



Ein „rund“ laufendes Ehrenamt bedeutet, dass Menschen sich darin von Anfang bis Ende wohl und wertgeschätzt fühlen, dass sie dabei bleiben und Spaß haben und dies auch anderen gegenüber weitererzählen. Es bedeutet, dass ein Ehrenamt bei der Kirche attraktiv erscheint und alle Rahmenbedingungen stimmen. Dabei geht es um viel mehr als die oft nur gesehene Frage, wie wir Menschen für ein Ehrenamt gewinnen können.

Dieses Büchlein dreht sich um viele dieser Themen, die am einfachsten durch kleine Standards, Rituale und regelmäßige Auseinandersetzung fest verortet sind – nicht als langes Handbuch, sondern eher als **ein kleiner Spickzettel...** Passendes Material, Vorlagen, Methoden oder Lesestoff existieren bereits bei bestehenden Stellen der Engagementförderung - also bei Bedarf einfach mal nachfragen!

Noch ein Tipp: Universalrezepte!

...gibt es leider nicht. Also nicht auf einzelne Methoden verlassen - oder darauf, dass eine Erfolgsidee von anderen auch bei uns wirkt... Sondern immer neugierig bleiben, Vielfältiges ausprobieren und verschiedene Wege gehen.

Layout & Design: Melanie Bischoff,
Referentin für Ehrenamt im Dekanat Lahr
*Fragen auch durch Engagementförderung Erzdiözese FR.
*Das Bild des Riesenrades prägte die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland



Damit es im Ehrenamt rund läuft...



...Eine Fahrt im Engagementförderungs-Riesenrad

Ein kleiner Spickzettel...

1. Bedarf & Ressourcen im Team

Worum geht's dabei:

Noch vor der Frage nach der Gewinnung neuer Leute setzt die Frage an, **WEN GENAU** wir **FÜR WAS GENAU** suchen. Erster Schritt ist es, sich in der Gruppe/ im Team die eigenen Aufgaben klar zu machen. Danach geht es um die Frage, wen genau wir suchen, welche Fähigkeiten, Talente oder Eigenschaften gut wären und ob (und warum!) wir dabei nach einer bestimmten Zielgruppe suchen, z.B. eher jemand älteres/ jüngerer, Leute mit jungen Familien oder Rentner...

Sowohl Klarheit über die Aufgaben als auch darüber, wen genau wir suchen, helfen dann, wenn es um konkrete Werbung geht.

Hilfreiche Fragen an uns selbst:

- Ist uns als Gruppe klar, was unsere Aufgaben sind – und was nicht? Gibt es eine Bestandsaufnahme der Tätigkeitsfelder und Aufgaben?
- Machen alle alles oder gibt es Schwerpunktthemen, die einzelne in der Gruppe bearbeiten?
- Für welche Aufgaben also wollen wir Leute werben? Welches sind die benötigten Talente und Fähigkeiten? Gibt es bestimmte Zielgruppen, die zu unseren Anforderungen passen?
- Wie kommen noch nicht erschlossene Bereiche/ Themen/ Zielgruppen/neue Vorhaben in unseren Blick?
- Wie nehmen wir die Potenziale und Fähigkeiten der bereits engagierten oder der engagementbereiten Personen in den Blick? Nutzen wir diese auch wirklich?
- Auch wenn „wir neue und junge Leute suchen“... Sind wir auch tatsächlich offen für neue Meinungen, Ideen und Wünsche, die andere auch mitbringen?

Denkimpulse zum Thema:

Balance zwischen Lust und Frust!

Manchmal geht es bei der Verteilung von Arbeitspaketen einfach stur um die zu erledigenden Aufgaben. Schön und wichtig ist dagegen eine Orientierung an den Fähigkeiten und Wünschen der Einzelnen.

Im Bestfall gibt es eine gute Balance für jede*n, denn: Wer das tut, was man gut und gerne tut, wird eher auch lange und mit Freude dabei sein! Wer seine Jobs dagegen gar nicht mag...



Im ganz Kleinen: Mini-Jobs und On&Off-Helfende



Das bedeutet, manche Aufgaben in kleine Pakete zu teilen und Leute dafür zu suchen und projekthaft einzubinden - auch als Chance für neue Leute zum Kennenlernen und „verlieben“. Mal 1 Tag, 1 Stunde, 1 Kuchen... So kann ein Team auch einzelne Veranstaltungen oder Themen auslagern und sich Menschen von außerhalb als On/Off-Helfende anbinden. Dies ist eine Chance, interessierte Leute einzubinden, ohne sie zu binden, wenn sie ein festes Engagement nicht wollen oder schaffen. Wichtig ist, dabei auch ein gutes Auge auf Informationsweitergabe, Dank und Wertschätzung ihnen gegenüber zu haben!

2. Werbung & Gewinnung

Worum geht's dabei:

Wie genau suchen wir neue Leute? Wer hier bei „Bedarfe“ schon einen Blick auf die **Zielgruppe** hatte, wird entsprechend leichter das **passende Medium** finden - auch wenn nichts besser wirkt als persönliche Ansprache! Es lohnt sich immer, zu überlegen, welche Art Werbung bei wem ankommt und wie man genau die Leute mit der **passenden Motivation** erreicht. Eine inhaltlich gute Beschreibung stellt auch bereits ein gutes Erwartungsmanagement dar, sodass neue Engagierte nicht wegen falscher Erwartungen nach kurzer Zeit wieder aussteigen...

Hilfreiche Fragen an uns selbst:

- „Aufgabenorientiert“: Warum ist uns die Gewinnung in diesem Bereich wichtig? Wofür genau suchen wir Ehrenamtliche? Welche Zielgruppen sehen wir?
- „Charismenorientiert“: Wie und wo kommen wir mit engagementbereiten Menschen in Kontakt, die bisher nicht bei uns engagiert sind. Gibt es auch hier bestimmte Zielgruppen?
- Was macht es attraktiv, bei uns mitzuarbeiten oder ein Engagement in Betracht zu ziehen? Wo sehen wir Barrieren, was hindert eher daran, sich bei uns zu engagieren?
- Nutzen wir Werbemittel, z.B. Instagram, Zeitung, Flyer? Sind sie auf unsere Zielgruppe abgestimmt und attraktiv gestaltet?
- Sprechen wir uns ab, wen wir ansprechen wollen – und wer dabei die beste Wirkung hat als Anfragender?
- Haben wir eine kurze Aufgabenbeschreibung für Werbung oder zum Nachlesen für Interessierte? (Zeitaufwand, Aufgaben, Einsatzort, benötigte Fertigkeiten, Kontaktperson – und was wir bieten...)

Denkimpulse zum Thema:



Motivationen nutzen!

Motivationen sind bei jedem Menschen anders und es hilft bei der Gewinnung, darauf einzugehen: Geht es um persönliche Entwicklung? Veränderung? Neues lernen? Sozialer Austausch? Spaß an der Tätigkeit selbst? Ausgleich zum Alltag? Etwas bewegen? Usw. Engagement beginnt oft auch mit einer von außen gesteuerten Motivation wie „Leute treffen“ oder „Spaß“. Mit diesen Gedanken kann Werbung gestaltet werden.



Verliebt – verlobt – verheiratet!

Mit der Zeit kann dann diese äußerliche auch zur innerlich verankerten Motivation werden, diese wirkt stärker – braucht aber Zeit! Frei nach dem Motto: Mehr kleine Gelegenheiten zum „Verlieben“ schaffen, zum Kennenlernen der Gruppe, Menschen und Aktionen. Leute nicht überfordern mit „Heiratsanträgen“ zu einem Engagement, das sie gar nicht kennen!

Auch klare Beschreibungen und Stellenanzeigen gibt es oft im Job, im Ehrenamt bleibt das oft schwammig. Als Konsequenz lehnen Menschen ab oder hören nach kurzer Zeit wieder auf, weil Zeitaufwand oder Inhalte falsch eingeschätzt wurden. Aufgaben und Zeitrahmen können zu einem Aufgabenprofil verschriftlicht werden - dies bringt allgemeine Klarheit für die Gruppe und hilft für die Werbung.

3. Erstgespräch & Schnupperphase

Worum geht's dabei:

Vielleicht hat jemand Interesse daran, in der Gruppe mitzuarbeiten, ist sich nicht sicher, ob das tatsächlich das Richtige ist... Hier hilft oft die Möglichkeit, mal für ein paar Wochen oder Monate eine **unverbindliche Schnupperphase** zu machen und sich erst danach festzulegen.

Auch ein **anfängliches Gespräch** über die Inhalte und die **Erwartungen BEIDER Seiten** kann helfen. Manchmal gibt es im Ehrenamt auch **schriftliche Vereinbarungen** über die Aufgaben und Inhalte und darüber, wie lange man dabei sein wird und welche Verpflichtungen es gibt. Dann können sich beide Seiten bei Schwierigkeiten darauf berufen.

Hilfreiche Fragen an uns selbst:

- Führen wir mit Interessierten Erstgespräche? Wer führt sie? Gibt es einen Leitfaden dazu, ein Protokoll?
- Arbeiten wir mit schriftlichen Aufgabenprofilen und/oder Engagementvereinbarungen?
- Sind Engagementmöglichkeiten und Bedarfe bekannt? Sind wir darüber hinaus offen für Menschen mit ganz eigenen Ideen?
- Nehmen wir die Entscheidungssituation Interessierter ernst, auch ihre Bedenken und mögliche Barrieren?
- Wie wichtig ist uns, dass interessierte Personen zur Aufgabe passen? Wie schaffen wir das?
- Können wir interessierte Personen in einem Erstgespräch Auskunft geben, auf welche Engagement-Standards sie sich bei uns verlassen können?

Denkimpulse zum Thema:

Bewerbungsgespräche!

Es heisst, ein Freiwilliger ist dort richtig, wo mit ihm wie mit einem neuen bezahlten Mitarbeiter umgegangen wird bzgl. Auswahl, Einarbeitung, Stellenbeschreibung etc.

Dieses Denken bedeutet, Menschen in ihren Fähigkeiten ernst zu nehmen und für genau diese Stelle zu wollen: mit klaren Absprachen zu Aufgaben und Abgrenzungen, zu Rechten und Pflichten beider Seiten, zu Erwartungen und Möglichkeiten der Beendigung. Das ist besser, als ehrenamtlich zu starten, ohne den inhaltlichen und zeitlichen Rahmen genau zu kennen. Manch einer ist in einem bestimmten Ehrenamt auch etwas fehl am Platz, sodass beide Seiten darunter leiden. Das sind durchaus vermeidbare Konflikte... Es gilt, mit interessierten und neuen Leuten ins Gespräch zu kommen und Anliegen beider Seiten anzusprechen, vielleicht auch eine Schnupperphase anzubieten. Für Begleitung und Einarbeitung am Anfang sollte gesorgt sein oder auch ein Zwischengespräch nach dem ersten halben Jahr.



Prinzip Rucksack!

Das Ehrenamt ist mit einem Rucksack vergleichbar: Es sammeln sich über die Jahre immer mehr Sachen an, die sinnvoll und wichtig erscheinen. Aber manchmal sind Rucksäcke dann so schwer, dass sie niemand mehr tragen will. Was also tun? Er könnte um ein paar Sachen entrümpelt werden, die es nicht wirklich braucht. In Not-Situationen wird nur das Nötigste mitgenommen, bevor der Rucksack stehen bleibt. Oder der Inhalt wird auf 2 oder 3 Rucksäcke aufgeteilt. Schon wird alles leichter!



4. Orientierung & Einarbeitung

Worum geht's dabei:

Wie würde man selbst gerne im neuen Job starten? Einfach an den Schreibtisch gesetzt werden mit einem Stapel Akten zur Durchsicht – oder eine nette Runde im neuen Team mit einer **Vorstellung von allen** und dann auch einer **Vorstellung der Aufgaben und des Jahresablaufs** etc...? Am besten das ganze nochmal schriftlich zum Nachlesen und noch eine/n **persönliche/n Mentor*in/ Ansprechpartner*in für Fragen** im ersten halben Jahr...? Und dann bitte auch mit den eigenen **Ideen und Anliegen ernst genommen** und gehört werden! All das tut auch jemand Neuem in der Gruppe gut, sorgt für ein Wohlfühlklima (anstatt Überforderung) und dafür, dass die Person gut ankommt, gerne bleibt und an den Aufgaben wächst.

Hilfreiche Fragen an uns selbst:

- Gibt es eine Stellenbeschreibung mit den Tätigkeiten und Schwerpunkten der Gruppe zum Nachlesen?
- Wie stellen wir sicher, dass Interessierte die erforderlichen Informationen erhalten, um gut in ihr Engagement hinein zu finden? (ggf. eine Startermappe mit Infos zu Auslagenersatz, Versicherungsschutz, Datenschutz im Ehrenamt, Kontakten etc.)
- Welche Möglichkeiten bieten wir neu Engagierten, von der Erfahrung bereits länger Engagierter zu profitieren? (ggf. in Form eines Mentorats)
- Werden neue Mitglieder in der Gruppe zu Beginn ihrer Tätigkeit in einem Gespräch durch die Gruppe oder eine bestimmte Person in Arbeitsweise, Netzwerke und Aufgaben eingeführt? Gibt es ein Begrüßungsritual? (z.B. Tee & Kekse-Runde, Geschenk)
- Wird die Adresse des neuen Teammitglieds ans Pfarrbüro weitergeleitet für Post, Informationen etc.?

Denkimpuls zum Thema:



Team bilden = teambuilding!

Wenn Teams neu starten oder jemand neu dazu kommt, hilft es, sich noch vor all den wichtigen Inhalten erst einmal auf das Kennenlernen und die Zusammenarbeit zu konzentrieren. Methoden finden sich vielfältig im Internet - schön ist hier auch ggf. eine neutrale Moderation von außen. Ein gut arbeitendes und zufriedenes Team ist Gold wert und erspart viele Konflikte. Spannende Ideen sind dabei:

- Inhaltliche Arbeitsschwerpunkte und Zuständigkeiten sind durch gemeinsames Festlegen im Team verteilt, damit nicht jede/r für alles zuständig ist.
- Dabei besteht für jede/n eine gute Balance zwischen Pflicht- und Wunsch-Aufgaben.
- Das Team setzt sich damit auseinander, was es bedeutet, offen zu sein für neue Leute, neue Denkweisen und neue Ideen. Sind wir als Team offen dafür, dass neue Mitglieder Abläufe hinterfragen und neue Impulse einbringen? Sehen wir darin die Chance, Dinge neu zu reflektieren und zu verändern?
- Konflikte im Team haben Vorrang vor dem Tagesgeschäft und werden (ggf. mit Hilfe einer externen Person) geklärt.
- Eine wertschätzende und respektierende Beziehung zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen auf Augenhöhe wird reflektiert. Die Rolle der begleitenden Person aus dem Seelsorgeteam ist definiert und allen bewusst.



5. Wertschätzung & Anerkennung

Worum geht's dabei:

Manchen Menschen bedeuten ein Dank oder eine Weihnachtskarte nicht so viel – aber genauso kann das Fehlen von Wertschätzung dafür sorgen, dass Menschen ihr Engagement frustriert beenden. Dabei muss es nicht das extravagante Weihnachtsgeschenk oder das große Ehrenamtsfest sein: Ausschlaggeben ist oft eher die innere Haltung der Menschen herum: Werde ich wahrgenommen und begrüßt? Schenkt man mir ein Lächeln oder fragt danach, wie es mir geht?

Wertschätzung für uns als Person und für unsere Arbeit tut uns allen gut – ob Ehrenamtliche oder Hauptberufliche! Und das auf allen Ebenen, ob in der gesamten Seelsorgeeinheit und gerade auch in jeder einzelnen Gruppe.

Hilfreiche Fragen an uns selbst:

- Wie konkret erfahren Engagierte unsere Anerkennung und Wertschätzung für ihr Engagement?
- Gibt es eine Kultur und Rituale im Team, den Wert der eigenen Arbeit wertzuschätzen und sich selbst als ganzes Team etwas zu gönnen?
- Welche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten wir Engagierten in Ihrem Engagement?
- Welche Strategien haben wir zur Prävention von und zum Umgang mit Konflikten?

Denkimpulse zum Thema:



Rituale

Rituale können helfen, gute Standards zu verankern, etwa zu Anerkennung oder zum Start neuer bzw. Ende bisheriger Teammitglieder in der Gruppe. Z.B. ein Begrüßungs-Umtrunk für neue Mitglieder, regelmäßige gemeinsame Freizeitaktivitäten, Weihnachts-Essen, jeder bringt mal Kekse mit...

Spaß in der Sitzung!

Ehrenamt darf – und sollte sogar Spaß machen, auch bei Sitzungen! Neue und auflockernde Methoden zur Sitzungsgestaltung gibt es haufenweise im Internet und können ggf. Schwung in angestaubte Sitzungsabläufe bringen.



... **für ALLE**, auch Hauptberufliche! ...denn sie ist ein menschliches Bedürfnis.

...**konsequent**
(Gleichbehandlung)

...persönlich und **individuell**

... **vielfältig, überraschend** und **unerwartet**.

...**nicht nur einmal**.

10 Tipps: Anerkennung sollte sein...

(In Anlehnung an: www.beratergruppe-ehrenamt.de)

... **verknüpft** mit persönlichen **Werten und Motivationen** der Engagierten

...**ehrlich** gemeint, nicht als Instrument

...**zeitnah**
...informativ/ an die **Person** gerichtet und nicht nur die geleistete Arbeit hervorhebend.

...**sichtbar** (!Achtung, öffentlich wünscht nicht jede/r!)



6. Ende des Engagements

Worum geht's dabei:

Jedes Engagement hat ein Ende... vielleicht, weil das Projekt endet oder sich die Gruppe auflöst, vielleicht, weil jemand andere Prioritäten im Leben setzen will – oder es geht im Streit auseinander. Egal, um welche Situation es sich handelt, ein bewusstes Ende tut immer gut.

Hilfreiche Fragen an uns selbst:

- Welche Formen der Verabschiedung pflegen wir? Gibt es feste Rituale in der Gruppe für Abschiede (Umtrunk, Geschenk etc.)?
- Wer verabschiedet wen in welcher Öffentlichkeit?
- „Darf“ man bei uns ein Engagement beenden? Vermitteln wir das Gefühl, nicht aufhören zu dürfen?
- Wer kümmert sich um eine mögliche Nachfolge?
 - Werden die Aufgaben der gehenden Person in der Gruppe neu verteilt? Bleiben die Gesamt-Ressourcen aller dabei im Blick?!?
 - Wie nehmen wir Abschied von Projekten etc., für die sich keine Engagierten finden?
 - Wie verabschieden wir Engagierte, die sich selbst gar nicht verabschieden wollen?
 - Findet jedes Engagement-Ende eine würdige Reaktion mit Blick auf den Wert des Engagements, auch trotz evtl. Konflikte?
 - Wird das Pfarrbüro über das Ende des Engagements informiert?
 - Wird über die Möglichkeit eines schriftlichen Engagement-Nachweises informiert, und dies bei Wunsch ans Pfarrbüro zur Bearbeitung weitergeleitet?

Denkimpulse zum Thema:



Den Anfang vom Ende planen

Sinnvoll ist es, rechtzeitig das Thema Nachfolge in den Blick zu nehmen, besonders bei ehrenamtlichen Leitungsfunktionen; d.h. Ressourcen und Bedarf planen und rechtzeitig jemanden suchen und einarbeiten. Auf alle Fälle lohnt es sich, das Thema „Engagement-Ende“ regelmäßig anzusprechen und nicht erst, wenn es zu spät ist.

Gerade ein gemeinsamer Übergang kann ein gutes Einarbeiten wie auch ein leichteres Verabschieden aus der Stelle ermöglichen.



Erfahrungen halten!

Am besten immer Wissen und Erfahrungen der gehenden Ehrenamtlichen schriftlich sichern, damit sie nicht verloren gehen. Auch könnte bei jemand Neuem eine Art Mentoring durch jemand Erfahrenes stattfinden - vielleicht auch eine gute Einbindung für Ehemalige? Gleichzeitig ist das Festhalten des Wissens einer gehenden Person auch eine Form von Wertschätzung an ihre Arbeit!

Gibt es Gelegenheiten, sich bei Wunsch auch im Kleinen weiter zu engagieren oder Kontakt zu halten?



7. Öffentlichkeitsarbeit

Worum geht's dabei:

Alle Werbung für neue Leute nützt nichts, wenn niemand unsere Gruppe wahrnimmt oder überhaupt kennt! Ebenso kann das ehrenamtliche Engagement an sich nur schwer attraktiv sein, wenn nicht darüber geredet wird und seine vielen Facetten und Möglichkeiten nicht gesehen werden...

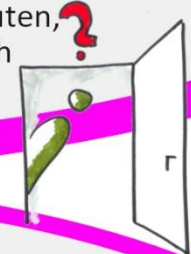
Hilfreiche Fragen an uns selbst:

- Haben Fremde Möglichkeiten, etwas über die Gruppe, ihre Projekte und einen Kontakt zu erfahren (z.B. über Flyer, Homepage etc.)?
- Wird ein Auftritt auf einer eigenen/der Website der Seelsorge-einheit gepflegt bzw. werden Texte, Fotos, aktuelle Termine und wichtige Infos zum Einstellen ans Pfarrbüro weitergeleitet?
- Werden Pfarrblatt-Artikel über vergangene bzw. Werbung für kommende Aktionen rechtzeitig ans Pfarrbüro weitergeleitet?
- Wird informatives Material über die Gruppe, soweit vorhanden, in der Kirche/bei Festen etc. ausgelegt?
 - Wird bei Veranstaltungen Werbung für die Arbeit der Gruppe gemacht, z.B. über Flyer, Gespräche?
 - Gibt es Hinweise am Ende des Gottesdienstes zu Veranstaltungen und dass sich Interessierte bei den Ansprechpersonen melden können? Gibt es nach dem Gottesdienst etc. mal die Möglichkeit zum Austausch oder zum lockeren Gespräch, z.B. bei einem kleinen Kaffee-Angebot etc.?
 - Werden immer wieder aktiv Leute angesprochen, um gerade auch bei einmaligen Aktionen zu helfen und so erste Kontakte zu schaffen...und langfristig neue Teammitglieder zu gewinnen?

Denkimpulse zum Thema:

Gelegenheit zum Finden schaffen!

Werbung für die eigene Gruppierung bzw. Arbeit ist wichtig, dabei helfen etwa Flyer oder ähnliches, bei denen jemand nochmal mehr über die Arbeit der Gruppe nachlesen kann. Für alle grundlegend Interessierten, die nicht im direkten Bekanntenkreis der einzelnen Gruppenmitglieder sind, gilt: Die Gruppe und ihre Arbeit sollten sichtbar und findbar sein (Werbung, Website, Flyer, Handzettel zu Aktionen etc.). Sonst ist es nur ein einseitiges Suchen nach neuen Leuten,[?] und das frustriert irgendwann. Warum sich also nicht auch finden lassen?!?



Sichtbar werden!

Ziel ist es, das Ehrenamt sichtbar zu machen für die breite Öffentlichkeit - aber auch für eigene Leute. Oft wissen selbst die Menschen in der eigenen Gemeinde oder Organisation gar nicht, wo es überall die Möglichkeit zum Engagement gibt. Das ist gute Werbung für das Ehrenamt generell, verschiedene Engagementmöglichkeiten werden aufgezeigt und gleichzeitig kann für einzelne Themen im Ehrenamt (z.B. Anerkennung, Begleitung) sensibilisiert werden.



8. Feste Ansprechperson

Worum geht's dabei:

Das Zentrum des Engagement-Riesenrades, um das sich die anderen Themen drehen, ist eine feste Ansprechperson. Für jemand neues in der Gruppe kann das ein anderes Gruppenmitglied sein... für die ganze Gruppe wiederum jemand vom Seelsorgeteam, eine Person speziell für das Ehrenamt (ob hauptberuflich oder ehrenamtlich...), eine Arbeitsgemeinschaft Ehrenamt u.v.m. **Wichtig ist, dass jede*r weiß, wer da ist!**

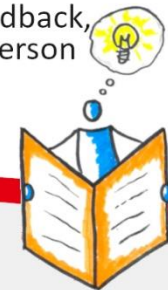
Mal Hand aufs Herz: Wer möchte sich mit seinen Fragen und Aufgaben und Anliegen schon ganz alleine durchwurschteln? Selbst in einer großen Gruppe oder Team gibt es zu Beginn schell mal Hemmungen, immer wieder Fragen zu stellen...

An wen kann ich mich wenden, wenn ich Fragen habe zu Materialkosten-Abrechnungen oder der Website? **Wer kann mir auch mal Rückmeldungen geben**, wie es im Ehrenamt so läuft oder **wer bringt mich auf den neuen Stand und vernetzt mich mit anderen**, was es aktuell noch so alles in der Seelsorgeeinheit gibt? Wen frage ich bei Konflikten im Team? **Wer stößt bei uns mal interessante Themen an** oder spiegelt uns (Team-) Probleme wider, die wir selbst gar nicht sehen? **Wer kann mein Kontakt sein**, wenn ich mich ganz neu in der Kirchengemeinde engagieren will und noch nicht weiß, wo? Das Traurigste ist, wenn sich niemand zuständig fühlt...

Hilfreiche Fragen an uns selbst:

- Wer hat im Seelsorgeteam den Hut auf in Sachen „Engagementförderung“? Was ist dessen Zuständigkeit und Verantwortung, was nicht?
- Wer hat im PGR den Hut auf in Sachen „Engagementförderung“? Was ist dessen Zuständigkeit und Verantwortung, was nicht?
- Sind Ansprechpersonen für Ehrenamtliche in den einzelnen Tätigkeitsfeldern benannt und als solche bekannt? Gibt es Multiplikatoren für das Thema?
- Wer entwickelt Standards, z.B. für Einarbeitung oder Anerkennung und Verabschiedung und koordiniert diese?
- Wer steht Engagierten für regelmäßiges Feedback, für Fragen und im Konfliktfall als Ansprechperson zur Verfügung?

Denkimpuls zum Thema:



Startermappe und Checklisten

Manche Dinge passieren immer wieder, z.B. dass neue Ehrenamtliche Fragen haben... Warum also nichts Standards erstellen, auf die man dann zurückgreifen kann? Infos zu Versicherungsschutz, rechtlichen Regelungen, Kontakten, Abläufen, hilfreichen Tipps etc. sind sinnvoll und wichtig für neue Teammitglieder und ein schönes Willkommensritual für Ehrenamtliche. Praktisch z.B. in einer Startermappe, zusammen mit wichtigen Flyern und Papieren. Genauso können für wiederkehrende Veranstaltungen etc. auch Checklisten erstellt werden – so haben die Neuen einen Aufgaben-Überblick und alle anderen müssen sich nicht jedes Jahr neu an alle Details erinnern...



9. Stabiles Fundament – Haltung & Kultur

Worum geht's dabei:

Gute Engagementförderung ist neben Standards und guten Rahmenbedingungen gerade auch eine Frage der inneren Haltung und der Ehrenamts-Kultur, die sich entwickelt, wenn eben alle auch an ihrer inneren Grundhaltung arbeiten.

Irgendwie dreht sich letztendlich alles stark um das Thema eines wertschätzenden Miteinanders – von Anfang bis Ende. Da nützen alle Geschenke und Rituale nichts, wenn sie nicht ernst gemeint sind, oder wenn Ehrenamtliche zwischen Ehrenamtsfest und Weihnachtskarte sich nicht wahrgenommen fühlen, nicht ernst genommen oder durch einen unbedachten Kommentar verletzt werden.

Hilfreiche Fragen an uns selbst:



- Warum arbeiten wir mit Ehrenamtlichen zusammen? Was hat das mit unserem Verständnis von Kirche zu tun?
- Sind wir entschieden, ehrenamtliches Engagement gezielt zu fördern? Woran merkt man das?
- Welche Ressourcen – materieller und personeller Art – setzen wir dafür ein?
- Welchen Zusammenhang gibt es zwischen dem identifizierten Bedarf und den pastoralen Schwerpunktsetzungen der Seelsorgeeinheit?
- Wer ist für die Bedarfserhebung zuständig?
- Was macht es attraktiv, bei uns mitzuarbeiten oder ein Engagement ggf. neu ins Leben zu rufen? Welche Barrieren sehen wir, was hindert eher daran, sich bei uns zu engagieren? Wie können wir Barrieren mindern?

- Was ist unsere Motivation, aus der heraus wir Ehrenamtliche gewinnen wollen? Dominiert die Perspektive „wir brauchen für ...“ oder sehen wir auch die Perspektive „welche Menschen begegnen uns und was ist ihnen wichtig“?

Was hat das mit unserem Verständnis von Kirche zu tun? Anders gefragt: Wie halten wir Balance zwischen „Aufgabenorientierung“ und „Charismenorientierung“?

- Wie und wo kommen wir mit Menschen in Kontakt, die bisher nicht bei uns engagiert sind. Gibt es hier bestimmte Zielgruppen?
- Wer ist Ansprechperson für den Prozess der Gewinnung; wer ist Ansprechperson für Interessierte? Welche Ressourcen stehen dafür bereit?

- Gibt es eine bewusste Willkommenskultur in unserer Seelsorgeeinheit? Wodurch zeichnet sie sich aus?

- Haben wir Standards zur Orientierung & Einarbeitung und wie individuell flexibel gestalten wir diese? Können wir auf eine Schnupperphase, Einarbeitung und Begleitung verweisen?

- Welche Interessen sind in der Begleitung Engagierter für uns handlungsleitend?

- Wie schaffen wir eine engagementfreundliche Atmosphäre, in der Menschen gute Voraussetzungen für die Ausübung ihres Engagements vorfinden und sich in ihrem Engagement als wirksam erleben?

- Welche Bedeutung haben für uns Wandel und Veränderung?

- Welche Kultur des Abschieds leben wir? Wer verabschiedet wen in welcher Öffentlichkeit? Gibt es Standards? „Darf“ man bei uns ein Engagement beenden?

- Wie nehmen wir Abschied von Engagementbereichen, für die sich keine Engagierten finden?