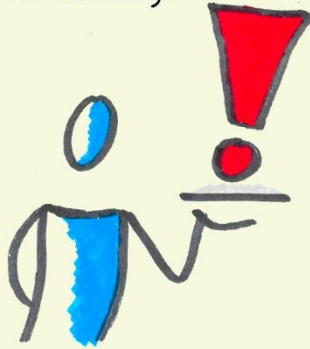


Die Denk-Impulse-Karten sind Vorlage für alle Interessierten zum Ausdrucken, Ausschneiden und ggf. einzeln einlaminiert. Und natürlich, um sie zu nutzen!

Ausgeschlossen ist eine kommerzielle Verwendung.



Inhalte & Design durch Melanie Bischoff, Ehrenamts-Koordinatorin der kath. Seelsorgeeinheit Ettenheim. 2020.

Die Abbildungen wurden abgezeichnet bzw. inspiriert aus den bikablo Publikationen, www.bikablo.com.



38 Denk-Impulse für das Ehrenamt

Für Einzelne, Gruppen, Seelsorgeeinheiten... und alle, die das ehrenamtliche Engagement vor Ort voranbringen wollen!

Es existieren viele tolle Handbücher und Richtlinien für den Bereich Ehrenamt, die beschreiben, wie etwa Gewinnung, Erstgespräch, Abschied oder Anerkennungs-Formen aussehen können, sowie die tiefgreifenden Veränderungen, Anforderungen und Gedanken in der Ehrenamts-Förderung.

Manchen ist jedoch ein 70-Seiten-Papier als erster Kontakt zum Thema zu unübersichtlich oder zu viel auf einmal. Anderen fehlt manchmal vielleicht ein **kleiner Funke**, ein **erster Schritt ins Thema**, eine **konkrete Idee** oder **der richtige Impuls, um an die Arbeit zu gehen**. Oder manches will einfach nicht gelingen, führt zu Konflikten oder endet in Frustration. In vielen Momenten und Gesprächen rund um die Ehrenamts-Arbeit scheinen es oft einzelne gedankliche Impulse und Bilder zu sein, die hängenbleiben und in das Thema hineinführen.

Auf den 38 Karten finden sich auf bunte und prägnante Weise viele kleine Denk-Impulse für das Ehrenamt, die zum Nachdenken anregen und die eigene Arbeit inspirieren sollen.

Mögliche Arbeitsweisen für die Denk-Impuls-Karten

„Die Karten auf den Tisch legen“

Um ins Thema einzusteigen, können alle Impuls-Karten genutzt werden: Alle ausbreiten und

- jeder wählt sich 1 oder 2 Themen aus, die persönlich interessieren/ besonders wichtig erscheinen/ vor Ort eher schwach sind/ vor Ort gut laufen, etc..

Darüber ins Gespräch kommen...

- sich konkret auf 1 oder 2 Themen einigen, mit denen gearbeitet werden soll.

„Alles auf eine Karte setzen“

- Es können 1 oder 2 Karten aus dem Set als Input für ein bestimmtes Thema dienen. Der restliche Stapel kann dabei aufzeigen, wie viele Themen noch im Ehrenamt stecken können.

- Je 1 Karte wird als Impuls genutzt, um Stück für Stück verschiedene oder auch alle Karten anzusprechen, zu diskutieren und anzupacken. Z.B. in Form von:

„Zieh 'ne Karte“

- Etwa zu jeder Teamsitzung eine Zufallskarte ziehen und darüber ins Gespräch kommen.

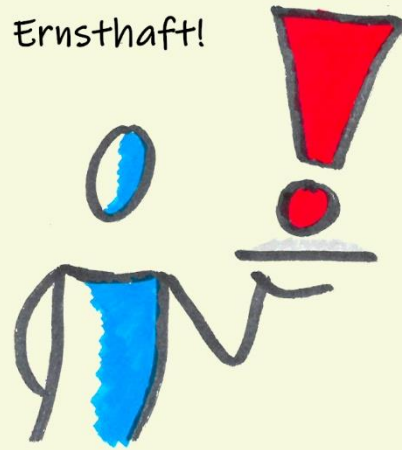
Corona als Experimentierlabor!



Corona war und ist eine anstrengende Phase für die Arbeit vor Ort und das Ehrenamt – nichts desto trotz kann man die Gesamtsituation auch als Chance betrachten: Im üblichen Alltag haben neue Ideen sowie veränderte Strukturen und Abläufe oft wenig Chance auf Durchsetzung. Mit Corona stehen jede Veranstaltung und jeder Ablauf auf dem Prüfstand. Digitale Ideen und neue Veranstaltungsformate rücken in den Fokus. Diese Chance gilt es zu nutzen!

Wo ist bereits Neues entstanden?
Wo kann noch Neues entstehen?

Ernsthaft!



Ehrenamts-Arbeit ernst zu nehmen, das bedeutet auch ein finanzielles Budget, Zeitressourcen und einen offiziellen Ansprechpartner für das Thema zu haben.

Engagementförderung läuft niemals „nur nebenher“. Veränderungen bedeuten Arbeit und ausgelastete Stellen können nicht die Zusatzenergie für einen Wandel aufbringen. Eine gute Arbeitszeit sollte grundlegend - und erst recht in der Engagementförderung - aus maximal 80% Auslastung und mindestens 20% Puffer für kreative Prozesse bestehen.

Miteinander!



Ehrenamt muss auf Augenhöhe zu den Hauptberuflichen geschehen, auch Anerkennung und Wertschätzung finden idealerweise in alle Richtungen statt. Weder sind Ehrenamtliche Lückenbüßer oder Gehilfen, noch sind Hauptberufliche reine Unterstützungsfunktion des Ehrenamtes. Beide haben ihre Fähigkeiten und Zuständigkeits-Gebiete.

Was hilft? Eine eigene innere Haltung finden und klare inhaltliche Abgrenzungen ziehen, z.B. über Aufgabenprofile auch im Ehrenamt. Dabei gilt zu bedenken, was die Prognose der Kirche sagt: Es wird weniger pastorale Mitarbeitende geben, also wird vieles stärker im Ehrenamt liegen müssen, sodass Hauptberufliche in Zukunft mehr als Begleitung „die Bühne bereiten“ für Ehrenamtliche und im Hintergrund unterstützen werden.

Wollen = Wollen?!?



Viele wollen „neue und junge Leute in der Gruppe“ – aber besteht dabei auch wirklich die Offenheit, neue Ideen und Denkweisen zuzulassen? Wer versucht oder hofft, dass sich alle Neuen in die bisherige Denk- und Arbeitsweise einpassen, der vergrault sie vermutlich sehr schnell. Über das Thema „Sind wir offen für neue Leute mit neuen Ansichten?“ sollte sich in der Gruppe ausgetauscht und die eigene Haltung reflektiert werden. Ebenso zu bedenken sind Haltungen wie „Lieber unter sich bleiben, als den Falschen aufzunehmen.“

Impulsfragen wären z.B. „Woran ist erkennbar, dass wir offen für neue Leute sind? Wie gehen wir auf neue Leute zu? Sind wir für sie erreichbar? Wie gehen wir auf neue Ideen von ihnen ein?“

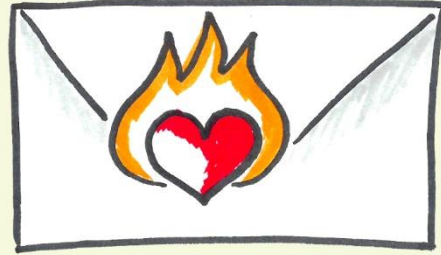
Wer für Wen?



Ehrenamt kann und sollte nicht nur FÜR Menschen in Nöten stattfinden (Senioren, Menschen mit Behinderung, Flüchtlinge etc.), sondern kann auch DURCH diese Menschen geschehen. Selbst gebraucht zu werden und etwas zu bewirken, das ist für jeden Menschen wichtig, besonders jenen, denen sonst immer nur geholfen wird.

Also: Neue Zielgruppen für die Gewinnung im Ehrenamt mitdenken. Finanzen, Sprache, Niederschwelligkeit und Möglichkeiten dabei gut in den Blick nehmen und ggf. gemeinsam Lösungen finden.

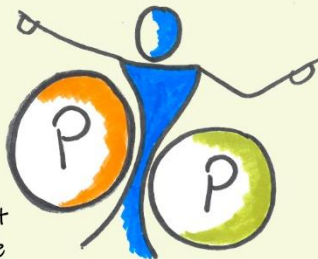
Neue Menschen!



Welch bessere Chance gibt es für Zugezogene, neue Menschen kennenzulernen, als bei einem Ehrenamt oder Projekt zur Mitarbeit vor Ort?!? Sollen neue Leute für das Ehrenamt in der Kirchengemeinde erreicht werden, dann lohnt es sich, eine schöne und ansprechende Postkarte oder einen Brief für Zugezogene zu gestalten! Gut sind für den Anfang Projekte und Veranstaltungen mit unverbindlichem Charakter und zum Kennenlernen, ohne gleich zu viel von den Menschen zu wollen.

Eine andere Möglichkeit ist es etwa, beim Stadtfest oder anderen Gelegenheiten über einen kleinen ansprechenden Infostand Menschen anzusprechen - an dieser Stelle sei noch einmal die ansprechende Postkarte etc. erwähnt.

Wer sollte sich verbiegen müssen?



Das Ehrenamt wandelt sich: Mehr geforderte Mobilität und Flexibilität sowie

unendliche Möglichkeiten haben zum Resultat, dass sich Menschen lieber kurz und projekthaft engagieren. Viele haben gar nicht die berufliche Sicherheit, sich mehrere Jahre auf ein Amt wählen zu lassen oder zwischen Job, Kindern, Pendelei und Nebenjob eine feste und zeitintensive Tätigkeit auszuüben.

Dies alles sagt jedoch nichts darüber aus, dass viele dennoch Lust hätten, sich zu engagieren - allerdings in einer anderen, kürzeren Form. Darauf kann natürlich nicht in allen Engagementfeldern reagiert werden, aber: Die Ehrenamtlichen können und sollten nicht verbogen werden, damit sie in Stellen passen, sondern Tätigkeiten sollten sich nach Möglichkeit den geänderten Bedürfnissen der Gesellschaft anpassen. Jede/r sollte ehrenamtlich tätig werden können ... ohne dabei zeitlich auszubrennen.

Sichtbar werden!



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

Die Möglichkeiten sind z.B. Presseberichte, ein regelmäßiger Newsletter, Engagement-Förderung auf der Website, Infostände am Pfarrfest u.a., Veranstaltungen zum Thema Ehrenamt, Postkarten oder Flyer, dekorative und spielerische Elemente wie Puzzles (zerschnittene Bilder) oder ein Ehrenamts-Memory mit je einem Symbol und einem Foto zu verschiedenen Ehrenamtsfeldern vor Ort, u.v.m.

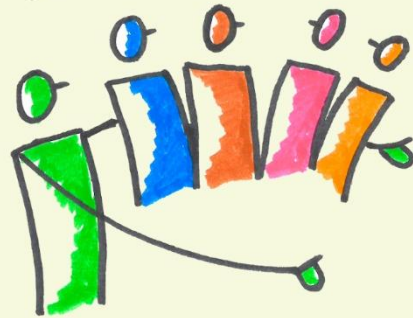
Stetiges Thema!



Ehrenamt ist kein einmalig zu erwähnendes Thema und hat viel zu viele Facetten für nur ein Gespräch oder nur einen Presseartikel. Deshalb sollte das Thema regelmäßig Platz finden, um Leute zu informieren und zu sensibilisieren.

Gute Möglichkeit ist etwa ein regelmäßiger Newsletter im Pfarrblatt mit Themen, Anregungen oder Terminen zum Ehrenamt. Oder zur Sensibilisierung des Themas Anerkennung eine kleine Rubrik wie „Anerkennungsform des Monats“. Auch im Seelsorgeteam, dem Pfarrgemeinderat, einer Gruppe usw. macht das Thema mit Regelmäßigkeit Sinn.

Ehrenamt zum Thema für alle machen!



Je öfter das Thema Ehrenamt und seine Aspekte auf den Tisch kommen, desto mehr finden eine Sensibilisierung oder Aha-Effekte statt. Das kann in allen Räten und Teams geschehen – oder auch auf Ebene der ganzen Seelsorgeeinheit, indem etwa ein einmaliger oder jährlicher Fachtag, regelmäßiger Ehrenamts-Stammtisch oder grundlegender Austauschabend angeboten werden, zu dem Ehrenamtliche, Hauptberufliche und generell alle Interessierten eingeladen sind. In der Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung können neue Ideen entstehen, kritische wie auch funktionierende Punkte aufgedeckt werden und die Wichtigkeit des Themas bleibt präsent.

Verliebt – verlobt – verheiratet!



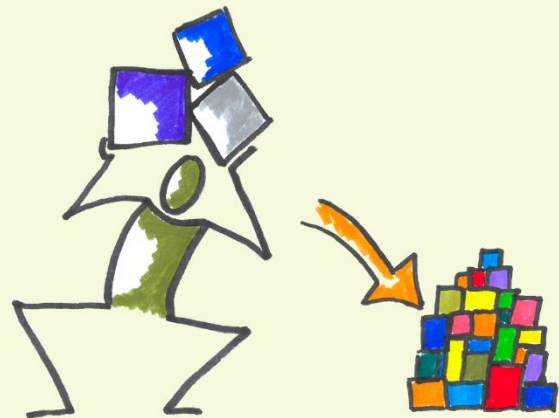
Ein Prinzip für mehr kleine ungezwungene Veranstaltungen – denn wer würde nach dem ersten Abend gleich jemanden heiraten? Genauso ist es bei der Frage an jemand eher neues, ein Ehrenamt zu bekleiden: Da ist wenig Zeit, sich an die Idee zu gewöhnen, Leute und Arbeit sind noch nicht vertraut, Amt und Zeitaufwand

erscheinen zu groß. Viele kommen ins Ehrenamt über eine zwanglose Veranstaltung ohne weitere Verpflichtung, werden von Freunden mitgenommen, und "verlieben" sich dabei in die Menschen oder das Thema – und oft erst nach etwas Zeit dann auch in Idee und Anliegen der Gruppe.

Warum also nicht mehr kleine, projekthafte und ungezwungene Veranstaltungen vor Ort anbieten, bei denen sich Menschen „verlieben“ können? Indem z.B. einmalige Kuchenbäcker*innen für den Senioren-Nachmittag gesucht werden, Hilfe für eine Stadtsäuberung oder Beteiligung an einem offenen Forum.

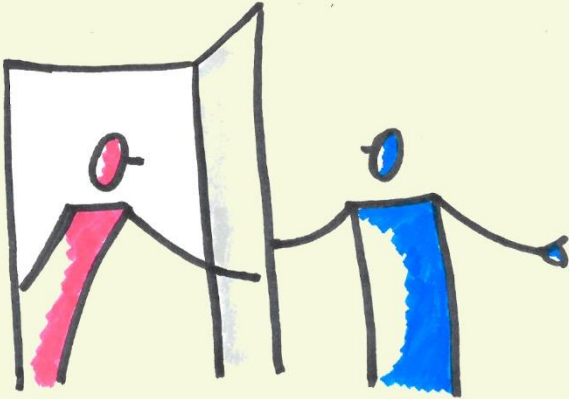
2. Schritt ist die Frage, wie sich die "Verliebten" verbunden und verantwortlich fühlen können.

Im ganz Kleinen... Micro-Volunteering!



Das bedeutet, Aufgaben in möglichst kleine Pakete zu teilen und Leute für solche kleinen Jobs zu suchen und einzubinden. Gerade auch im Sinne der projekthafte Einbeziehung und Gewinnung neuer Leute, etwa als Chance zum Kennenlernen und „verlieben“. Mal 1 Tag, 1 Stunde, 1 Kuchen,... So kann ein Team über Arbeitsgruppen auch einzelne Veranstaltungen oder Themen auslagern und sich Menschen von außerhalb des Teams dazu holen und als On/Off-Helfende anbinden.

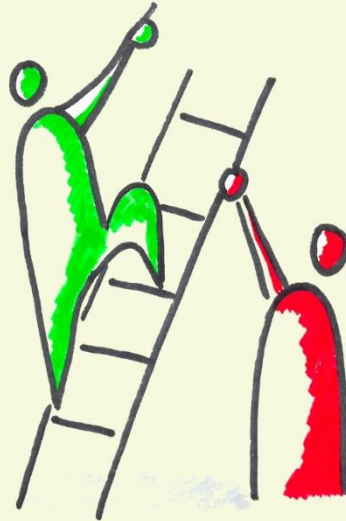
On & Off



... bedeutet, interessierte Leute einzubinden, ohne sie zu binden, wenn sie ein festes Engagement nicht wollen oder leisten können. On&Off-Helfende fürs Team können dann zu bestimmten Themen oder Veranstaltungen dazu geholt werden.

Es ist von Vorteil, wenn das feste Team dabei auch ein gutes Auge auf die Themen Informationsweitergabe, Dank und Wertschätzung ihnen gegenüber hat.

Leitung < > Begleitung!



Wieviel von beidem bringen die Hauptberuflichen in ehrenamtliche Gremien ein? Ehrenamt der Zukunft bedeutet, Partizipation ernst zu nehmen, und dies beginnt mit einer Auseinandersetzung und inneren Reflexion des Themas bei jenen, die das Ehrenamt (beg-)leiten. Auch kann Begleitung unterschiedlich und subjektiv wahrgenommen werden - als wohlwollend und hilfreich, aber ggf. auch als übergriffig und zu viel.

Motivationen nutzen!



Engagement beginnt oft mit einer extrinsischen (von außen gesteuerten) Motivation wie „Freunde sind dabei“ oder „Spaß“, hierin kann gezielt gesteuert und Werbung gemacht werden. Mit der Zeit kann dies zu einer intrinsischen (in der Person gelegenen) Motivation werden, diese wirkt stärker!

Generell sind Motivationen bei jedem Menschen anders und es hilft bei der Gewinnung, Bestärkung oder Verabschiedung, darauf individuell einzugehen: Geht es um persönliche Entwicklung? Veränderung? Neues lernen? Sozialer Austausch? Spaß an der Tätigkeit selbst? Ausgleich zum Alltag? Etc. Zählt also für jemanden z.B. beim Gehen eher ein Rückblick auf das Ergebnis? Oder die öffentliche Anerkennung? Der Abschied in der Gemeinschaft?

Balance zwischen Lust und Frust!



Manchmal braucht es im Ehrenamt und bei der Verteilung von Arbeitspaketen eine Orientierung an den zu erledigenden Aufgaben. Schön und wichtig ist dagegen eine Orientierung an den Charismen, Fähigkeiten und Wünschen der Einzelnen. Im Bestfall wird zumindest auf eine gute Balance für jeden geachtet, denn: Wer nur ungeliebte und ungewollte Dinge tut, wird das nicht sehr lange - und zumindest ohne Freude - machen!

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. Oder in manchen Not-Situationen wird nur das Nötigste mitgenommen, bevor der Rucksack stehen bleibt. Oder der Inhalt wird auf 2 oder 3 Rucksäcke aufgeteilt. Und schon erscheint alles viel leichter! Ehrenamtsförderung bedeutet manchmal ein Umdenken, neue Wege einzuschlagen und neue Menschen anzusprechen - mit einem Rucksack, dessen Gewicht nicht abschreckt, sodass Leute Lust bekommen, ihn zu tragen und vllt. zu testen, ob das für sie passt. Der Rucksack ist ein gutes Bild dafür, die Inhalte eines Ehrenamtes auch sichtbar zu machen (z.B. in einem Aufgabenprofil) und Inhalte neu zu überdenken.

Eine Fahrt im Riesenrad!



Vom Einstieg bis zum Ausstieg soll alles rund laufen im Ehrenamt, dann fühlen sich Leute wohl, bleiben dabei und machen gute Werbung. Dazu gehören verschiedene Themen, die am Besten durch Standards, Rituale und regelmäßige Auseinandersetzung fest verortet sind:

1. Bedarfe und Ressourcen im Team: Welche Aufgaben gibt es? Wen brauchen wir?
2. Gewinnung: Wie werben wir?
3. Erstgespräch und Schnupperphase: Gibt es das für Interessierte?
4. Orientierung und Einarbeitung: Gibt es eine Vorstellung im Team/ Einarbeitung in die Arbeit?
5. Wertschätzende Begleitung
6. Verabschiedung: Wie gehen bei uns Leute? Gibt es Kontakte danach?
7. Öffentlichkeitsarbeit: Ist das Thema Ehrenamt sichtbar?

Bewerbungsgespräche!

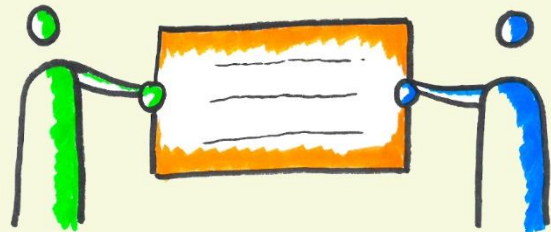


Es heisst, ein Freiwilliger ist dort richtig, wo mit ihm wie mit einem neuen bezahlten Mitarbeiter umgegangen wird bzgl. Auswahl, Einarbeitung, Stellenbeschreibung etc.

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.

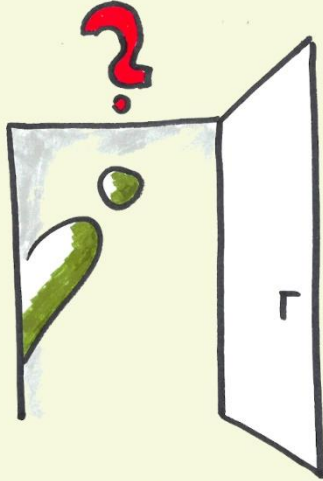
Profil zeigen!



Wo es in der Erwerbsarbeit klare Stellenanzeigen und Stellenprofile gibt, bleibt das im Ehrenamt oft schwammig. Und als Konsequenz traut sich mancher dann nicht an ein Ehrenamt, weil der Zeitaufwand überschätzt wird - oder unterschätzt, sodass jemand schnell wieder aussteigt.

Aufgaben und zeitlicher Rahmen sollten zu einem Stellenprofil verschriftlicht werden - das hilft auch für „Stellenzeigen“. Durch klare Aufgaben-Abgrenzungen können etwa auch Konflikte zu Hauptberuflichen vermieden werden, wenn jede/r um die klaren Aufgaben der anderen weiß. Also los geht's zum Erstellen eines Stellenprofils für verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten!

Gelegenheit zum Finden schaffen!



Werbung für die eigene Gruppierung bzw. Arbeit ist wichtig, dabei helfen etwa Flyer oder ähnliches, bei dem 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?!?

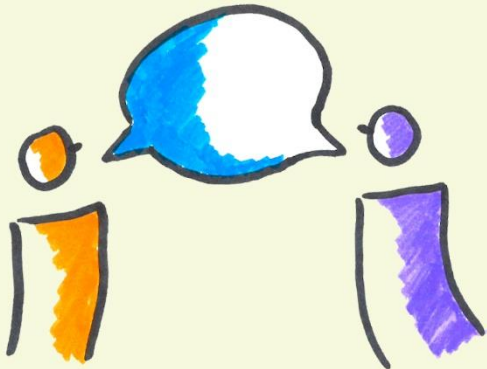
Klappe auf... Startermappe!



Infos zu Versicherungsschutz, rechtlichen Regelungen, Kontakten, Abläufen, Organigrammen, hilfreichen Tipps etc. sind sinnvoll und wichtig für neue Teammitglieder und ein schönes Willkommensritual (etwa für Gemeindeteams, Pfarrgemeinderat, Gottesdienst-Teams etc.).

Praktisch ist eine Startermappe, zusammen mit wichtigen Flyern und Papieren darin.

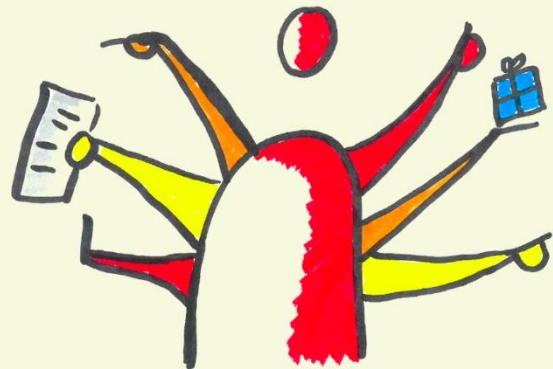
Persönlich nehmen!



Ein unterstützender Flyer oder verschriftliche Infos helfen grundsätzlich sehr bei der Werbung – aber nichts geht über die persönliche Ansprache! Statistiken belegen z.B. auch, dass eine Ansprache für den Pfarrgemeinderat durch den Pfarrer oder eine leitende Person oft die größte Wirkung hat.

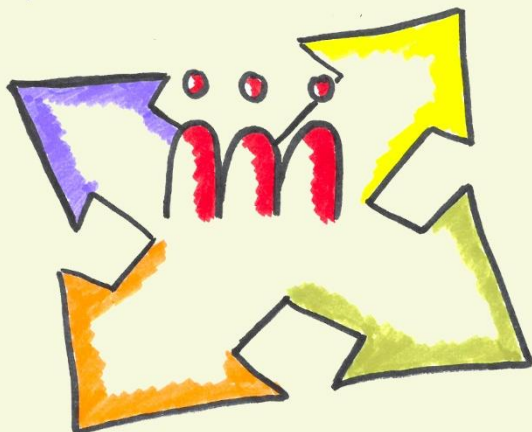
Es lohnt sich grundlegend, auch Zeit zu investieren in die Frage, WEN man anfragen könnte – auch mal neu denken dabei – und WER am besten fragt. Was auch hilft, ist eine positive Außenwirkung der jeweiligen Gruppe. Und die erreicht man dadurch, dass die Rahmenbedingungen stimmen und sich die Leute wohlfühlen. Dies gilt es zu fördern (siehe auch Themen des „Riesenrades“).

Rituale!



Rituale können helfen, gute Standards zu verankern, etwa zu Anerkennung oder zum Start neuer bzw. Ende bisheriger Teammitglieder in der Gruppe oder sogar in der ganzen Seelsorgeeinheit.

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 das Team/die Gruppe selbst zu konzentrieren. Wer macht was gerne und hat welche Ressourcen? Wie wollen wir zusammenarbeiten? Wollen wir Themenschwerpunkte verteilen? Etc.

Methoden dafür finden sich vielfältig im Internet. Ein gut arbeitendes und zufriedenes Team ist Gold wert und erspart viel Konfliktarbeit. Schön ist hier ggf. auch eine Moderation von außerhalb des Teams.

Neue Ideen?!



Es ist sinnvoll, ab und zu bei der Arbeit inne zu halten und einen Blick auf die eigenen Arbeitsfelder zu werfen – ebenso auf mögliche neue Bereiche, Zielgruppen, Projekte etc. Wie neue Ideen kommen?

*Direkt Ideen sammeln mit einem Brainstorming.

*Eine Zukunftswerkstatt oder Ideenworkshop

*Ideen aus: Betroffenheit, Beziehungen, Bezügen, Wahrnehmung, zufälligen Impulsen, Kopieren und Anpassen existierender Angebote, geförderten Themen, Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen, systematisch erhobenen Bedarfen, bestimmten Zielgruppen, die Pastoralkonzeption oder Leitlinien der Seelsorgeeinheit, aus bisheriger Angebotspalette ableiten, Trends und Prognosen.

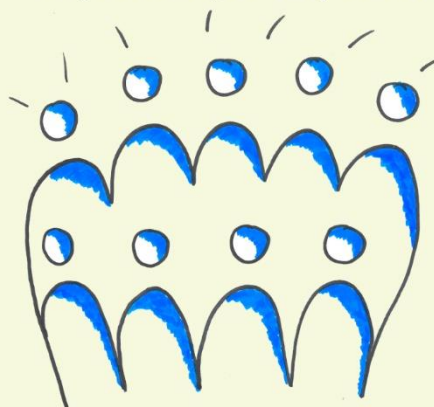
*Viele Kreativitätstechniken mehr, Vorlagen gibt es im Internet.

Und die Wirkung?



Um die Zufriedenheit in der Ehrenamtsarbeit zu erhöhen und Ergebnisse besser reflektieren zu können, helfen passende Ziele für die Arbeit: Nämlich was genau erreicht werden soll. Viel zu oft konzentrieren wir uns zu sehr auf Zahlen - oder setzen gar keine messbaren Ziele. Es gilt, qualitative WIRKUNGSziele statt rein quantitativer Realisierungsziele zu setzen. Anstatt „Wir wollen möglichst viele Menschen auf dem Info-Tag haben“ geht es um die Frage der eigentlichen Wirkung, etwa „Die anwesenden Menschen erhalten grundlegende Infos übers Ehrenamt.“ oder „Die sich vorstellenden Gruppen sind nach der Veranstaltung durch den Austausch besser untereinander vernetzt.“

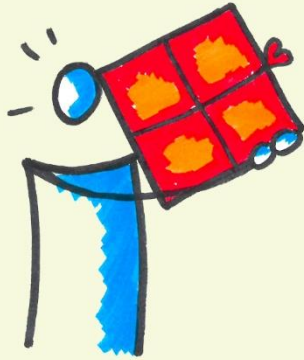
Experten für Experten!



Die einzelnen Gruppen sind Experten für ihre Arbeit vor Ort, freuen sich aber über Anregungen und neue Ideen. Dies muss nicht durch hauptberufliche Personen oder externe Experten sein. Es kann bereits unterstützend sein, Gruppen zu bestimmten Themen regelmäßig zu vernetzen, z.B. Sternsinger, Senioren-Café, Lektoren, Besuchsdienste, Frauengruppen, Pfarrfest-Organisatoren etc.)

Etwa mit einem jährlichen Austauschtreffen innerhalb der Seelsorgeeinheit unter dem Motto „Wie macht Ihr denn das?“. Vielleicht ergeben sich auch gemeinsame Planungen.

1001 Dankeschöns!



Es gibt sehr viele Möglichkeiten der Anerkennung. Aber vor allem beginnt Wertschätzung im Kleinen, mit einem freundlichen „Hallo“ und Interesse an der Arbeit der Ehrenamtlichen.

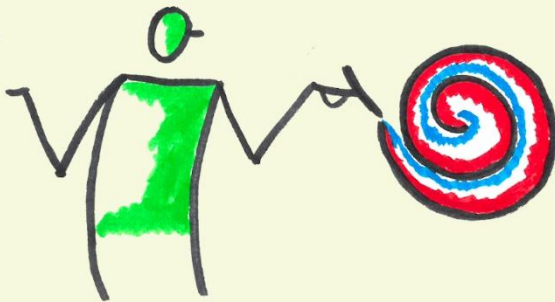
Feste Standards und Rituale helfen, niemanden zu vergessen und alle gleich zu behandeln. Z.B. Abschiedsrituale oder feste Größen für Geschenke – in Summe oder auch Standards wie Blumenstrauß, Honigglas, Gepa-Süßigkeiten-Tüte. Schön sind etwa auch Ausflüge, eine Essenseinladung oder gemeinsame (Danke-)Feste in der Gruppe, Gemeinde oder Seelsorgeeinheit. Eine vollständige Liste aller Ehrenamtlichen hilft, niemanden zu vergessen. Das wäre echt traurig und peinlich!

Spaß in der Sitzung!



Ehrenamt darf auch Spaß machen! Es sollte sogar Spaß machen, auch bei Sitzungen! Neue und auflockernde Methoden zur Sitzungsgestaltung oder Reflexion gibt es haufenweise im Internet und können ggf. Schwung in angestaubte Sitzungsabläufe bringen. Ebenso können auf diese Weise alle einbezogen werden, die sich sonst vielleicht eher zurückhalten mit Wortmeldungen etc.

Den Anfang vom Ende planen!



Sinnvoll ist es, rechtzeitig das Thema Nachfolge in den Blick zu nehmen, besonders bei Leitungsfunktionen; d.h. Ressourcen und Bedarf planen und rechtzeitig jemanden suchen und einarbeiten. Auf alle Fälle lohnt es sich, das Thema 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, die nun versorgt ist. 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?

Erfahrung erhalten!



Wie auch immer das geschehen könnte: Die Erfahrung gehender Ehrenamtlicher nicht verlorengehen lassen. Vielleicht scheidet jemand aus einem Amt, aber könnte noch eine Weile Mentor/in für die Nachfolge sein? Oder die wichtigen Dinge werden rechtzeitig zusammengetragen in schriftlicher Form zum Nachlesen? Oder...

Positiver Nebeneffekt ist die damit einhergehende Anerkennung für die Arbeit der ausscheidenden Person und dass ihr Wissen zu wichtig ist zum Verpuffen.

„Charismenorientierung“ = ?!?!



Charismenorientierung heißt Engagementförderung entlang der Begabungen und Fähigkeiten von Menschen. Ziel ist dabei nicht vorrangig, freie Ämter zu besetzen, sondern es bedeutet auch eine Entwicklung im Denken und in der Organisationskultur:

Nicht die freie Engagementstelle ist zentral - sondern der Mensch und seine Begabungen stehen im Mittelpunkt. Genau genommen gilt es also nicht, Menschen für freie Stellen zu generieren, sondern passende Stellen für die Fähigkeiten der motivierten Menschen zu schaffen bzw. freie Stellen ganz gezielt zu besetzen.

Rausgehen!



Immer wieder auch mal über den Tellerrand der eigenen Gruppe, Seelsorgeeinheit, Organisation und der üblichen Aktionen im Jahresablauf schauen: Wo sind Menschen in der Gemeinde und welche Bedarfe haben sie? Wo sind wichtige und aktuelle Themen? Und wie können Menschen in ihren eigenen Themen vor Ort gestärkt und unterstützt werden, um diese Themen selbst angehen zu können?

Stichwort ist das Thema Sozialraumorientierung und diakonisches Engagement im Sozialraum. Also nichts wie raus - und Ohren und Augen aufsperrn!

Ein wichtiges Thema vergessen?