

Kartenset zur Standortbestimmung und zur Zufriedenheit im Ehrenamt

Bei bestimmten Tätigkeiten kann es sinnvoll sein in regelmäßigen Abständen mit den Ehrenamtlichen über ihr Engagement zu sprechen. Dabei kann entweder eine bestimmte Tätigkeit oder, bei mehreren Tätigkeiten, das gesamte Engagement in den Blick genommen werden.

Dieses Kartenset ist eine spielerische Möglichkeit ein solches Gespräch zu gestalten.¹

Ziel

Die engagierte Person erhält die Gelegenheit von ihren Erfahrungen im Ehrenamt zu berichten und die eigene Zufriedenheit zu reflektieren. Die Fähigkeiten und Interessen können im Gespräch ermittelt werden, so dass das Engagement entsprechend angepasst oder weiterentwickelt werden kann. Diese Art des Gesprächs trägt dazu bei, dass die Ehrenamtlichen sich wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen.

Anleitung

Mit diesem Kartenset lässt sich die Zufriedenheit mit den Bedingungen des ehrenamtlichen Engagements schnell und überschaubar darstellen. Es wird deutlich, in wie fern die einzelnen Bedingungen als Ressource oder als Belastung erlebt werden.

Das Kartenset umfasst 31 Kärtchen zu verschiedenen Bedingungen ehrenamtlichen Engagements, die durch fünf Symbole thematischen Gruppen (Kategorien) zugeordnet sind. Dazu kommen vier Sortierungskärtchen (Smileykarten + eine Ambivalenzkarte).

Schneiden Sie die Karten entlang der Linie aus und laminieren Sie diese.

Es ist sinnvoll bei der Einladung der ehrenamtlichen Person zum Gespräch anzukündigen, dass mit Hilfe eines Kartensets die Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsfaktoren auf spielerische Weise ermittelt werden und daraus Konsequenzen gezogen bzw. Veränderungen angestoßen werden können.

Zunächst erhält die ehrenamtliche Person das Kartenset mit den verschiedenen Bedingungen und sortiert diese nach Relevanz:

„Bitte nehmen Sie die Karten in die Hand und überlegen Sie: Ist das auf der Karte genannte Thema für Sie und Ihr ehrenamtliches Engagement relevant?“

- *Wenn nein, legen Sie die Karte beiseite.*
- *Wenn ja, entscheiden Sie bitte, wie zufrieden Sie mit dem Aspekt Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sind. Ist es für Sie „genau richtig, passt“, legen Sie die Karte unter die entsprechende Sortierungskarte. Wenn Sie mit den genannten Aspekten sehr unzufrieden sind, kommt die Karte unter die Sortierungskarte „unbefriedigend“. „Geht so“ liegt dazwischen. Und wenn Sie den Aspekt widersprüchlich erleben, kommt er unter die Karte „Ambivalente Faktoren.“*










¹ Alternativ kann hier auch mit dem *Leitfaden Reflexionsgespräch – Standortbestimmung im Ehrenamt* gearbeitet werden.

- *Sollte es weitere Aspekte geben, können die entsprechenden Kategoriekärtchen mit Post-ist beschriftet werden.*











In der Regel entsteht schon während des Sortierens der Karten ein Gespräch, bei dem die ehrenamtliche Person die einzelnen Aspekte näher beleuchtet und deren Zuordnung begründet. Durch offene Fragen kann dieser Prozess intensiviert werden: zum Beispiel wann ist dieser Aspekt besonders zum Tragen gekommen? Es besteht Freiraum die einzelnen Bedingungen gemeinsam zu interpretieren. Wenn alle Karten gelegt bzw. sortiert sind, gibt es verschiedene Möglichkeiten mit dem Ergebnis weiterzuarbeiten:











- Das entstandene Bild wird zusammen angeschaut und ausgewertet. Was fällt auf? Was wird klar? Was beschäftigt die ehrenamtliche Person jetzt?
- Häufungen können wahrgenommen und besprochen werden.
- Dann kommen die Symbole ins Spiel: Anhand der Kategorienkarten lässt sich ermitteln, in welcher Kategorie die Aspekte als vorwiegend unbefriedigend erlebt werden und möglicherweise sogar eine Belastung darstellen.
- Was nimmt die ehrenamtliche Person aus dem Ergebnis für sich mit? Was kann sie konkret ändern an den als unbefriedigend erlebten Aspekten? (-> Die eigenen Einflussmöglichkeiten und die eigene Motivation wahrnehmen, die Selbstwirksamkeit stärken)
 - o Was steht in meiner Macht? Und was heißt das?
 - o Welche Ressourcen und (spirituellen) Kraftquellen habe ich, kann ich wie ausbauen?
 - o Wie steht es um die Relevanz der aussortierten Kärtchen? Gibt es da doch was, was wichtig wäre oder werden könnte?
 - o Welche ersten Schritte hin zu einer Veränderung könnte ich gehen?
- Die positiven und weniger positiv erlebten Aspekte können von der verantwortlichen Person, die das Gespräch führt, als Gradmesser für die Bedingungen ehrenamtlichen Engagements in der Kirchengemeinde oder Einrichtung gesehen werden. Durch die Verteilung der Kärtchen wird deutlich, an welchen Stellen die Voraussetzungen und Bedingungen für das Engagement gut sind und wo diese verbessert werden können. Dies ist die Aufgabe der verantwortlichen Person.


Die Methode kann auch in Teams oder Gremien eingesetzt werden. Zu beachten ist hier: Je heterogener die Gruppe, desto schwieriger die Zuordnung zu den Smily-Karten. Mit den Karten kann das Gespräch strukturiert werden. Eine unabhängige Person, die den Prozess moderiert und mit deren Unterstützung Veränderungsschritte vereinbart werden, ist im Gruppen-Setting hilfreich.

<p>Kategorien</p>	<p>Menschen in der Pfarrei oder Einrichtung</p> 
<p>Kontakt und Kommunikation</p> 	<p>Inhalt der ehrenamtlichen Tätigkeit</p> 
<p>Rahmenbedingungen</p> 	<p>Entwicklungsmöglichkeiten</p> 
 <p>widersprüchlich</p>	 <p>Genau richtig, passt!</p>
 <p>geht so</p>	 <p>unbefriedigend</p>

<p>Aufgabenvielfalt, Abwechslung</p> 	<p>Raum für Ideen und Experimente</p> 
<p>Gestaltungsmöglichkeiten</p> 	<p>Mitsprache bei Entscheidungen</p> 
<p>Inhalt der Tätigkeit</p> 	<p>Verantwortung</p> 
<p>Komplexität</p> 	<p>Körperliche Beanspruchung</p> 
<p>Weiteres</p> 	<p>Zeitaufwand</p> 

<p>Vereinbarkeit mit Beruf und Familie</p> 	<p>Ausstattung</p> 
<p>Flexibilität – Zeiteinteilung</p> 	<p>Strukturelle Veränderungen</p> 
<p>Zusammenarbeit mit anderen Ehrenamtlichen</p> 	<p>Unterstützung durch Hauptberufliche</p> 
<p>Atmosphäre</p> 	<p>Gemeinschaft</p> 
<p>Qualifizierungsmöglichkeiten</p> 	<p>Supervision</p> 

<p>andere Engagementfelder</p> 	<p>Reflexionsgespräche</p> 
<p>Charismenorientierung (Stärkenorientierung)</p> 	<p>Weiteres</p> 
<p>Zwischenmenschlicher Umgang</p> 	<p>Kommunikation mit Hauptberuflichen</p> 
<p>Erreichbarkeit von Ansprechpersonen</p> 	<p>Anerkennung und Wertschätzung</p> 
<p>Weiteres</p> 	<p>Weiteres</p> 

<p>Weiteres</p> 	
--	--

Zusammengestellt von Andrea Weißer, in Anlehnung an eine Methode aus der Laufbahnberatung nach dem Zürich-Mainzer-Modell (ZML)