

3.2 Ehrenamtliche als Zeitspender gewinnen

So vielfältig wie die kirchlichen Aufgabenbereiche sind, so unterschiedlich sind auch die Gaben, mit denen sich Menschen ehrenamtlich in die Kirche einbringen. Diese „Schätze“ zu finden und professionell zu begleiten, ist eine spannende Aufgabe.

- Sie wollen solidarisch mit anderen sein, Sinnvolles tun, Gesellschaft im Kleinen und Großen verändern.
- Ehrenamtliche verstehen sich als gleichwertige Mitarbeiter und erwarten entsprechende Verantwortung und Entscheidungsmöglichkeiten.

1. Das Ehrenamt – bürgerschaftliches Engagement

Eine bürgerliche Gesellschaft lebt von und durch Menschen, die ihre Verantwortung in freiwilligem Engagement wahrnehmen und sich in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft einbringen. Rund 23 Millionen Bürgerinnen und Bürger aller Altersklassen sind laut Freiwilligensurvey aktiv. Die Bezeichnung des Engagements lautet sowohl „freiwilliges“, „ehrenamtliches“ oder „bürgerschaftliches“ Engagement; der Begriff „Laie“, gerade im kirchlichen Umfeld, hat ausgedient. Nicht nur die Bezeichnungen, sondern auch die Ausgestaltungsformen haben sich in unserer Gesellschaft gewandelt: „einmal Ehrenamt – immer Ehrenamt“ gilt heute nur noch bedingt. Es wird immer mehr abgelöst durch neue Formen des kurzfristigen Engagements.

Das bringt für Organisationen wie die Kirche neue Herausforderungen mit sich. Die „Allround-Ehrenamtlichen“, wie sie in Kirchengemeinden besonders geschätzt wurden (immer dort einzuspringen, wo gerade Bedarf war, wie Kuchen backen, Blumenschmuck herrichten, Gemeindebriefe verteilen und so weiter), entspricht nicht mehr den Ansprüchen, die heute ans Ehrenamt gestellt werden, sei es aus Sicht der Engagierten als auch der Organisationen.

2. Engagiert und Engagierte

Menschen, die sich freiwillig mit ihren Kompetenzen einbringen, haben vor allem folgende Motivationen:

- Das Engagement soll Freude bereiten und im Tun für andere einen Gewinn bieten für sich selbst.
- Sie wollen andere Menschen kennenlernen und sind an einer Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit interessiert.

Die Grundhaltung einer Organisation und ihrer hauptamtlichen Mitarbeiter ist ein entscheidender Faktor. „Dabei sind ehrenamtlich Engagierte nicht als Helfer oder Ersatz für hauptamtliche Kräfte zu betrachten. Vielmehr nehmen sie ihre Aufgaben in eigenständiger Verantwortung wahr.“ (EKD, Kirche der Freiheit 2007)

Mit den Ehrenamtlichen kommen neue Blickwinkel in die Arbeit der Organisation, neue Gedanken und Anregungen bringen für beide Seiten einen Gewinn. Die ehrenamtlich Tätigen bringen Vielfalt durch ihre unterschiedlichen Kompetenzen und ermöglichen dadurch auch ein breiteres Angebotsspektrum. Und sie tragen mit dazu bei, dass sich das gute Image der Einrichtung in der Region verbreitet.

3. Wie gewinnt man Ehrenamtliche?

Um den veränderten Voraussetzungen für eine gelingende Zusammenarbeit zwischen ehrenamtlichen Mitarbeitern und der Organisation mit ihren hauptamtlichen Mitarbeitern gerecht zu werden, sollten Sie in Ihrer Organisation eine entsprechende Basis dafür schaffen. Klären Sie, was ehrenamtliche Mitarbeit für Sie bedeutet. Überlegen Sie auch aus dem Blickwinkel der Engagierten: Was macht es attraktiv, sich bei uns ehrenamtlich zu engagieren?

Für die Begleitung der ehrenamtlich Engagierten sollte eine qualifizierte, mit entsprechendem Zeitbudget ausgestattete Ansprechperson berufen werden. Das können sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Tätige sein. Sie sollten kommunikative Menschen sein, die planen können und über organisatorische Kompetenzen verfügen. Ihre Aufgaben umfassen beispielsweise: Führen von Erstgesprächen, Begleitung und Beratung der Ehrenamtlichen, Kontaktperson zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen.

3.1 Leitsätze

Formulieren Sie Leitsätze für die gemeinsame Arbeit, zum Beispiel:

- Das ehrenamtliche Engagement hat in unserer Einrichtung einen hohen Stellenwert.
- Die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen geschieht partnerschaftlich.

3.2 Standards

Gute Arbeitsbedingungen, partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, Mitspracherechte, Auslagenerstattung, Nachweise ehrenamtlicher Tätigkeit, Beratung und Fortbildung sind eine grundlegende Form der Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements. Um sich und den ehrenamtlichen Mitarbeitern dies zu vergegenwärtigen, halten Sie die Standards schriftlich fest.

3.2.1 Aufgabenprofile für die Aufgabenfelder

Gerade in den veränderten Formen des Engagements ist eine konkrete, detaillierte Aufgabenbeschreibung wichtig. Beschreiben Sie hier die Aufgaben bzw. das Projekt, die gewünschten Kompetenzen, den Zeitumfang des Engagements und die Kontaktdaten der Ansprechperson (siehe Checkliste „Ehrenamtliche Arbeit“).

3.2.2 Erstgespräch

Hat sich ein Interessierter gefunden, sollte ein Erstgespräch stattfinden. Für dieses Gespräch ist eine angenehme Atmosphäre wichtig. Ein passender Raum, ein Getränkeangebot und vor allem eine störungsfreie Zeit sollten gewährleistet sein. Der Interessierte bekommt das Gefühl, willkommen zu sein und ernst genommen zu werden. Die Ansprechperson stellt sich und die Organisation vor, erläutert die Tätigkeiten und die Standards ehrenamtlicher Arbeit. Bei der persönlichen Vorstellung des Interessierten geht es um seine Motivation und persönlichen Fähigkeiten.

Es gibt keine eindeutige Definition, die der Vielfalt der ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Tätigkeiten gerecht werden kann. Das Engagement umfasst ein weites Spektrum von freiwilligem Dienst, von Zuarbeit und Mithilfe, von verantwortlicher Gruppenleitung und selbstständig gestalteten Aufgaben sowie von Leitungstätigkeiten. Die passende Form des Engagements anhand der Aufgabenprofile herauszufinden, ist Ziel dieses Gesprächs. Sollte sich das Interesse vertieft und beide Partner das Gefühl haben, zueinander zu

passen, gilt es, eine Schnupperphase mit einem anschließenden Gespräch zu verabreden.

3.2.3 Schnupperphase

In einem abgesprochenen Zeitrahmen kann der Interessierte in die ausgewählten Arbeitsbereiche Einblick nehmen, sich mit eigenen Ideen einbringen und durch die Begleitung der Ansprechperson tiefere Einblicke in die Einrichtung gewinnen. Bei der Zwischenbilanz können noch offene Fragen geklärt, positive und negative Eindrücke benannt und besprochen und vor allem eine Entscheidung über den zukünftigen Einsatz getroffen werden.

3.2.4 Vereinbarung

Ist die Schnupperphase im gegenseitigen Einvernehmen gut gelaufen, sollte für die weitere Tätigkeit eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden. Sie sollte folgende Punkte enthalten:

Der Ehrenamtliche ist bereit ...

- die Ziele, Einstellungen und Haltungen der Organisation mitzutragen,
- die getroffenen Vereinbarungen über Einsatzzeiten und Aufgaben einzuhalten und sich im Verhinderungsfall rechtzeitig zu melden,
- die Schweigepflicht gemäß der Schweigepflichtserklärung zu wahren,
- an Ehrenamtlichen-Treffen/ Erfahrungsaustausch und angebotenen Fortbildungen teilzunehmen.

Die Organisation ist bereit ...

- den Ehrenamtlichen ausreichend zu unterstützen,
- angeleiteten Erfahrungsaustausch zu organisieren,
- Mitbestimmung und Meinungsäußerung zuzulassen,
- Feedback zu geben,
- bei Fragen und Schwierigkeiten ein Gespräch in vertraulicher Atmosphäre anzubieten,
- Versicherungsschutz und Fahrtkostenerstattung zu gewährleisten.

3.2.5 Versicherungsschutz

Durch landeskirchliche Sammelversicherungsverträge haben Kirchen und mitversicherte Gliederungen, Verbände usw. sowie alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen automatisch Versicherungsschutz – zum

Beispiel in den Bereichen Haftpflichtversicherung und Unfallversicherung.

3.2.6 Auslagererstattung

Ehrenamtliche haben Anspruch auf Erstattung ihrer Auslagen, die ihnen im Rahmen ihres Engagements entstanden sind. Dazu gehören Fahrt- und Portokosten sowie Telefon- und andere Aufwendungen nach Absprache.

3.2.7 Fortbildung

Ehrenamtlichen ist bei Bedarf die notwendige Hilfestellung für ihre Arbeit durch Fortbildung zu geben, zum Beispiel: Gesprächsführung im Seniorenkreis und in der Besuchsdienstarbeit. Die Fortbildung dient der Qualifizierung für ihre Aufgaben und stärkt die Kompetenz. Zugleich ist sie ein Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung ehrenamtlicher Arbeit.

3.2.8 Interne Kommunikation

Um die Zusammenarbeit auf Augenhöhe auch praktisch zu gestalten, können einzelne ehrenamtliche Mitarbeiter zu Dienstbesprechungen eingeladen werden. Dabei sollte man bei der Terminauswahl darauf achten, dass berufstätige Ehrenamtliche auch wirklich daran teilnehmen können.

3.2.9 Dank und Anerkennung

Ehrenamtliche engagieren sich, um sich und ihre Kompetenzen einzubringen, Gutes zu tun und etwas zu bewirken. Um die Motivation aufrechtzuerhalten, bedarf es der Bindung an die Organisation und einer kontinuierlichen, ehrlichen Anerkennung.

Für Ehrenamtliche, die sich im aktiven Berufsleben befinden oder eine Ausbildung anstreben, ist eine Zertifizierung eine gute Form der Anerkennung. Hier kann die ehrenamtliche Tätigkeit mit den eingebrachten Kompetenzen und der Zeitspende gut ausgedrückt werden. Gerade im Hinblick auf die gesellschaftspolitische Bedeutung, die ehrenamtlicher Arbeit heute zukommt, ist eine Zertifizierung wichtiger Bestandteil eines persönlichen Portfolios.

Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch regelmäßige Gespräche, aber auch Einladungen zu besonderen Veranstaltungen, Presseartikel in Gemeinde- und Stadtteilzeitungen, Jahresempfänge und Grüße zu Geburtstagen und Weihnachten gehören zur Anerkennungskultur einer Einrichtung. Möglich ist es ebenfalls, den Ehrenamtlichen eine finanzielle Anerkennung auszuzahlen, die sogenannte Ehrenamtspause gemäß § 3 Nr. 26a EStG. Dies muss korrekt dokumentiert werden.

In den meisten Bundesländern ist die Ehrenamts-card eine weitere Form der Anerkennung. Über den Nachweis für geleistete Stunden und Dauer des Engagements erhalten Ehrenamtliche Vergünstigungen bei kulturellen Trägern, Sport- und Wellnessangeboten und einiges mehr. Erkundigen Sie sich bei der nächsten Freiwilligenagentur oder der Sozialbehörde in Ihrer Region.

3.2.10 Beginn und Ende

Sowohl der Beginn einer ehrenamtlichen Tätigkeit als auch die Beendigung sollten offiziell gewürdigt werden. Dies kann ebenfalls mit Artikeln in entsprechenden Veröffentlichungen erfolgen. In kirchlichen Einrichtungen sollten Sie die ehrenamtlich Engagierten im Gottesdienst begrüßen und verabschieden.

3.3 Teilhabe ermöglichen

Ehrenamtlich Engagierte stammen zumeist aus Kreisen, die familiär gebunden und finanziell abgesichert sind. Um Menschen den Zugang zum Ehrenamt zu ermöglichen, die durch ihre Herkunft oder finanzielle Situation nicht genügend Kenntnisse oder Möglichkeiten sehen, sich zu engagieren, ist ein zusätzliches Engagement der Einrichtungen nötig. Auslagererstattung und Fortbildungen können dies unterstützen.

4. Wo gewinnt man Ehrenamtliche?

Mit gut vorbereiteten Standards und genauen Beschreibungen der Aufgaben geht es nun daran, konkret Menschen dazu anzusprechen. Zur Unterstützung der Suche bietet sich ein Flyer über das ehrenamtliche Engagement in Ihrer Einrichtung an. Oder Sie erstellen mit den unterschiedlichen Aufgabenprofilen eine kleine „Ehrenamtsbroschüre“.

4.1 In der Einrichtung

Ein möglicher Schritt ist das direkte Gespräch mit Menschen, die sich bereits in der Einrichtung bewegen (seien es Eltern von Kindergartenkindern oder Konfirmanden, Erwachsene, die ihre Eltern zu Senioren-Veranstaltungen begleiten). Diese Menschen kennen die Einrichtung zumindest in Ansätzen. Die persönliche Ansprache und Kontaktaufnahme ist immer noch der erfolgreichste Weg. Sie können aber auch Veranstaltungen der Einrichtung wie Feste, Basare, Tage der offenen

Tür nutzen, um für das ehrenamtliche Engagement zu werben. Legen Sie bei Veranstaltungen Listen für Interessenten aus, so dass Sie auch später Kontakt aufnehmen können. Ein weiterer Tipp: Gestalten Sie Ihren Schaukasten gelegentlich zum Thema Ehrenamt.

4.2 Durch Öffentlichkeitsarbeit

In den Gemeindebriefen bieten sich Artikel über Projekte und das mögliche ehrenamtliche Engagement vielleicht sogar als feste Rubrik an. Diese „Ausschreibungen“ können auch entsprechend auf der Internetseite der Einrichtung erscheinen. Nutzen Sie Ihre Kontakte zur Stadtteilpresse und berichten Sie über Ihre Projekte und die Einsatzmöglichkeiten.

4.3 Zusammenarbeit mit Freiwilligenbörsen

In vielen Städten gibt es inzwischen Freiwilligenbörsen in unterschiedlicher Trägerschaft. Dort können Sie Ihre Suche nach Ehrenamtlichen mit den entsprechenden Aufgabenprofilen veröffentlichen. Manche Börsen veranstalten auch „Freiwilligenmessen“, auf denen Sie konkret mit Interessierten in Kontakt treten und Ihr Projekt vorstellen können.

4.4 Zusammenarbeit mit Firmen

Immer mehr Wirtschaftsunternehmen engagieren sich in Deutschland zum Beispiel im Bereich der sozialen oder ökologischen Verantwortung für die Gesellschaft. Dies eröffnet neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen und Wirtschaftsunternehmen. Wichtig ist, im Vorfeld die eigenen Interessen und Probleme zu klären und dementsprechend auch die des möglichen Partners.

Im Bereich des ehrenamtlichen Engagements unterstützen einige Firmen ihre Belegschaft durch persönliche Zeitkontingente. Manche gestalten mit ihren Mitarbeitern Aktionstage, sogenannte „Day of Caring“, streichen beispielsweise Räume oder gestalten einen Spielplatz neu. Die Vermittlung von Firmen zu Einrichtungen geschieht in einigen Städten über Freiwilligenagenturen.

Fazit

Die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen ist ein Gewinn – für beide Seiten. Neue Sichtweisen eröffnen

sich. Viele Aktivitäten wären sonst gar nicht möglich. Nutzen Sie in Ihrer Einrichtung die Möglichkeit, sich mit dem Bereich ehrenamtlicher Arbeit auseinanderzusetzen, und gestalten Sie Standards. Die Neugewinnung von Ehrenamtlichen gelingt leichter, wo Organisation und Engagierte mehr voneinander wissen, klare Absprachen treffen und gemeinsam an der guten Sache arbeiten.

Worauf Sie achten sollten:

- Klären Sie die Basis der Zusammenarbeit und schaffen Sie entsprechende Standards.
- Nehmen Sie sich Zeit für die Erstgespräche und Schnupperphasen.
- Achten Sie auf die Zusammenarbeit auf Augenhöhe.
- Gönnen Sie sich gemeinsam kleine Auszeiten.

Was Sie vermeiden sollten:

- Über- und unterfordern Sie die Ehrenamtlichen nicht.
- Erwarten Sie keinen Einsatz über die abgesprochenen Tätigkeiten hinaus.

Weiterführende Literatur:

Hans-Werner Frantzmann/Karen Sommer-Loeffen/Ursula Wolter, Ehrenamt. Das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement am Beispiel von Diakonie und Kirche, 2007

Karen Sommer-Loeffen, Handbuch Systematische Ehrenamtsarbeit, 2009

Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (Hg.), Ehrenamtlich – aber sicher! Gesetzlicher Unfallschutz für Ehrenamtliche in der Kirche, 2005