ehrenamtlich Engagierten zusammen zu arbeiten?
- Was macht Ihre Organisation und Ihr Angebot attraktiv? Warum sollten sich Ehrenamtliche bei Ihnen engagieren?

- Kennen Sie die Motive der ehrenamtlich Engagierten? Wissen Sie, was sie bewegt? Sind Sie sich der Vielfalt der Motive bewusst und schätzen diese?
- Gibt es Übereinstimmungen hinsichtlich Ihrer Motive und denen der Engagierten? Gibt es bei aller Vielfalt ein verbindendes Element?

Tipps für die Praxis:

Tauschen Sie sich mit Ihren Mitarbeitern darüber aus, was ihre Motivation ist, bei Ihnen zu arbeiten, wofür sie brennen und worin sie aufgehen. Machen Sie dabei auch deutlich, was Sie an der Zusammenarbeit mit Engagierten motiviert. So erhalten Sie einen Überblick über die Motive Ihrer Mitarbeitenden und ein gutes Profil, um die Attraktivität Ihrer Organisation zu beschreiben und um weitere Menschen von Ihrem Angebot zu überzeugen.



4.6 Materielle und organisatorische Rahmenbedingungen

Neben einem Aufgabenprofil benötigen ehrenamtlich Engagierte und Interessierte Klarheit über die materiellen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Relevant sind u.a. die Nutzung von Räumlichkeiten und Schlüsseln, die Möglichkeit, notwendige Materialien schnell und einfach zu bekommen, sowie die Regelung zur Erstattung von Auslagen. Hier bedarf es einer grundlegenden Festlegung durch die Verantwortlichen und eines verlässlichen Ansprechpartners für die Engagierten. Alle Fragen, die die materiellen und organisatorischen Bedingungen für die Tätigkeit betreffen, müssen im Vorfeld gut abgesprochen sein.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Haben alle ehrenamtlich Engagierten die für sie notwendigen Zugänge zu Räumen, Materialien und Geräten? Gibt es einen Belegungs- oder Ausleihplan?
- Welche Schlüssel werden mit welcher Verantwortung weitergegeben?
- Gibt es eine Übersicht, in der Engagierte alle nötigen Infos zu Versicherungen und Meldungsangelegenheiten (z.B. Unfälle, Schäden usw.) finden?
- Gibt es Regelungen zu finanziellen Aspekten, z.B. welches Budget für ehrenamtliche Bereiche zur Verfügung steht?
- Ist die Erstattung von Auslagen selbstverständlich?
- Gibt es Strategien zur Konfliktlösung / Konfliktbearbeitung?
- Gibt es eine Engagementvereinbarung zwischen Ihnen als Träger und dem Engagierten, die wesentliche Rahmenbedingungen zwischen beiden Seiten regelt?

Tipps für die Praxis:

Es empfiehlt sich eine Bedarfsklärung und -ermittlung mit bereits freiwillig Engagierten vorzunehmen. Auf diese Weise können sie in Erfahrung bringen, wie zufrieden beispielsweise die Engagierten mit den Räumlichkeiten sind, ob sie Zugang zu allen notwendigen Materialien und Geräten haben oder ob die Erstattung von Auslagen funktioniert. Dies verschafft Ihnen als Träger zum einen einen guten Überblick darüber, wo Organisatorisches gelingt; zum anderen eröffnet es Ihnen die Möglichkeit, dort wo es hakt, Verbesserungen anzustoßen. Aus den Erfahrungen und Anregungen der Mitarbeiter können Sie eine Übersicht mit den wichtigsten Informationen anlegen, die Sie mit Ihren Infos zu Versicherungsschutz etc. anreichern können.

4.7 Werbung, Öffentlichkeitsarbeit und Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten

Nach der Vergewisserung, was Sie ehrenamtlich Engagierten anbieten können, geht es darum, diese Informationen bestmöglich nach außen zu tragen, um Interessierte auf Ihr attraktives Angebot aufmerksam zu machen. Ziel ist es, durch gezielte Information und Kommunikation ein positives Image bzgl. Ihrer Engagementfreundlichkeit zu verbreiten.²⁴

Bei der Wahl der Werbewege und –mittel spielt sowohl die jeweilige Zielgruppe als auch das Profil des Trägers eine zentrale Rolle: Die Art und Weise der Werbung muss zu beiden passen, die Zielgruppe erreichen und sie auf das Angebot aufmerksam machen.²⁵

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Welche Zielgruppen wollen Sie auf welche Weise erreichen?
- Wer könnte wen wie ansprechen?
- Welche Formen der Ansprache und Werbung entsprechen Ihrem Profil? Welche wollen und können Sie umsetzen?
- Inwiefern können bereits Engagierte zu Multiplikatoren werden?
- Gehen Sie als Träger aktiv auf die Menschen zu oder reagieren Sie erst, wenn sich jemand bei Ihnen meldet?
- Wie sieht Ihre Zusammenarbeit mit anderen Trägern (z.B. Verbänden, Kommunen oder Einrichtungen wie Freiwilligenagenturen) aus? Gibt es bereits Vernetzungen?
- Kommunizieren Sie Ihre Offenheit für die Talente und Ideen der Menschen nach außen?

²⁴ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel, 2013, S. 89.

²⁵ Vgl. ebd., S. 112.





Tipps für die Praxis:

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Freiwillige auf ein Engagementangebot aufmerksam zu machen:

- Öffentliche Medien (z.B. Zeitungen, Rundfunk-Beitrag)
- Social Media und Internet (z.B. Homepage, soziale Netzwerke, Newsletter)
- Print-Medien (z.B. Flyer, Kampagnen, Plakate, Postkarten, Infobroschüren)
- Netzwerk-Partner (z.B. Freiwilligenagenturen, Schulen, Einrichtungen, Kirchengemeinden)
- Öffentliche Präsenz (z.B. Öffentliche Veranstaltungen, Vorträge, Tag der offenen Tür, Infolyer oder –stände beim Bäcker, in Arztpraxen, Volkshochschulen)
- Direkte Ansprache (z.B. Mund-zu-Mund Propaganda, Info-Stand bei Freiwilligenmessen, Universitäten)
- Give aways (z.B. Schokoladentafeln, Kaffeeproben, Zuckertüten, Pflaster)

4.8 Das Erstgespräch

Das Erstgespräch stellt häufig den ersten Kontakt zwischen einem ehrenamtlich Interessierten und dem Ansprechpartner von Seiten des Trägers dar. Es dient dazu, sich gegenseitig und die Erwartungen des jeweils anderen besser kennenzulernen. Ein gelungenes und professionell geführtes Erstgespräch kann sich äußerst positiv auf die Bereitschaft des Interessierten auswirken, sich bei Ihnen als Träger zu engagieren.

Der Träger kann im Rahmen eines Erstgespräches die Möglichkeit nutzen, die Erwartungen, Interessen und Talente des potenziellen Ehrenamtlichen zu ermitteln. Sie sind Ausgangs- und Zielpunkt aller Überlegungen für eine passende Tätigkeit.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Inwiefern kommt die Methode des Erstgespräches bei Ihnen zur Anwendung?
- Haben Sie feste Ansprechpartner für ehrenamtlich Interessierte?
- Gibt es einen Gesprächsleitfaden für ein Erstgespräch?
- Inwiefern werden die Interessen, Motive und Fähigkeiten potenzieller Ehrenamtlicher bei der Auswahl einer Tätigkeit berücksichtigt, wahr- und ernstgenommen?

Tipps für die Praxis:

Nehmen Sie mit ehrenamtlich Interessierten Kontakt auf, laden Sie sie ein und schaffen Sie eine angenehme, herzliche, ehrliche und offene Atmosphäre für ein erstes Gespräch. Geben Sie dem potenziellen neuen Mitarbeiter Informationen über Ihre Organisation und die vorhandenen Aufgabenfelder. Erläutern Sie dabei organisatorische und personelle Rahmenbedingungen und ermitteln Sie, was der Interessierte erwartet und was ihn vielleicht bereits anspricht.

Nehmen Sie sich Zeit, um die Interessen, Motive und Fähigkeiten des Interessierten zu erfragen und zu besprechen. Gehen Sie ebenso auf wesentliche Fragen hinsichtlich der verfügbaren zeitlichen Ressourcen, der Art der Zusammenarbeit etc. ein, um bestmögliche Rahmenbedingungen für ein mögliches Engagement zu schaffen.

Schauen Sie gemeinsam, ob es in Ihrer Organisation einen passenden Tätigkeitsbereich oder ein Projekt gibt, der oder das den Fähigkeiten und Vorstellungen des ehrenamtlich Interessierten entspricht. Andernfalls überlegen Sie gemeinsam, ob und wie ein neues Aufgabenfeld geschaffen werden könnte, in dem die Talente des Interessierten entfaltet werden können.

Erläutern Sie ebenfalls grundlegende Rahmenbedingungen wie bspw. Auslagenerstattungen, Versicherungen, Gestaltungsräume, Verantwortung und Mitbestimmung. Treffen Sie abschließende Absprachen und Vereinbarungen und zeigen Sie Ihrem Gegenüber Ihre Wertschätzung und Ihren Dank für sein Interesse. Geben Sie ihm ggf. Ihre Visitenkarte bzw. die des zuständigen Ansprechpartners mit oder eine Informationsbroschüre.

Ein weiteres Instrument, das Ihnen im Entscheidungsprozess und für die Anfangsphase weiterhelfen könnte, ist die Vereinbarung einer „Schnupperzeit“:²⁶ Sie ermöglicht dem Interessierten ein probeweises Engagement, durch das beide Seiten überprüfen können, ob das gewählte Tätigkeitsfeld und der Engagierte zueinander passen.

4.9 Einführung neuer ehrenamtlich Engagierter

Um ehrenamtlich Engagierten einen guten Start in ihre Tätigkeit zu ermöglichen, ist eine systematische und individuelle Einführung bzw. Einarbeitung von großer Bedeutung. Die Art und Weise hängt sowohl von der Tätigkeit als auch von den Bedürfnissen des einzelnen ab. Die Einarbeitung kann durch den jeweiligen Ansprechpartner oder in Absprache durch andere ehren- oder hauptamtliche Mitarbeiter erfolgen. Eine gute Einführung, die ein Hineinwachsen in den Tätigkeitsbereich und ein gutes Kennenlernen weiterer Mitarbeiter einschließt, kann sich nachhaltig auf die Zufriedenheit des Engagierten auswirken. Ein Bestandteil einer gelingenden Einführung kann die öffentliche Vorstellung des neuen Engagierten sein. Diese sollte in einem angemessenen Rahmen und in individueller Absprache mit dem Engagierten erfolgen.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Wodurch zeichnet sich eine gute Einführung aus?
- Gibt es einen festen Ansprechpartner, der für die Einführung von neuen Mitarbeitern zuständig ist?
- Gibt es eine Checkliste zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter?
- Was erleichtert neuen Mitarbeitern den Einstieg?
- Gibt es Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter und begleitete Eingewöhnungsphasen?
- Wie werden neue Mitarbeiter gut in bestehende Teams integriert?
- Wie wird sichergestellt, dass neue Mitarbeiter alle notwendigen Informationen und Materialien erhalten?

²⁶ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel, 2013, S. 116.

Tipps für die Praxis:

Entwickeln Sie gute Rahmenbedingungen für eine gelingende Einführung und Integration neuer Mitarbeiter. Stellen Sie ihnen Ansprechpartner zur Verfügung, die sie bei den ersten Schritten in der neuen Aufgabe begleiten und ein offenes Ohr für ihre Fragen und Wünsche haben. Sorgen Sie dafür, dass die neuen Engagierten Zugang zu allen notwendigen Informationen haben.

Anbei einige Ideen und Rituale, die dem Engagierten einen gelingenden Einstieg und ein gutes Ankommen ermöglichen können:²⁷

- (Selbst-)Vorstellung des neuen Mitarbeiters (z.B. in Zeitungen, Homepage)
- Einführungsgottesdienst bzw. –Veranstaltung
- Willkommensgeschenk
- Übergabe einer Begrüßungsmappe

²⁷ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 124.

4.10 Begleitung und Qualifizierung ehrenamtlich Engagierter

Eine angemessene Begleitung von Ehrenamtlichen schafft Zufriedenheit und Verbindlichkeit und trägt zur frühzeitigen Konflikterkennung und -lösung bei. Die Engagierten entwickeln sich stetig persönlich und fachlich weiter und haben ein Recht darauf, entsprechende Fortbildungsangebote zu erhalten. Gleichzeitig wird von den Engagierten die Bereitschaft erwartet, sich fortbilden zu lassen. Entsprechend ist es wichtig, einen Gesprächs- und Ansprechpartner zu haben, der in einem regelmäßigen Austausch mit den Engagierten steht, um ein bedarfsorientiertes und professionelles Angebot der Begleitung zu garantieren.

Für christliche Träger ehrenamtlichen Engagements ist es eine zentrale Aufgabe, den Berufungen der Menschen zu dienen. Deshalb sollte die Begleitung ehrenamtlich Engagierter auch spirituell geprägt sein, so dass Menschen in ihrem Engagement ihre Berufung entdecken und einen neuen oder tieferen Zugang zum Glauben erhalten können. Entsprechend sollte es ein Angebot geben, das bei Bedarf von Engagierten in Anspruch genommen werden kann und in dem eine religiöse und christliche Glaubensdeutung von (Lebens-)Erfahrungen ermöglicht wird.²⁸

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Gibt es ein professionelles und bedarfsorientiertes Begleitungs- und Fortbildungsangebot?
- Gibt es Mitarbeiter mit entsprechenden Kompetenzen, die sich der Aufgabe der Begleitung und Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten annehmen?
- Gibt es Möglichkeiten zum Praxisaustausch, zur kollegialen Beratung oder zur Supervision?

²⁸ Zur Vertiefung: Erzbistum Paderborn und ZAP (Hrsg.): Taufberufung als Referenzgröße zukunftsweisender Bistumsentwicklung. Zwischenbericht zum Modellprojekt, Paderborn und Bochum 2016, abrufbar unter: http://www.zap-bochum.de/content/workingpaper_Zwischenbericht_Projektgruppe_Taufberufung_04.2016.pdf, aufgerufen am 05.08.2017.

- Finden bei Bedarf persönliche Gespräche statt?
- Gibt es Angebote zur spirituellen Begleitung Ehrenamtlicher?
- Wie werden die Engagierten über das Begleitungs- und Fortbildungsangebot in Kenntnis gesetzt?
- Werden Fortbildungskosten vom Träger übernommen?

Tipps für die Praxis:

Führen Sie ein kontinuierliches Gesprächsangebot oder regelmäßig stattfindende Teamsitzungen ein, um die Zufriedenheit der ehrenamtlich Engagierten zu erhöhen.

Einem festen Ansprechpartner für Ehrenamtliche kommt in der Begleitung eine tragende und bedeutsame Rolle zu. Sorgen Sie für die Qualifizierung und Beauftragung dieser Ansprechpartner, damit sie die jeweiligen erforderlichen Kenntnisse erwerben und ggf. zeitliche Kapazitäten für diese Aufgabe erhalten können.

Eine gute und professionelle Begleitung zeichnet sich durch Transparenz und Kommunikation aus, wie auch durch die Möglichkeit, an Fortbildungen teilnehmen zu können, die sowohl die persönlichen als auch fachlichen Kompetenzen erweitern können. Motivieren Sie die Engagierten, an diesen teilzunehmen, und eröffnen Sie Perspektiven der Weiterentwicklung.

Fortbildungsangebote für ehrenamtlich Engagierte finden Sie u.a. bei der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung, bei Bildungshäusern, Dekanaten und Verbänden.

Entwickeln Sie Angebote zur spirituellen oder geistlichen Begleitung und Förderung Ehrenamtlicher, z.B. Gesprächs- oder Gottesdienstangebote oder Einkehrtage für Engagierte.



4.11 Anerkennung und Wertschätzung

Das Erzbistum Paderborn fordert von seinen Trägern eine Kultur und Grundhaltung der Anerkennung und Wertschätzung freiwilligen Engagements. Aufgrund der Vielfalt der Charismen gestalten sich Ehrenämter auf sehr unterschiedliche Weise und werden durch viele verschiedene Motive geprägt. Jeder Einzelne entscheidet abhängig von seinen Talenten und der jeweiligen Lebenssituation, was er einbringen möchte. Oberste Priorität ist daher, jeglicher Form von ehrenamtlichen Engagement wertschätzend zu begegnen. Erhalten Engagierte keine Anerkennung, werden sie über kurz oder lang ihre Tätigkeit beenden.

Eine der wichtigsten Formen der Anerkennung ist das ehrliche Interesse des Trägers an der Tätigkeit des Engagierten und an seiner Person. Die Person wird durch ernstgemeinte Anerkennung in ihrem Handeln gestärkt und die Bedeutung der Aufgabe wird hervorgehoben.

Wertschätzung und Anerkennung sollten nicht nur beim Beenden einer Tätigkeit, sondern auch während des Engagements die Regel sein, z.B. durch angemessene Worte des Dankes, ein Lob, Beziehungspflege, Zertifikate oder kleine Geschenke.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Woran wird nach außen und innen deutlich, dass eine Kultur und Grundhaltung der Wertschätzung und Anerkennung bei Ihnen ausgeprägt ist?
- Haben Engagierte bei Ihnen Erfolgserlebnisse und vermitteln Sie in einem angemessenen Maß Dank, Lob und Anerkennung?
- Welche Formen der Anerkennung werden bei Ihnen angewendet?
- Wie viel investieren Sie in Formen und Mittel der Anerkennung und Wertschätzung?
- Welche Formen von Wertschätzung und Anerkennung erfahren die hauptberuflichen Mitarbeiter?

Tipps für die Praxis:

Die Art und Weise von Anerkennung muss vielfältig sein. Die Wortwolke zeigt Ihnen beispielhaft, wie sie Ihren Mitarbeitern gegenüber Ihre Anerkennung zum Ausdruck bringen können²⁹.

Ein „Baum der Anerkennung“ kann verdeutlichen, wie vielfältig die Möglichkeiten sind, Dank und Wertschätzung auszudrücken. 30 Malen Sie dafür einen Baum auf Flipchart-Papier und lassen Sie Ihre ehrenamtlich Mitarbeitenden auf grünes Papier schreiben, auf welche Weise ihnen Anerkennung und Wertschätzung im Leben begegnet sind. Kleben Sie die Kärtchen als Blätter an den Baum. Auf diese Weise erhalten Sie einen Überblick darüber, welche Formen der Anerkennung und Wertschätzung ihren Mitarbeitern wichtig sind.

²⁹ Vgl. Reifenhäuser, Carola, u.a.: Freiwilligenmanagement in der Praxis, Weinheim und Basel 2016, S. 153

³⁰ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 159f.

Bedenken Sie, dass Anerkennung sich vor allem an die jeweilige Person/Personen richten muss und nicht nur die geleistete Arbeit hervorhebt: Erwähnen Sie bspw. die Namen derjenigen, die zu einem Gelingen einer Aktion beigetragen haben und loben Sie nicht nur das Ereignis an sich. Achten Sie ebenso darauf, dass die Form der Anerkennung und Wertschätzung so persönlich und individuell wie möglich ausfallen sollte.

Eine Form von Anerkennung ist die Ausstellung eines Ehrenamtsnachweises. Insbesondere für junge Menschen kann dieser bei Bewerbungen relevant werden. Die Ehrenamtsnachweise des Erzbistums Paderborn können Sie bei den Referentinnen für Ehrenamtsförderung oder im Internet unter folgender Adresse bestellen: <http://www.zukunftsbild-paderborn.de/online-shop/kategorien/produkt-details/p/urkunden-ehrenamtsnachweis/> Dort finden Sie auch Wordvorlagen und Formulierungshilfen zum Ausfüllen des Nachweises.



4.12 Verabschiedung

Zu einer guten Engagementkultur gehört, dass ehrenamtlich Engagierte nicht nur eingeführt, sondern auch wertschätzend verabschiedet werden. Dies gilt nicht nur für langfristig Engagierte, sondern auch für diejenigen, die sich anlass- oder projektbezogen eingebracht haben. Eine Verabschiedung kann dazu beitragen, dass der Ehrenamtliche gut mit seiner Aufgabe abschließen kann. Gleichzeitig erhält der Träger die Möglichkeit, einen abschließenden Dank für das Engagement auszusprechen.

Orientierungsfragen /Checkliste:

- Wie reagieren Sie als Träger, wenn Mitarbeiter Sie über das Ende ihrer Tätigkeit informieren und ihre Aufgabe beenden?
- Begegnen Sie Menschen, die ihr ehrenamtliches Engagement beenden, mit Dankbarkeit und Anerkennung und wertschätzen Sie das, was der Einzelne geleistet hat, in einem angemessenen und respektvollen Umfang?
- Wer verabschiedet die Mitarbeiter und wie geschieht dies? Haben Sie sich über Verabschiedungsrituale (Geschenke, Feiern, Gottesdienste, Ehrenamtsnachweise usw.) verständigt?
- Gibt es Verabschiedungsgespräche?
- Welche Ereignisse in einem laufenden Kalenderjahr eignen sich für Verabschiedungen?
- Gibt es die Möglichkeit, dass ehrenamtlich Engagierte trotz ihres Ausscheidens mit Ihnen in Kontakt bleiben können und wenn ja, in welcher Form?

Tipps für die Praxis:

Überprüfen bzw. entwickeln Sie ein Konzept zur wertschätzenden Verabschiedung ehrenamtlich Engagierter. Führen Sie bei Bedarf ein Abschlussgespräch, damit Sie als Träger und der Engagierte selbst gemeinsam einen guten Abschluss finden können. Machen Sie dabei deutlich, dass der ehemalige Mitarbeiter weiterhin willkommen ist. Entwickeln Sie ggf. gemeinsam Übergabelösungen bzw. nutzen Sie die Kompetenz des Mitarbeitenden, um vorhandene Aufgabenprofile zu reflektieren und ggf. neue Ideen umzusetzen. Die Festlegung der Form der Verabschiedung (feierlicher Rahmen, Art der Veröffentlichung...) sollte immer in Absprache mit dem einzelnen Engagierten erfolgen.



Bild: Martin Maingatterer in: Pfarrbriefservice.de

4.13 Einbindung hauptberuflicher Mitarbeiter

Damit eine systematische Engagementförderung gelingt, bedarf es der Unterstützung der verantwortlichen hauptberuflichen Mitarbeiter der jeweiligen Organisation. Strategien zur Ehrenamtsförderung sollten gemeinsam mit allen Beteiligten entwickelt werden, um deren Realisierung zu fördern und Konflikte und Widerstände frühzeitig zu erkennen und zu lösen.³¹ Dabei ist zu klären, was von den hauptberuflichen Mitarbeitern im Rahmen der Engagementförderung erwartet wird und wer welche Aufgabe übernehmen kann und möchte. Der Aspekt einer guten Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sowie eine Klärung beiderseitiger Erwartungshaltungen sollte an dieser Stelle berücksichtigt werden. Dafür ist es wichtig, die Zusammenarbeit zu reflektieren und ggf. neue Formen zu erproben.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Inwieweit sind hauptberufliche Mitarbeiter über Prozesse der Engagementförderung informiert? Werden sie an der Gestaltung und Entwicklung von Konzepten und Strategien beteiligt?
- Gibt es bestehende Konflikte und Ängste, die Hauptberufliche im Hinblick auf die Förderung ehrenamtlich Engagierter beschäftigen? Existieren Konflikte, die eine Auseinandersetzung mit der beruflichen Rolle erfordern?
- Wie können Sie als Träger die hauptberuflichen Mitarbeiter in der Umsetzung einer gelingenden Engagementförderung gezielt unterstützen?

Tipps für die Praxis:³²

Gestalten Sie einen Workshop, um mit möglichst vielen Mitarbeitern über Fragen der Engagementförderung diskutieren zu können. Sie können u.a. folgende Bereiche betreffen:

- Hauptberufliches Handeln vs. Freiwilliges Engagement: Welche Rolle haben hauptberufliche Mitarbeiter?
- Welches Bild und welche Erfahrungen haben die Hauptberuflichen von und mit Ehrenamtlichen? Wie verstehen sie ehrenamtliches Engagement?
- Welche positiven Einstellungen und Erfahrungen, aber auch Konflikte, Ängste und Befürchtungen gibt es im Bezug auf die ehrenamtlich Engagierten?
- Welcher Haltung bedarf es, um Ehrenamtliche optimal zu fördern?
- Warum brauchen wir Engagementförderung?

Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern eine konkrete Vision, wie Sie zukünftig Engagementförderung anpacken wollen. Finden Sie Gemeinsamkeiten, um eine möglichst hohe Identifikation mit dem Konzept zu ermöglichen.

³¹ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 28.

³² Beispiel aus: ebd., S. 30f.

5. Chancen und Nutzen einer systematischen Engagementförderung

Die gezielte Förderung ehrenamtlichen Engagements erfordert ein hohes Maß an professioneller Ehrenamtskoordination. Der zeitliche und inhaltliche Aufwand kann auf den ersten Blick als hohe Belastung erscheinen, die einen großen Umfang an Arbeitskapazität in Anspruch nimmt, sich aber bei einer gelungenen Implementierung als großer Gewinn auszahlt. Die konzeptionelle Verankerung von Ehrenamtsförderung und eine entsprechende Darstellung nach außen können sich positiv auf die Bereitschaft ehrenamtlich Interessierter auswirken, ein Engagement bei Ihnen als Träger zu übernehmen. Auf diese Weise kann sich die Anzahl der langfristig Engagierten in Ihrer Organisation erhöhen und ein vielfältiges Angebot garantiert werden.

Grundsätzlich gilt es, sich als Träger mit der Frage auseinanderzusetzen, was durch die Implementierung bzw. Weiterentwicklung einer systematischen Engagementförderung erreicht und bewirkt werden soll.³³ Auch wenn freiwilliges Engagement und der Umgang mit Engagierten ein selbstverständlicher Teil der Organisationskultur sind, führt die Auseinandersetzung mit dieser Frage zu einer Klärung und kann eine Überprüfung und Veränderung der Grundhaltung gegenüber freiwillig Engagierten bewirken.³⁴ Darüber hinaus ist es wichtig, sich über die finanziellen und personellen Ressourcen, die eine professionelle Ehrenamtsförderung erfordert, Klarheit zu verschaffen.

Die grundlegende Haltung, Aufgabenfelder von den Talenten, Fähigkeiten und Interessen der Engagierten her zu denken, ermöglicht es den Trägern zu agieren, statt nur auf Defizite zu reagieren. Durch die Offenheit von Strukturen und für neue Ideen gewinnt der Träger an Attraktivität mit Außenwirkung. Dies kann dazu führen, dass deutlich mehr Menschen dazu bereit sind, ihr Potenzial zugunsten des Trägers einzusetzen. Ebenso ist es für den Träger wichtig, dass eine Vielzahl an Menschen auf unterschiedliche Weise das Leben in Kirche und Gesellschaft mitgestaltet und sich differenzierte Engagementfelder herauskristallisieren. Die Vielfalt der ehrenamtlich Engagierten spielt eine wichtige Rolle im Hinblick auf ein differenziertes Angebot. Je mehr unterschiedliche Projekte und Aufgabenfelder es

gibt und je größer die Öffnung in den Sozialraum ist, desto mehr Menschen werden darüber Identifikationsmöglichkeiten geboten. Auf diese Art gewinnen nicht nur die Engagierten einen neuen Zugang zum Glauben, sondern es eröffnen sich gleichzeitig Möglichkeiten, ganz unterschiedliche Zielgruppen im Sozialraum zu erreichen und diesen ebenfalls neue Zugänge zu Glauben und Kirche zu ermöglichen.

Ehrenamtlich Engagierte sind Botschafter, die ihre Motivation, aber auch die Werte und Vorstellungen des jeweiligen Trägers in die Welt tragen und andere Menschen mit ihrer Begeisterung anstecken können. Gerade in Zeiten wachsender Pastoraler Räume schaffen die Engagierten eine Vernetzung in die verschiedenen pastoralen und gesellschaftlichen Orte hinein. Aufgrund der Tatsache, dass Menschen sich zunehmend für Projekte und für sie bedeutsame Initiativen engagieren, setzen sie neue Impulse und garantieren auf diese Weise eine stetige Erneuerung ehrenamtlichen Engagements. Je nachdem, welche Strukturen sie für die Realisierung ihres Anliegens vorfinden, weisen sie auf Missstände hin und erheben berechtigte Kritik. Sie kann zu einer konstruktiven Auseinandersetzung auf beiden Seiten führen, die sich nachhaltig positiv auf die Weiterentwicklung von Kirche und Gesellschaft auswirken kann.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Welchen Nutzen haben Sie als Träger von einer systematischen Engagementförderung?
- Welchen Nutzen haben die Engagierten?
- Wie können Sie eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten schaffen?
- Welche Chancen sehen Sie in der Förderung ehrenamtlichen Engagements?

³³ Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 19.

³⁴ Vgl. ebd.

6. Unterstützung bei der Umsetzung von Ehrenamtskoordination und Engagementförderung

Bei der Förderung ehrenamtlichen Engagements können Sie bei diesen Ansprechpartnern im Erzbistum Paderborn Unterstützung bekommen:

- Bei den Dekanatsreferenten und den Dekanatsreferenten für Jugend und Familie. Eine Übersichtskarte mit Links zu den Anschriften der Dekanatsbüros finden Sie hier: www.erzbistum-paderborn.de/43-Erzbistum/732-Karte-der-Dekanate.html
- Bei der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung KEFB, www.kefb.de/, und den Katholischen Bildungshäusern, www.erzbistum-paderborn.de/487-von-A-bis-Z/4028,Bildungsh%E4user.html
- Bei den Katholischen Jugendverbänden, www.bdkj-paderborn.de/, und den
- Katholischen Erwachsenenverbänden, www.kath-verbaende-paderborn.de/
- Bei den Mitarbeiterinnen im Handlungsfeld Ehrenamt – Engagement aus Berufung im Erzbischöflichen Generalvikariat. Dort bekommen Sie auch Informationen über Seminare zur Ehrenamtsförderung und –entwicklung und über Workshops zur Talententdeckung, Materialien wie z.B. den Ehrenamtsnachweis des Erzbistums Paderborn, den Ehrenamtsförderplan und das Set „gute karten fürs ehrenamt“.



Kontakt:

Erzbischöfliches Generalvikariat Paderborn
Hauptabteilung Pastorale Dienste
Handlungsfeld Ehrenamt – Engagement aus Berufung
Email: ehrenamtsfoerderung@erzbistum-paderborn.de
Tel. Sekretariat: 05251 125 1297

Unter den Links

- www.elearning-erzbistum-paderborn.de/gutekarten

und

- <http://www.pastorale-informationen.de/>

finden Sie viele Informationen rund um das Thema Ehrenamt.

7. Literaturhinweise

- ▶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys, Berlin 2016. Abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/93914/e8140b960f8030f3ca77e8bbb4cee97e/freiwilligensurvey-2014-kurzfassung-data.pdf>
- ▶ Erzbischöfliches Generalvikariat: Das Zukunftsbild für das Erzbistum Paderborn, Paderborn 2014. Abrufbar unter: <http://www.zukunftsbild-paderborn.de/online-shop/kategorien/produkt-details/p/das-zukunftsbild-text/>
- ▶ Erzbischöfliches Generalvikariat: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015. Abrufbar unter: <http://www.zukunftsbild-paderborn.de/online-shop/kategorien/produkt-details/p/ehrenamtsfoerderplan/>
- ▶ Erzbischöfliches Generalvikariat, Abt. Jugendpastoral/Jugendarbeit: Ehrenamt, Personal fördern und entwickeln. Eine Arbeitshilfe des Erzbischöflichen Generalvikariates Paderborn, Abt. Jugendpastoral/Jugendarbeit, Paderborn 20022. (vergriffen)
- ▶ Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013.
- ▶ Reifenhäuser, Carola, u.a.: Freiwilligenmanagement in der Praxis, Weinheim und Basel 2016. Die Autoren sind Mitglieder der Beratergruppe Ehrenamt, <http://www.beratergruppe-ehrenamt.de/>
- ▶ Reinke, Theresa, Zimmerhof, Christine: Ehrenamtliches Engagement im Bistum Speyer: Eine Typologie zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen, in: Zentrum für angewandte Pastoralforschung (Hrsg.): Workingpaper 6/2016. Abrufbar unter: http://www.zap-bochum.de/content/ZAP_Workingpaper_6_Reinke_Zimmerhof.pdf.
- ▶ ZAP-Projektgruppe: Zwischenbericht zum Modellprojekt „Taufberufung als Referenzgröße zukunftsweisender Bistumsentwicklung“, Bochum und Paderborn 2016. Abrufbar unter: http://www.zap-bochum.de/content/workingpaper_Zwischenbericht_Projektgruppe_Taufberufung_04.2016.pdf.