

Ehrenamtliche begleiten und fördern

Kontakt:
Zentrum Organisationsentwicklung und Supervision
Ernst-Georg Gäde
Kaiserstraße 2
61169 Friedberg
Tel. 06031 / 162970
Fax 06031 / 162971
www.zos-ekhn.de

Die Motivation und das Selbstverständnis ehrenamtlich tätiger Menschen hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich gewandelt. Waren vor 30 oder 40 Jahren altruistische Motive in hohem Maße ausschlaggebend für ein ehrenamtliches Engagement, so stehen heute Aspekte im Vordergrund wie: eigene Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen, Einfluss nehmen auf die Ausgestaltung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, persönlicher Gewinn und persönliches Wachstum.

Das führt zu neuen Herausforderungen für die Leitungsorgane einer Gemeinde und die in ihr hauptberuflich Tätigen: Ehrenamtliche sind keine Befehlsempfänger, sie verstehen sich vielmehr als gleichwertige Partner, die einen „Anspruch auf kontinuierliche fachliche und persönliche Begleitung, Einarbeitung, Beratung und Unterstützung haben“ (§ 5 Abs. 1 Ehrenamtsgesetz). Wie kann das aussehen?

Die Begleitung fängt bereits mit dem Einstieg in eine ehrenamtliche Tätigkeit an.

Ist die in den Blick genommene Aufgabe die richtige, passt sie zu den Kompetenzen des Interessenten/ der Interessentin? Überforderung wäre genauso falsch wie Unterforderung.

Was soll durch die ehrenamtliche Arbeit überhaupt erreicht werden? Das sollte mit den Betroffenen gemeinsam abgestimmt werden. Was brauchen sie dafür als Unterstützung?

Im weiteren Verlauf ist es immer wieder gut und notwendig, den Kontakt mit den Ehrenamtlichen aufzunehmen. Gibt es im Kirchenvorstand oder unter den Hauptamtlichen eine Kontaktperson, die dafür verantwortlich ist? Gibt es dafür eine Routine, einen festen Rhythmus? In vielen kirchlichen Berufsfeldern wird das so genannte „Personal- oder Mitarbeitergespräch“ allmählich zu einer Selbstverständlichkeit: Einmal im Jahr wird Bilanz gezogen und die Entwicklung der Arbeit reflektiert, es werden Ziele für die weitere Arbeit vereinbart und es wird geschaut, welche Unterstützung dafür notwendig ist. Etwas Ähnliches kann auch in Bezug auf die Ehrenamtlichen gemacht werden, sei es in einem persönlichen oder auch in einem Gruppengespräch.

Entscheidend ist dabei die Grundhaltung: Mit Wertschätzung und Interesse wird die Arbeit der Ehrenamtlichen wahrgenommen und ausgewertet:

- Wie entwickelt sie sich?
- Was läuft gut?
- Wo treten Probleme und Schwierigkeiten auf?
- Wie kann der Kirchenvorstand, wie können die Hauptamtlichen helfen und unterstützen?
- Was erleben die Ehrenamtlichen, was nehmen sie wahr?
- Welche Perspektive hat die betreffende ehrenamtliche Arbeit für die Einzelnen / für die Gemeinde?
- Brauchen Ehrenamtliche Fortbildung, um ihre Arbeit auf einem angemessenen qualitativen Niveau ausführen zu können?
- Benötigen sie (Fach-)Informationen?
- Wie sieht es mit der Unterstützung ihrer Arbeit durch technische Geräte aus, mit dem Zugang zu Räumen?

Und schließlich ganz wichtig: Wie werden Ehrenamtliche in die gemeindlichen Planungsprozesse einbezogen? Hat der Kirchenvorstand – wie es die Kirchenordnung in Artikel 10 verlangt – den „Kreis der Mitarbeitenden“ definiert, damit er als gemeindliches Organ seinen Beitrag zur Entwicklung der Gemeinde leisten kann?

Ehrenamtliche Arbeit kann auch in Turbulenzen geraten: wenn der Auftrag nicht mehr klar ist, wenn es zu Konflikten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen kommt, wenn sich Ehrenamtliche überfordert fühlen. Die Ursachen dafür können vielfältig sein. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau bietet für solche Situationen Unterstützung an: Über das Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision können Gemeindeberatung oder Supervision angefordert werden. Da beides kostenpflichtig ist, muss zuvor natürlich der Kirchenvorstand einbezogen werden, da er dies aus dem gemeindlichen Haushalt finanzieren muss.

Werden Ehrenamtliche in dieser Form begleitet und gefördert, dann entwickelt sich auch ein neues Verhältnis zwischen ihnen und dem bezahlten Personal der Gemeinde, angefangen bei den Pfarrer(inne)n über Gemeindepädagog(inne)n bis zu den Kirchenmusiker(inne)n und den Verwaltungskräften. Beide Seiten werden dadurch gewinnen und auch auf diese Weise dazu beitragen, dass sich eine lebendige Gemeinde entwickeln kann.