



Pastorale Dienste

gute seiten

Eine Broschüre für Träger ehrenamtlichen Engagements



ERZBISTUM
PADERBORN

Inhalt

Ehrenamt – Engagement aus Berufung	5
Anmerkungen	7
1. Zum Grundverständnis von Engagement aus Berufung	9
2. Die Engagierten	12
2.1 Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys	12
2.2 Eine Engagementtypologie: Vier Typen ehrenamtlich Engagierter in der katholischen Kirche	13
3. Träger in ihrer Verantwortung für ehrenamtliches Engagement	15
3.1 Bereiche der Förderung	15
3.2 Konzeptionelle Rahmenbedingungen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements	16
4. Wege und Instrumente zur Engagementförderung	21
4.1 Talente entdecken – Potenziale entfalten	21
4.2 Grundlagen der Engagementförderung	23
4.3 Sichtung möglicher Tätigkeitsfelder – Die Engagementlandkarte	24
4.4 Aufgabenprofil	26
4.5 Motivation	28
4.6 Materielle und organisatorische Rahmenbedingungen	28
4.7 Werbung, Öffentlichkeitsarbeit und Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten	29
4.8 Das Erstgespräch	29
4.9 Einführung neuer ehrenamtlich Engagierter	30
4.10 Begleitung und Qualifizierung ehrenamtlich Engagierter	31
4.11 Anerkennung und Wertschätzung	32
4.12 Verabschiedung	34
4.13 Einbindung von hauptberuflichen Mitarbeitenden	35
5. Chancen und Nutzen einer systematischen Engagementförderung	36
6. Unterstützung bei der Umsetzung von Ehrenamtskoordination und Engagementförderung	38
7. Literaturhinweise	39



Ehrenamt –
Engagement aus Berufung



Engagementförderung
durch Freiwilligen-
Koordination
und -Management

Engagementförderung
durch Talententwicklung
und Potentialförderung



Anmerkungen

Das Zukunftsbild sowie der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn bilden die Grundlage für die Inhalte dieser Broschüre. Sie stellt eine Weiterentwicklung der Vorgängerbroschüre „Ehrenamt fördern – Personal entwickeln“ dar und wurde von den Referentinnen für Ehrenamtsförderung im Bereich Pastorale Dienste im Erzbischöflichen Generalvikariat Paderborn erarbeitet. Darüber hinaus wurden sowohl Ergebnisse aus Projekten mit dem ZAP (Zentrum für angewandte Pastoralforschung Bochum, <https://zap-bochum.de>) eingearbeitet als auch Methoden und Impulse aus den Kursen der *beratergruppe ehrenamt* (<https://www.beratergruppe-ehrenamt.de/>) eingefügt, die im Erzbistum zur Ausbildung von Ehrenamtskoordinatoren und -koordinatorinnen durchgeführt werden.

In dieser Broschüre werden die Begriffe „Engagement“ und „Ehrenamt“ synonym gebraucht, ebenso die Adjektive „freiwillig“, „engagiert“ und „ehrenamtlich“.

Wir veröffentlichen in dieser Broschüre Links zu Internetseiten, die wir empfehlen möchten

oder die wir als Quelle zitieren. Wir können keine Verantwortung für deren Richtigkeit oder Aktualität übernehmen. Dies liegt in der Verantwortung der jeweiligen Seitenbetreiber.

Falls Sie weitere Informationen benötigen, Fragen haben oder Rückmeldungen geben möchten, können Sie die Referentinnen für Ehrenamtsförderung unter folgender Emailadresse oder Telefonnummer erreichen:

**Konstanze Böhm-Kotthoff,
Daniela Deittert und Kathrin Speckenheuer**
Bereich Pastorale Dienste im
Erzbischöflichen Generalvikariat Paderborn
Handlungsfeld Ehrenamt –
Engagement aus Berufung

<https://wir-erzbistum-paderborn.de/ehrenamt/>

Email:
ehrenamtsfoerderung@erzbistum-paderborn.de

Tel. Sekretariat:
05251 125-1205



1. Zum Grundverständnis von Engagement aus Berufung

Ehrenamtlich Engagierte leisten einen unersetzlichen Dienst an Kirche und Gesellschaft, indem sie unentgeltlich und freiwillig wertvolle Ressourcen und Talente für andere einsetzen. Sie beleben und gestalten Kirche und Gesellschaft durch ihre Persönlichkeit, ihre Lebenserfahrung, ihre Einsatzbereitschaft, ihre persönlichen Kontakte und Netzwerke sowie durch ihre vielfältigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. Die vielfältigen Engagementformen reichen vom punktuellen Engagement über die Bereitschaft, bei zeitlich begrenzten Projekten mitzuwirken, bis hin zur langfristigen Übernahme von Aufgaben. Aufgrund ihres motivierten und begeisterten Einsatzes in unterschiedlichen Engagementbereichen sind die ehrenamtlich Engagierten ein starkes, wichtiges und unverzichtbares Fundament von Kirche und Garanten für das Weiterleben des Glaubens im kirchlichen und gesellschaftlichen Sozialraum.

Das Erzbistum Paderborn hebt in seinem Ehrenamtsförderplan vor allem die Bedeutung der Offenheit für unterschiedlichste Formen des Engagements hervor, um Menschen zu ermöglichen, sich mit ihren Erwartungen, Vorstellungen und Talenten einzubringen.¹ Das Zukunftsbild des Erzbistums Paderborn spricht in diesem Zusammenhang von einem Engagement aus Berufung und meint damit, dass Menschen in der Entfaltung ihrer individuellen Fähigkeiten in ganz unterschiedlichen Bereichen und im Einsatz für andere ihre je eigene Berufung erkennen und zum Ausdruck bringen können.² Dies verlangt eine konsequente Orientierung an den Fähigkeiten und Begabungen der Menschen.

Es besteht daher die Notwendigkeit, neue Formen des Engagements in Kirche und Gesellschaft zu entwickeln, um jeden einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten wahr- und ernst zu nehmen und es ihm zu ermöglichen, sich seinen Begabungen entsprechend für die christliche Botschaft einzusetzen.

Durch das Engagement der Christinnen und Christen verwirklicht sich der Sendungsauftrag von Kirche in dieser Welt, indem die Menschen hinausgehen und authentische Botschafter des Glaubens werden.³ Sie engagieren sich nicht nur in kirchlichen Organisationen und Institutionen, sondern auch in Familie, Nachbarschaft und Bürgerinitiativen, in Sport, Politik und Gesellschaft. Die Grundlage für jegliches Engagement im Erzbistum Paderborn bilden die Pastoral der Berufung und das gemeinsame Priestertum aller Getauften. Das Erzbistum Paderborn geht von der Grundannahme aus, dass jeder Mensch von Gott ge- und berufen ist. Gott schenkt jedem einzelnen Menschen Begabungen, durch deren Einsatz Menschen am Aufbau und Weiterleben des Glaubens in Kirche und Gesellschaft beitragen können. Die persönlichen Charismen kennzeichnen die Individualität der einzelnen Personen. Entsprechend kommt der Entdeckung von Talenten und Charismen eine hohe Bedeutung in allem pastoralen Handeln zu.⁴

Ehrenamtliches Engagement kann eine Möglichkeit sein, die eigenen Talente zu entfalten und auf diese Weise der eigenen Berufung nachzuspüren und diese zu entdecken. Die Berufungsdimension schließt ein, dass Menschen nicht nur ihre Talente, sondern auch sich selbst als Person



einbringen. Dazu gehört, dass sie ihre eigene Kreativität, ihre Vorstellungen und Bedürfnisse realisieren und Verantwortung übernehmen wollen. Gelingt dies, sammeln ehrenamtlich Engagierte vielfältige positive Erfahrungen in ihrer Tätigkeit und erleben im Dienst für andere ein Gefühl der Selbstverwirklichung. Werden diese Erfahrungen in einen christlichen Deutungshorizont gestellt, kann es gelingen, dass Menschen ihre Berufung von Gott her entdecken und sie mit ihrem Glauben in Verbindung bringen. Durch die Möglichkeit einer religiösen Interpretation ihres Potenzials gewinnen Menschen zum einen eine neue Ausdrucksform für das Gefühl, über sich selbst hinauszuwachsen, und zum anderen werden sie sich darin bewusst, dass sie einen wichtigen Beitrag zur Sendung von Kirche in der Welt leisten.

Vor allem geht es aber bei der Förderung von Potenzialen und Begabungen darum, Menschen darin zu unterstützen, ein für sie gelingendes, erfülltes und sinnstiftendes Leben zu führen.

Umso wichtiger ist es, nicht von bereits vorgegebenen Aufgaben her zu denken und ehrenamtlich Engagierte für diese rekrutieren zu wollen, sondern vielmehr den einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten in den Fokus zu stellen und ihm eine Möglichkeit zu geben, seine Talente zu erproben und zu nutzen.

ren zu wollen, sondern vielmehr den einzelnen Menschen mit seinen Fähigkeiten in den Fokus zu stellen und ihm eine Möglichkeit zu geben, seine Talente zu erproben und zu nutzen.

Es bedarf einer zunehmenden Offenheit für die Charismen der Menschen und einer Haltung der Ermöglichung seitens der Verantwortlichen und Träger. Auf Grundlage ihrer je eigenen Berufung sind Christen dazu befähigt, Verantwortung zu übernehmen und selbstorganisiert zu handeln.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Wie nehmen Sie die Menschen und die ehrenamtlich Engagierten wahr? Welches Grundverständnis haben Sie von ehrenamtlichem Engagement?
- Begegnen Sie allen Menschen mit einer wertschätzenden Haltung? Sind Sie offen für ihre Begabungen und Ideen?
- Können Menschen, die sich bei Ihnen engagieren, in ihrem Engagement ihre Berufung entdecken und zum Ausdruck bringen?
- Wie können Sie mit Menschen ihre Erfahrungen und Potenziale christlich deuten? Wie kommen Sie mit Engagierten über deren Erfahrungen in einen guten Dialog?

Tipps für die Praxis:

Mit Blick auf die Ausrichtung auf ein Engagement aus Berufung, die damit einhergehende Fokussierung auf die Begabungen der Menschen und die Suche nach einem passenden Engagement gibt es zwei Impulse, die eine Auseinandersetzung und ein Weiterdenken mit der Thematik möglich machen.

- Die Pinguin-Geschichte von Eckart von Hirschhausen,
- Ein Video-Clip unter dem Motto „Casting“, der vom Bistum Essen produziert und veröffentlicht wurde.

Beide finden Sie unter den Link-Tipps auf <https://wir-erzbistum-paderborn.de/ehrenamt>.

Tools zur Entdeckung und Förderung von Potenzialen und Talenten finden Sie in dieser Broschüre auf Seite 22.



2. Die Engagierten

Eine gezielte Förderung ehrenamtlichen Engagements muss die Lebenssituation der Menschen im Blick haben und wissen, wie ehrenamtlich Interessierte und Engagierte ticken. Deshalb werfen wir im Folgenden einen Blick auf das ehrenamtliche Engagement in Deutschland und auf die Motive von kirchlich Engagierten. Diese haben Einfluss auf konzeptionelle Rahmenbedingungen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements.

2.1 ERGEBNISSE DES DEUTSCHEN FREIWILLIGENSURVEYS

Seit 1999 findet im Auftrag der Bundesregierung alle 5 Jahre eine repräsentative Befragung zum freiwilligen Engagement in Deutschland statt. Die Ergebnisse dieser Freiwilligensurveys zeigen sehr deutlich, dass die Engagementbereitschaft in Deutschland hoch ist. 2019 engagierten sich in Deutschland knapp 40% der Bevölkerung ehrenamtlich.

Die Zahl der Engagierten steigt, gleichzeitig haben sie weniger Zeit für ihre ehrenamtliche Tätigkeit. 60% der Ehrenamtlichen engagieren sich max. 2 Stunden pro Woche. Die Zahl derer, die eine Leitungs- oder Vorstandstätigkeit ausüben, sinkt.⁵

Auch die Formen des freiwilligen Engagements verändern sich: Der Trend geht langsam weg von einem Engagement in Institutionen hin zum Engagement in informellen Projekten und selbstorganisierten Initiativen.⁶ Organisationen, die neue Handlungsfelder bieten, z.B. im sozialen oder im umweltpolitischen

Bereich, können sich über neue Mitglieder und freiwillig Engagierte freuen. Etwa ein Viertel der Vereine in traditionellen Handlungsfeldern wie Sport, Freizeit und Geselligkeit hingegen hat Mitglieder verloren.⁷

Die Motive ehrenamtlich Engagierter sind vielfältig: Die Menschen wollen Spaß haben, eine Aufgabe übernehmen, die Sinn stiftet und in deren Rahmen man sich selbst verwirklichen kann. Ebenso geht es im Engagement darum, mit anderen Menschen zusammenzukommen und die Gesellschaft auf sinnvolle Weise mitzugestalten. Freiwilliges Engagement wird zudem als eine Form sozialer Teilhabe erlebt. Bei jeglicher Art der Engagementförderung sollte immer berücksichtigt werden, dass freiwilliges Engagement individuelle und gesellschaftliche Ressourcen voraussetzt und die Vereinbarkeit mit anderen Lebensbereichen (familiär und beruflich) gegeben sein muss.

Grundsätzlich ist die Bereitschaft Nichtengagierter groß, sich künftig zu engagieren: Deutlich mehr als die Hälfte der Personen, die noch nicht engagiert sind, ist prinzipiell bereit dazu, eine freiwillige Tätigkeit zu übernehmen.⁸

Die Ergebnisse zeigen, dass die Ehrenamtlichen nicht weniger werden, sondern vielmehr ein großes Potenzial an künftig freiwilligen Engagierten vorhanden ist. Darin liegt eine große Chance für Träger, sich als professioneller und offener Engagement-Ermöglicher zu präsentieren und Menschen ein vielfältiges Angebot an Tätigkeits- und Gestaltungsfeldern zu bieten.

2.2 EINE ENGAGEMENTTYPOLOGIE: VIER TYPEN EHRENAMTLICH ENGAGierter IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE

Im Rahmen eines Kooperationsprojektes zwischen dem ZAP (Zentrum für angewandte Pastoralforschung, Bochum) und dem Bistum Speyer wurden in Form einer qualitativen Interviewstudie die Motive ehrenamtlich Engagierter in der Katholischen Kirche erhoben.⁹ Anhand spezifischer Merkmale und Motive war es möglich, eine Engagementstypologie zu erarbeiten, die vier beispielhafte Grundtypen von Engagierten in der Katholischen Kirche abbildet. Die vier Typen lassen sich besonders hinsichtlich der Verortung ihres Engagements in unterschiedlichen kirchlichen Organisationen, der Deutung ihrer eigenen Religiosität und ihrer persönlichen Bindung an die Ortsgemeinde bzw. an die Institution Kirche unterscheiden.¹⁰ Die sozialwissenschaftlichen Ergebnisse der Studie sind nicht nur für das Bistum Speyer relevant, sondern lassen sich auf die übrigen

Bistümer im deutschsprachigen Raum übertragen und werden somit auch für das Erzbistum Paderborn interessant. Für katholische Träger kann eine Auseinandersetzung mit den Ergebnissen hilfreich sein, insofern sie zu einem besseren Verständnis der ehrenamtlich Engagierten und ihrer Motive beitragen können und eine zielgruppenspezifische Arbeitsweise ermöglichen.

Auf der folgenden Seite befindet sich eine Übersicht der vier Engagementstypen mit den wesentlichen Merkmalen, die sie jeweils auszeichnen. Die Beschreibungen der Typen verdeutlichen die spezifischen Anforderungen für die Engagementförderung und zeigen das Potenzial für die zukünftige partizipative Kirchenentwicklung. Da sich kaum religiöse Motivationsmuster bei den Engagierten zeigen, kann es sinnvoll sein, gemeinsam an Visionen und an den individuellen Bildern von Kirche zu arbeiten und die Bedeutung der Vielfalt aufzuzeigen.



Orientierungsfragen / Checkliste:

- Welche Ergebnisse des Freiwilligen surveys haben Sie überrascht? Wie gehen Sie mit den Ergebnissen um?
- Welche Engagement-Typen engagieren sich bei Ihnen? Welche Zielgruppen wollen und können Sie darüber hinaus erreichen?

Tipp für die Praxis:

- 2021 ist der Fünfte Deutsche Freiwilligen-survey erschienen. Sie können ihn auf den

Seiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend heruntergeladen, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/freiwilliges-engagement-in-deutschland-176834>. Vergleichen Sie die Umfrageergebnisse mit Zahlen und Erfahrungen aus Ihrer Organisation. Wo stimmen sie überein? Wo gibt es große Unterschiede? Erkennen Sie Stellschrauben, an denen Sie drehen können, um das Engagement in Ihrer Organisation besser an die Motive und Bedürfnisse potentieller Ehrenamtlicher anzupassen?

Engagementstypologie

 Ehrenamtliches Engagement im Bistum Speyer: Eine Typologie zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen		 BISTUM SPEYER	
<ul style="list-style-type: none"> • Dominate Motivation: Engagement für die Erhaltung eines tradierten Bildes von Kirche und für die eigene soziale Eingebundenheit • Hohe Bindung zur Ortsgemeinde: Pfarrgemeinde als Lebensort • Kontinuierliches und intensives Engagement: Gesicht der Kirche vor Ort • Hohes Selbstverständnis im eigenen Ehrenamt: kein Bedürfnis nach Koordination des Engagements • Leiden unter Relevanzverlust und mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung von Kirche: dadurch fehlende Plausibilität des intensiven Engagements • Kaum Bewusstsein oder Sprachfähigkeit, über Glauben als Motivation zum engagierten Leben zu sprechen • Erhaltung des Status Quo: kein Interesse an Partizipation bei Pastoralentwicklung, kein Leitungsverständnis 	<p>Rein kirchengemeinde-zentrierte Engagierte</p> <p>Typ A</p>	<p>Kirchengemeinde-zentrierte Engagierte mit zusätzlich religiös motivierter Bindung außerhalb der Pfarrei</p> <p>Typ B</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intensives Engagement in der Kirchengemeinde vor Ort (vgl. Beschreibung Typ A) • Darüber hinaus: Engagement und Eingebundenheit in Diözesanverbänden bzw. geistlichen Gemeinschaften • Stärkere Ausprägung der religiösen Sprachfähigkeit • Erleben von religiöser Stärkung durch das kirchliche Engagement außerhalb der Pfarrei • Entstehung des Engagements und der Bindung außerhalb der Pfarrei durch persönliche Ansprache und Einladung • Dennoch lokale Kirchengemeinde als kirchlicher Lebensort, der sowohl kritisch beobachtet als auch aktiv mitgestaltet wird • Intensives Engagement in der Kirchengemeinde vor Ort (vgl. Beschreibung Typ A)
<ul style="list-style-type: none"> • Dominate Motivation: persönliche Zugehörigkeit und Beheimatung im Engagementfeld • Handeln mit Gleichgesinnten und Einsatz für Andere am gemeinsamen Ort • Ort des Engagements für die eigene Person wichtiger religiöser Ort / Gottesdienste als wichtige Erfahrung • Keine intensive kirchliche Sozialisation; Wahrung einer kritischen Distanz zur Institution Kirche (v.a. zur Pfarrgemeinde) • Engagierte als Entdeckende, Lernende und Erfahrungssuchende • Hohe Relevanz von Fortbildung sowie inhaltlicher Begleitung und Auseinandersetzung • Hauptberufliche äußerst wichtig als persönlich nahe und inhaltlich begleitende Fachleute 	<p>Typ C</p> <p>Engagierte in verbandlich / gemeindlichen Kontexten außerhalb der Pfarrei</p>	<p>Typ D</p> <p>Bürgerschaftlich-sozial Engagierte in katholischen oder ökumenischen Einrichtungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominate Motivation: Engagement aufgrund des Wunsches nach einem Betätigungsfeld und aufgrund von Interesse an der gewählten Tätigkeit • Selbstinitiative zum Engagement (keine direkte Ansprache aus dem Umfeld) • Zuvor kein ehrenamtliches Engagement; zurzeit Ehrenamt mit hoher Verbindlichkeit und z.T. hohem zeitlichen Einsatz • Großes Interesse an Aus- und Fortbildung sowie an Vernetzung mit anderen Engagierten aus dem gleichen Feld • Hohe Zufriedenheit im eigenen Ehrenamt • Wertschätzung der professionellen Begleitung durch den jeweiligen Träger (Ehrenamtskoordination) und der professionellen Standards • Wertschätzung der Kirche als professioneller Träger für bürgerschaftlich-soziales Engagement; jedoch keine inhaltliche Nähe zur kirchlichen Lehre bzw. zur religiösen Ausrichtung

3. Träger in ihrer Verantwortung für ehrenamtliches Engagement

Die Vielfalt ehrenamtlichen Engagements zeigt sich auch in der Vielzahl der Träger und ihrer unterschiedlichen Organisationsformen.¹¹ Diese lassen sich grob in vier Bereiche unterteilen: Pastorale Ebene: Dekanate, Pastorale Räume und Pastoralverbände, Pfarreien und Gemeinden Kirchliche Einrichtungen: z.B. Kitas, Schulen, Krankenhäuser, Altenheime, Hospize usw. Kirchliche Verbände, Vereinigungen und Gruppierungen, Projekte und selbstorganisierte Initiativen.

Die verschiedenen Träger übernehmen entsprechend ihres Selbstverständnisses, ihrer Zielsetzung und ihrer Strukturen Verantwortung für das ehrenamtliche Engagement. Als Träger nehmen sie die Aufgabe der Fürsorgepflicht für die ehrenamtlich Engagierten wahr und sie verstehen ihren Dienst an den Engagierten als Dienst am Menschen.¹² Dieser Dienst ist kein Selbstzweck, der bspw. in der Erhaltung bestimmter Aufgaben oder Organisationen liegt, sondern liegt vielmehr in der Stärkung und Förderung des einzelnen Menschen, um diesem eine Entfaltung seiner Talente und Charismen zu ermöglichen.

3.1 BEREICHE DER FÖRDERUNG

Alle ehrenamtlich Engagierten haben entsprechend ihrer jeweiligen Tätigkeit das Recht auf eine fachliche, pastorale, persönliche und spirituelle Förderung und Begleitung. Diese ist bedürfnisorientiert und aktiv vom jeweiligen Träger zu gestalten. Da das Engagement jeder und jedes einzelnen auch von der persönlichen Lebenssituation abhängt und es ermöglicht werden soll, dass Menschen darin ihre persönliche Berufung entdecken können, ist der Mensch Ausgangs- und Zielpunkt jeglicher Förderung und Begleitung. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass das Tun der Engagierten im Auftrag eines Trägers geschieht und ihr Handeln mit dieser Organisation/Institution verknüpft wird.

Engagementförderung vollzieht sich demnach als Förderung der Person mit ihren je eigenen Talenten und Begabungen und aus der Perspektive des Trägers und seiner Grundanliegen.

Der Träger hat die Aufgabe, für jeden Menschen eine passende Engagementform zu finden bzw. zu entwickeln und sich aktiv für die Förderung ehrenamtlichen Engagements einzusetzen. Folgende Förderbereiche gilt es dabei konzeptionell und aktiv zu verankern:¹³

Förderung von Talenten und Begabungen

Der Förderung von Talenten und Begabungen kommt oberste Priorität zu, um ein Engagement aus Berufung zu ermöglichen. Die Engagierten bringen die Motivation mit, ihre Ressourcen einzubringen, und wollen ihre Talente erproben und weiterentwickeln. Träger müssen Möglichkeiten der Talententdeckung und -förderung und vielfältige Engagementfelder anbieten, damit sich diese Talente und Gaben entfalten können (siehe dazu auch S.21/22).

Förderung durch Offenheit

Es bedarf einer Offenheit für die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der zahlreichen Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen und Anliegen der Menschen, die diese für den Dienst an anderen einsetzen wollen. Die Verantwortlichen müssen bereit sein, für jeden Menschen ein Engagement zu finden, das seinen Potenzialen entspricht. Neben der dazu nötigen Flexibilität muss auch die Bereitschaft gegeben sein, ggf. neue und attraktive Engagementfelder zu entwickeln.

Förderung durch Transparenz und Partizipation

Träger sind dazu aufgefordert, die Berufungsförderung als vorrangiges Gestaltungsprinzip für

jegliche Zusammenarbeit zu verstehen. Dazu gehört unter anderem, dass die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen von einem hohen Maß an Transparenz und einem Klima des gegenseitigen Vertrauens geprägt ist. Es muss Klarheit darüber bestehen, welche Rahmenbedingungen ein Ehrenamt umfasst und worin die Tätigkeit besteht. Ebenso bedarf es einer Verständigung über Entscheidungs- und Verantwortungsbefugnisse. Ehrenamtliche müssen an Entscheidungs- und Veränderungsprozessen partizipieren können. Auf diese Weise werden sie dazu ermutigt, Verantwortung für ihr Engagement zu übernehmen und selbstorganisiert zu handeln. Entsprechend sind offene und partizipative Strukturen zu schaffen, die Mitsprache und die Entwicklung neuer Aufgabengebiete ermöglichen.

Förderung durch Kommunikation

Eine gelingende, transparente Kommunikation hat positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit von Engagierten. Ehrenamtlich Engagierte brauchen feste Ansprechpartner, an die sie sich mit Fragen, Absprachen, Ideen oder in Konfliktsituationen wenden können. Ein regelmäßiger Austausch dient der gegenseitigen Wahrnehmung und fördert die bedarfsorientierte Unterstützung jeder und jedes einzelnen Ehrenamtlichen. Ebenfalls ist es wichtig, die jeweilige Erwartungshaltung von Trägern und Engagierten zu kommunizieren und gleichermaßen zu berücksichtigen.

Förderung durch Wertschätzung und Anerkennung

Ein wertschätzendes Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen ist eine wichtige Konstante, damit die Förderung ehrenamtlichen Engagements gelingen kann. Das Erzbistum Paderborn will daher die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen sowie eine Kultur der Wertschätzung und des Aufeinanderhörens fördern.¹⁴ Dazu zählt auch, dass die Verantwortlichen sich zunehmend für ein gelingendes und auf dem Gedanken der gemeinsamen Berufung basierendes Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen einsetzen. Dabei gilt es, die Verschiedenheit der Charismen anzuerkennen und eine Entfaltung in dem jeweils angemessenen Umfang zu ermöglichen.

Qualifizierende Förderung

Um seine Fürsorgepflicht zu erfüllen, verpflichtet sich der Träger dazu, die Engagierten möglichst gut auf ihre Aufgabe vorzubereiten und zu ihrer persönlichen und fachlichen Weiterbildung beizutragen. Die Engagierten erfahren dadurch eine persönliche Stärkung und gleichzeitig wird die Qualität der Tätigkeit gesichert. Die Engagierten haben ein Recht auf ein kompetentes Aus- und Fortbildungsangebot, das sie in ihrem Engagement unterstützen kann.

Spirituelle Förderung

Um Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Berufung zu erkennen und zu erfahren, bedarf es einer spirituellen Förderung. Es geht darum, Ehrenamtlichen ein Deutungsangebot für ihr Engagement zu bieten. In Gesprächen können Erfahrungen aus christlicher Perspektive gedeutet werden. Auf diese Weise werden Menschen darin unterstützt, ihre Berufung zu erkennen und ihre Talente gemäß dieser einzusetzen.¹⁵

Orientierungsfragen / Checkliste:

- *Hat die Förderung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Ihnen Priorität? Worin zeigt sich das?*
- *Nehmen Sie Ihre Verantwortung in den einzelnen Förderbereichen wahr und ernst?*
- *Wie können Sie einzelne Förderbereiche zukünftig noch stärker in den Fokus rücken?*
- *Wie können Sie ehrenamtlich Engagierte bedürfnisorientiert und optimal fördern? Welche Formen gibt es bereits, wo können Sie neue Schwerpunkte setzen?*

3.2 KONZEPTIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN ZUR FÖRDERUNG EHRENAMTLICHEN ENGAGEMENTS

Die Formen ehrenamtlichen Engagements verändern sich zunehmend. Vor allem aus gemeinschaftlicher und pastoraler Perspektive sind die Veränderungen weg von einem kontinuierlichen und langfristigen Engagement hin zu projekt- und anlassbezogenen sowie zeitlich begrenzten Formen spürbar. Tätigkeiten, die lange Zeit in einer bestimmten Weise funktioniert haben, können aufgrund der veränderten Engagementbereitschaft nicht einfach so neu besetzt werden. Früher konnten kirchliche Träger häufig auf die altruistische Motivation einzelner und ein hohes

Pflichtgefühl setzen. Heute geht es immer mehr darum, den Menschen Strukturen und Engagementfelder zu bieten, die der Verwirklichung ihrer Interessen und Talente dienen, Spaß machen und sie mit Freude erfüllen. Menschen haben heute häufig an einer ganz konkreten Aufgabe Interesse und wollen sich nur für diese einsetzen und nicht noch „zehn“ weitere Aufgaben übernehmen.¹⁶ Ebenso gilt es, dem Wunsch nach transparenten Strukturen, Informations- und Möglichkeiten der Mitbestimmung und persönlichen Weiterentwicklung nachzukommen. Ehrenamtlich Engagierte und Interessierte konzentrieren sich heute nicht mehr auf eine bestimmte Organisation, sondern sind, was die Trägerauswahl betrifft, flexibel.¹⁷

Ehrenamtliche suchen und wählen sich einen Träger aus, der eine Tätigkeit bietet, deren Inhalte, Ziele und Strukturen den eigenen Potenzialen, Werten und Interessen entspricht und sinnstiftend ist.

Die vorhandene Pluralität zeigt sich ebenso in den unterschiedlichen Zugangswegen zum ehrenamtlichen Engagement. Nach wie vor werden viele Engagierte durch persönliche Ansprache motiviert und gewonnen. Daneben wächst der Zugangsweg, dass Menschen sich aktiv ein für sie passendes Engagementfeld suchen. Zugänge zum Engagement sind demnach sowohl passiver als auch aktiver Natur.

Diese Entwicklungen stellen die Träger vor neue Herausforderungen und Konsequenzen: Kirchliche Träger stehen in Konkurrenz zu anderen Engagementanbietern und müssen daher ein attraktives Angebot für Interessierte und Engagierte erarbeiten und bewerben.¹⁸ Die veränderten Motivlagen und Zeitressourcen müssen bei der Gewinnung und Förderung ehrenamtlich Engagierter Berücksichtigung finden; die gesellschaftlichen und individuellen Realitäten müssen wahr- und ernst genommen werden. Viele der bislang verbreiteten Formen und Methoden greifen heute nicht mehr. Die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement müssen den neuen Bedingungen angepasst, neu gedacht und entsprechend verändert werden. Gleichzeitig befinden sich die Träger aktuell in einer Situation, in der beide Engagementformen („klassisches“ und „neues“ Ehrenamt) nebeneinander bestehen und gefördert werden wollen

und sollen. Dies stellt hohe Anforderungen an die Träger ehrenamtlichen Engagements und bedarf einer professionellen Ehrenamtskoordination und zuverlässiger Ansprechpartnerinnen und -partner in der jeweiligen Institution. Die zahlreichen und vielfältigen Engagementformen in kirchlichen Kontexten erfordern von den Trägern je unterschiedliche Strategien und Konzepte zur Förderung ehrenamtlichen Engagements. Dabei gilt es, vorhandene Strukturen, Zugangsmöglichkeiten und Aufgabenumfänge zu überprüfen, um Ehrenamtlichen und Interessierten einen klaren Überblick über den Tätigkeitsumfang geben zu können. Die Überprüfung der eigenen Rahmenbedingungen ermöglicht den Trägern zudem eine Vergewisserung über Formen, Inhalte und Schwerpunkte und kann den Bedarf neuer Engagementmöglichkeiten aufzeigen.

Ebenfalls kann es sinnvoll sein, als Träger konkrete Ziele der Ehrenamtsförderung zu formulieren, diese schwerpunktmäßig umzusetzen und regelmäßig zu überprüfen, um eine engagementfreundliche und bedarfsorientierte Kultur zu schaffen. Das Reflektieren bisheriger Strukturen kann dazu führen, das eigene Profil zu überprüfen und sich neu zu positionieren. Dies stärkt die Identität und Authentizität des jeweiligen Trägers und kann durch die Beteiligung der Verantwortlichen ebenso deren Identifikation und Motivation fördern.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- *Welche Formen des „klassischen“ und „neuen“ Ehrenamtes bieten Sie an? Wie schätzen Sie Ihre Offenheit gegenüber neuen Ideen und Formen sowie Ihre Veränderungsbereitschaft ein?*
- *Bieten Sie ausreichend Partizipations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten?*
- *Sind Fragen der Verantwortung und der Entscheidungskompetenzen ausreichend geklärt und transparent?*
- *Existiert ein aktuelles Rahmenkonzept zur Förderung ehrenamtlichen Engagements bzw. gibt es grundlegende Leitlinien für ehrenamtsförderndes Handeln?*
- *Was wollen Sie mit einer gezielten Engagementförderung erreichen und bewirken?*
- *Werden Konzepte und das eigene Handeln hinsichtlich der Förderung ehrenamtlich En-*

gagierter regelmäßig reflektiert, überprüft und an neue Realitäten und Herausforderungen angepasst?

- Vermitteln Ihre Konzepte und Leitlinien eine Offenheit dafür, neue Idee ehrenamtlich Engagierter und Interessierter zu unterstützen und auf diese Weise neue Felder zu schaffen?

Tipps für die Praxis:

Auf der nachfolgenden Seite befindet sich ein beispielhafter Bogen zur Erstellung eines Rahmenkonzeptes zur Förderung ehrenamtlichen Engagements, das Sie als Träger darin unterstützen kann, vorhandene Konzepte zu reflektieren oder ein neues Konzept zu erstellen.

Ein Trägerkonzept kann folgende inhaltliche Bausteine enthalten:³⁶

Titel der Initiative / des Konzeptes und des Trägers	Wer ist der Träger und wie sieht das inhaltliche Profil aus?
Hintergrund, Ziele und Umfang der Engagementförderung	Welche Herausforderungen und Anlässe für Engagementförderung gibt es? Welche Ziele verfolgt der Träger?
Grundsätze und Grundhaltungen	Welches Grundverständnis hinsichtlich ehrenamtlich Engagierter und Ehrenamtlichkeit liegt in der Organisation vor? Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen aus? Was sind grundlegende Rahmenbedingungen?
Information und Einbindung der hauptamtlich Mitarbeitenden	Inwiefern werden hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Projekt der Engagementförderung eingebunden?
Multiplikatoren-System	Wer sind die Ansprechpartnerinnen und -partner für ehrenamtlich Engagierte/Interessierte? Wie werden sie miteinander vernetzt? Welche Aufgaben übernehmen sie und welche Entscheidungskompetenzen besitzen sie? Wie werden sie qualifiziert und welche Fähigkeiten benötigen sie für ihre Aufgabe?
Gewinnung von freiwillig Engagierten	Welche Zielgruppen sollen für ein Engagement angesprochen werden? Welche Werbewege und Strategien sollen genutzt werden? Wie werden Erstgespräche und Einführungen in die neue Aufgabe gestaltet?
Begleitung und Anerkennung von freiwillig Engagierten	Sollen regelmäßige Entwicklungs- und Reflexionsgespräche stattfinden? Wie erfolgt die Qualifizierung, Weiterbildung und Begleitung? Wie sollen Anerkennung und Wertschätzung zum Ausdruck gebracht werden?
Engagementkultur	Welche Grundhaltungen sind wichtig? Wo und wie bekommen Engagierte die Möglichkeit zur Mitsprache und Partizipation? Wo können sie Verantwortung übernehmen und selbstorganisiert Entscheidungen treffen? Wie werden Talente und Begabungen gefördert?





4. Wege und Instrumente zur Engagementförderung

Auf den nachfolgenden Seiten werden Ihnen Instrumente und Maßnahmen vorgestellt, die Sie als Träger unterstützen können, eine gelingende Ehrenamtskoordination und -förderung in Ihrer Organisation zu etablieren. Anschließend an die jeweiligen Kapitel wollen Orientierungsfragen, Checklisten und praktische Tipps eine vertiefende und differenzierte Auseinandersetzung mit der Thematik anregen.

Überfordern Sie sich nicht, indem Sie versuchen, alle Punkte gleichzeitig zu bearbeiten! Suchen Sie sich einen Punkt heraus, mit dem Sie beginnen wollen! Und vergewissern Sie sich, welche Maßnahmen bei Ihnen bereits jetzt erfolgreich umgesetzt werden.

4.1 TALENTE ENTDECKEN – POTENZIALE ENTFALTEN

Ausgehend von einer Pastoral der Berufung, besteht ein wesentlicher Auftrag von Trägern und Verantwortlichen darin, die Fähigkeiten und Begabungen der Menschen zu entdecken und ihre Potenziale bestmöglich zu fördern.

Die Kirche wird damit zur Dienstleisterin an den Visionen, Berufungen und Charismen der Menschen und trägt dazu bei, dass jeder Mensch die Möglichkeit erhält, auf seine Weise Gottes Auftrag in dieser Welt zu erfüllen.

Der Fokus liegt nicht auf ehrenamtlichen Aufgaben und Arbeitsfeldern, sondern vielmehr darauf, den Berufungen der Menschen Raum zu geben, indem die Talente und Interessen der Menschen die Basis für ein Engagementfeld bilden. Das bedeutet, dass Engagement sich nicht nur in binnenkirchlichen und gemeindlichen Bezügen realisiert, sondern auch im gesellschaftlichen Sozialraum. In vielfältigen Formen des Engagements wird Kirche in der Welt sichtbar.

Ehrenamtsförderung orientiert sich an den Fähigkeiten, Talenten, Bedürfnissen und Zeitressourcen von interessierten Freiwilligen und entwickelt auch neue Aufgaben, die es bislang noch nicht gab.¹⁹

Theologisch gesehen basiert jegliche Art der Ehrenamtsförderung auf der Basis des gemeinsamen Priestertums aller Getauften und der individuellen Berufung jeder und jedes Einzelnen. Demzufolge ist sie geprägt von einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung, aus der heraus es darum geht, jeden Menschen zu befähigen, in der Entfaltung seines Potenzials seiner Berufung nachzuspüren, sie zu erkennen und ihr Ausdruck zu verleihen, was die Unterstützung bei der Durchführung eines Engagements bedarf.²⁰ Das Erzbistum verweist in diesem Zusammenhang auf den Bedarf einer Kultur für die Aufmerksamkeit der Charismen und räumt deren Entdeckung mit Blick auf die Engagementförderung höchste Priorität ein. Es geht darum, Menschen einen Raum zu eröffnen, in dem sie ermutigt werden, ihre Talente im Rahmen einer passenden Tätigkeit zu erproben.²¹ Das bedeutet für kirchliche Träger aber auch, offen für Ungewissheiten und Zufälle zu sein und sich auf Unvorhersehbares einzulassen.

Orientierungsfragen / Checkliste

- *Steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Begabungen im Fokus Ihres Handelns? Sind Sie darauf bedacht, die Talente und Interessen der ehrenamtlich Interessierten und Engagierten zu entdecken und von diesen her Aufgaben zu entwickeln?*
- *Welche Methoden der Talententdeckung nutzen Sie aktuell? Welche Formen können Sie sich darüber hinaus vorstellen?*
- *Wo eröffnen Sie Räume, um Felder für neue Ideen und Projekte zu schaffen?*

- *Fördern Sie die Vielfalt der Begabungen, Lebensstile, Motive und Werthaltungen der Menschen? Wo wird dies sichtbar?*
- *Mit welcher Haltung begegnen Sie Engagierten und ehrenamtlich Interessierten?*
- *Wir stellen Ihnen im folgenden einige Potentialtools und Methoden vor, die Sie dabei unterstützen können, bei sich und anderen Talente zu entdecken, Potenziale zu entwickeln und Charismen zu erfahren.*

Die FRISCHZELLE

Die FRISCHZELLE ist das Ergebnis eines Kooperationsprojekts zwischen dem ZAP (Zentrum für angewandte Pastoralforschung, Bochum) und dem Erzbistum Paderborn, das sich mit der Forschungsfrage nach der Berufung der Menschen und der Entdeckung von Charismen auseinandergesetzt hat. Im Rahmen dieses Modellprojektes führte eine Studie über die Motivation von Engagierten zu dem Ergebnis, dass der Berufungsbegriff zwar kaum verstanden oder angewendet wird, dafür aber das Gespräch über das Engagement von den Befragten als sehr positiv empfunden wurde. Die Menschen haben ein großes Interesse daran, ihre Talente einzusetzen, da das dazu führen kann, über sich selbst hinauszuwachsen. Die gemeinsame Deutung dieser Erfahrungen wurde als motivierend und sinngebend beschrieben.

Bei der FRISCHZELLE handelt es sich um einen „Talent-Kühlschrank“, der symbolisch für das individuelle Leben eines jeden Menschen steht. Das Besondere an der Frischzelle ist vor allem ihre lebensnahe, positive und motivierende Metaphorik. Die Haltung, jeden Menschen mit seiner Einzigartigkeit und seinen Potenzialen wahr- und ernst zu nehmen, ist zutiefst jesuanisch. Die Frischzelle vermutet in jedem Menschen etwas Großartiges, das von Gott in ihn hineingelegt wurde. Dies symbolisieren die Lebensmittel im Kühlschrank, also die von Gott gegebenen „Mittel zum Leben“ (Erfahrungen, Prägungen, Begabungen, Interessen...), deren Entfaltung ein erfüllendes Leben fördern kann. Die Entdeckung dieser Potentiale und die kreative Visionsarbeit setzen bei allen Beteiligten ungeahnte Energien frei. Die FRISCHZELLE unterstützt Menschen nicht nur darin, ihre Potenziale für ein gelingendes und sinnhaftes Leben zu entdecken, sondern

diese auch bei Bedarf christlich zu deuten. Dieser Dialog setzt (neue) Glaubenszugänge frei und lässt Lebenserfahrungen und Potenziale auf eine andere Weise in einem frischen Licht erscheinen.

Die FRISCHZELLE kann mit vielen Zielgruppen auf unterschiedliche Weise durchgeführt werden. Als Anleitung dafür gibt es neben einem didaktischen Papp-Kühlschrank mit Bildkartensets und Lebensmitteln auch ein Kurshandbuch, das unterschiedliche Module mit zahlreichen Übungen und Handouts bereithält. In diesem werden auch die Metaphern ausgiebig beschrieben sowie die theoretischen und theologischen Hintergründe dargestellt. Das Erzbistum Paderborn bietet in diesem Zusammenhang Potenzial-Coach-Schulungen an. Bei Interesse wenden Sie sich bitte per Mail an ehrenamtsfoerderung@erzbistum-paderborn.de.

Informationen über die FRISCHZELLE, das Kurshandbuch und Arbeitsmaterialien unter <https://frischzelle.info/>

Einige weitere Potentialtools, die wir Ihnen empfehlen können:

Kreatalento®

Das Kartenset hält zur Ermittlung des individuellen Kompetenzpotenzials ein breites Spektrum an Stärken bereit, um individuelle Begabungen spielerisch sichtbar zu machen: <https://www.afgshop.de/geschenke/kreatalent-to-entdecken-wozu-ich-fahig-bin.html>

Reich beschenkt

Der Gabenkurs überzeugt durch Methodenvielfalt und eine weltliche Sprache. In Form eines Selbsteinschätzungsbogens werden anhand von 80 Fragen die eigenen Stärken und Fähigkeiten reflektiert: <https://www.ife-hamburg.de/2-webseite/44-reich-beschenkt-die-eigenen-staerken-entdecken>

Teamunser

Das Kartenset umfasst 25 biblische Charaktere mit hilfreichen und inspirierenden Impulsen, um über die eigene Lebenssituation ins Nachdenken zu kommen und hält vor allem Anregungen für eine gelingende Teamarbeit bereit: <https://teamunser.de/>

Gute Karten fürs Ehrenamt:

Die 25 Bildkarten und deren Texte und Fragen laden zu einer differenzierten Auseinandersetzung mit vielfältigen Aspekten rund um die Thematik Engagement ein: <https://wir-erzbistum-paderborn.de/ehrenamt>

Zum Kennenlernen der Potentialtools bieten wir regelmäßig Workshops an. Für nähere Informationen kontaktieren Sie bitte die Referentinnen für Ehrenamtsförderung per Mail an ehrenamtsfoerderung@erzbistum-paderborn.de.

4.2 GRUNDLAGEN DER ENGAGEMENTFÖRDERUNG

Ein erster Schritt, um neue Ehrenamtliche zu gewinnen und die Bedingungen für bereits Engagierte nachhaltig zu verbessern, liegt in einer Auseinandersetzung mit wesentlichen in-

haltlichen und strukturellen Grundlagen. Dafür wird der 5 A-Prozess (Angebot, Aufwendungen, Ausstattung, Aufgaben, Attraktivität) empfohlen, der ebenso bei der Erstellung eines Ehrenamtskonzeptes hilfreich sein kann. Auf der nachfolgenden Seite befindet sich eine Übersicht des 5 A-Prozesses mit den wichtigsten Hinweisen zur Aufstellung eines differenzierten Engagementangebotes.²² Die einzelnen Schritte werden in den darauf folgenden Kapiteln nochmals vertieft.

Unterstützend bietet das Erzbistum Paderborn in Zusammenarbeit mit der *beratergruppe ehrenamt* (www.beratergruppe-ehrenamt.de) einen Grundkurs zur Ausbildung von Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren an, der in Aufbaumodulen vertieft werden kann. Informationen zu den Kursen erhalten Sie bei den Referentinnen für Ehrenamtsförderung.





- Orientierungsfragen / Checkliste:**
- Haben Sie ein attraktives Aktivitätsangebot, das den Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten der Menschen entgegenkommt?
 - Zeigt sich in Ihrem Angebot eine Vielfalt an Engagementformen, was den zeitlichen Umfang und die Kompetenzen betrifft?
 - Lässt Ihr Angebot es zu, dass Menschen mit unterschiedlichsten Talenten andocken können?
 - Sind Sie offen für neue Engagementformen und unterstützen Sie ehrenamtlich Engagierte und Interessierte darin, ihre Ideen umzusetzen?
 - Kommunizieren Sie ein klares Bild Ihrer Engagementbereiche nach außen, damit sich Interessierte ein Bild von Ihnen als Träger und Organisation machen können?

Tipps für die Praxis:

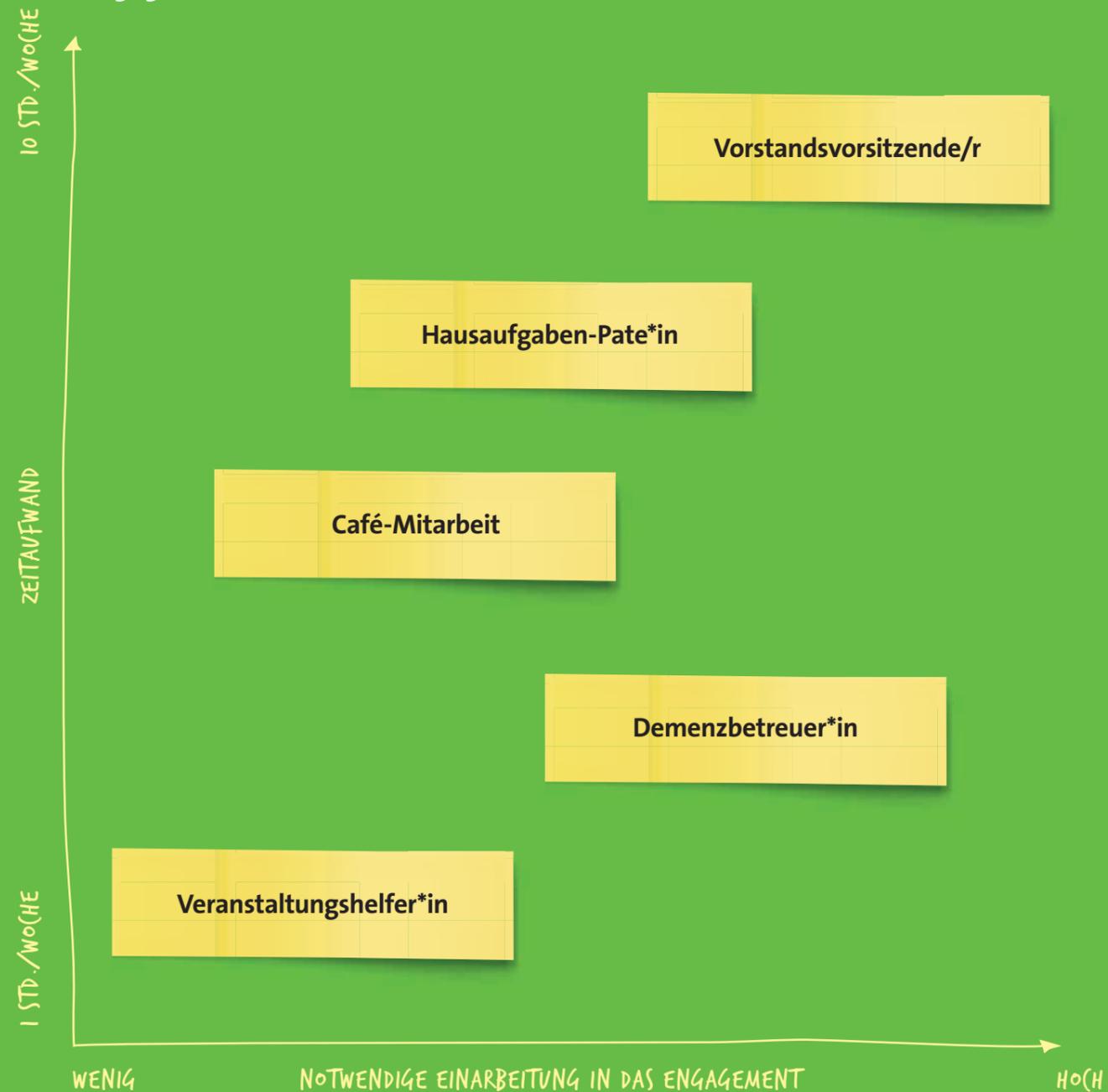
Stellen Sie eine Übersicht zusammen, mit der sich Interessierte direkt einen Überblick über die Engagementmöglichkeiten verschaffen können, die Sie anbieten. Überlegen Sie, wie Sie Ihre Engagementbereiche sinnvoll nach außen kommunizieren können. Eine Möglichkeit wäre, sie als „Mitmach-Landkarte“ auf die Homepage Ihrer Organisation zu stellen, um Interessierten einen direkten Zugang zu möglichen Tätigkeitsfeldern zu geben. Eventuell macht es Sinn, in Verbindung mit dem nachfolgenden Punkt (Aufgabenprofile) einen Ordner anzulegen, der eine allgemeine Übersicht Ihrer Engagementfelder (Engagementlandkarte) und eine detaillierte Beschreibung jedes einzelnen Bereiches (Aufgabenprofil) enthält. Eine derartige Sammlung hat den Vorteil, dass sie Interessierten bei Bedarf direkt eine detaillierte Auskunft geben kann. Das Erzbistum ermutigt sowohl Träger als auch Engagierte dazu, selbstbewusst neue Ideen zu entwickeln und in der Praxis zu erproben. Nutzen Sie als Träger dafür die vorhandenen Talente und Interessen der Engagierten, um gemeinsam neue Impulse für Kirche und Gesellschaft zu setzen. Neue Projekte sind dafür häufig eine geeignete Form. Projekte lassen sich individueller, flexibler und strukturell offener gestalten als fest etablierte Aufgaben und sind attraktiv für Menschen, die sich ein zeitlich befristetes Engagement wünschen.

4.3 SICHTUNG MÖGLICHER TÄTIGKEITSFELDER – DIE ENGAGEMENTLANDKARTE²³

Verschaffen Sie sich als Träger zunächst einen Überblick darüber, welche konkreten Engagement- und Aufgabenfelder Sie ehrenamtlich Engagierten anbieten können und möchten. Nutzen Sie dafür die auf der nächsten Seite abgedruckte Engagementlandkarte. Auf dieser Landkarte beschreiben Sie die Engagementmöglichkeiten Ihrer Organisation / Institution, die bereits vorhanden sind. Durch eine Sortierung nach Kriterien, die auf den jeweiligen Achsen abgebildet werden, können Sie erkennen, was sie ggf. ergänzen bzw. verändern müssen, um die Bedürfnisse der ehrenamtlich Interessierten aufzunehmen.

beratergruppe ehrenamt

Engagementlandkarte



* andere sinnvolle Achsenbeschriftungen könnten sein:
 Zugehörigkeit zum Träger (eng – lose)
 notwendige Kompetenz / Qualifikation (niedrig – hoch)
 Eigenverantwortlichkeit (niedrig – hoch)

4.4 AUFGABENPROFIL

Die Engagementlandkarte gibt einen Überblick über Aufgaben und Tätigkeitsbereiche einer Organisation/Institution. In einem nächsten Schritt geht es darum, diese inhaltlich zu füllen, was die fachlichen Kompetenzen, Erwartungen und Rahmenbedingungen betrifft. Damit können ehrenamtlich Interessierte einen guten Überblick über die Voraussetzungen und Inhalte eventueller Engagementfelder bekommen und einen Eindruck davon erhalten, welche Talente besonders gut in der einen oder anderen Aufgabe zur Entfaltung kommen können. Neben den bereits vorhandenen Aufgabenfeldern ist es wichtig, sich eine Offenheit gegenüber neuen Engagementformen zu bewahren. Die Tätigkeitsbereiche von den einzelnen Menschen und ihren Fähigkeiten her zu denken, bedarf einer Haltung der Ermöglichung, die die Implementierung neuer Aufgaben und Engagementfelder unterstützt.

Auf der nachfolgenden Seite finden Sie ein beispielhaftes Aufgabenprofil, das Sie zur Erstellung nutzen und ggf. auf Ihren Bedarf oder Ihre Perspektive hin abändern können.²⁴ Geben Sie der jeweiligen Tätigkeit einen ansprechenden Titel. Häufig ist das zu Beginn die schwierigste Aufgabe. Versuchen Sie deshalb, mit dem Ziel der Tätigkeit anzufangen und sich durch die Tabelle durchzuarbeiten. Häufig findet sich dann als Abschluss der perfekte Titel für das beschriebene Aufgabenfeld. Achten Sie darauf, dies motivierend, klar und ansprechend zu formulieren. Beschreiben Sie den Nutzen, den die Engagierten von der Tätigkeit und Ihnen als Träger haben. Nutzen Sie für die Erstellung eines Aufgabenprofils das Knowhow der Ehrenamtlichen, die die jeweilige Aufgabe bereits ausführen. Für neue Ideen könnte es sinnvoll sein, einen Innovationsbogen zu erstellen, der die Interessen und neue Projektideen von ehrenamtlich Engagierten konkret erhebt und festhält.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Welche Fähigkeiten und Anforderungen werden für die unterschiedlichen Aufgaben benötigt?
- Existiert für jedes mögliche Engagementfeld ein entsprechendes Aufgabenprofil?
- Sind Sie als Träger offen für neue Formen des Engagements und bereit dazu, diese zu fördern und strukturell zu verankern?

Tipps für die Praxis:

Um ehrenamtlich Interessierten direkt einen klaren Überblick über die vorhandenen Engagementbereiche geben zu können, kann es sinnvoll sein, eine Mappe oder Datei mit einer Übersicht der jeweiligen Aufgabenprofile zu erstellen. Gleichzeitig haben Sie als Träger für sich einen dokumentierten Überblick über die Gestaltungsmöglichkeiten in Ihrer Organisation. Alle wichtigen Informationen, die für potenzielle Engagierte von Bedeutung sein könnten, können Sie in einem derartigen Ordner zusammenstellen. Aufgabenprofile können bspw. für ein Erstgespräch genutzt werden und dazu dienen, über Möglichkeiten und Chancen mit den Interessierten ins Gespräch zu kommen. Darüber hinaus können sie als Grundlage der Werbung für eine konkrete Tätigkeit dienen.



Aufgabenprofil für ein ehrenamtliches Engagement

Titel	
Ziel des Engagements	
Aufgaben, die das Engagement beinhaltet	
Notwendige / gewünschte Fähigkeiten und Kenntnisse	
Zeitaufwand	
Was macht dieses Engagement attraktiv? Und warum ist es attraktiv, sich bei uns zu engagieren?	
Was bieten wir Engagierten?	

4.5 MOTIVATION

Um andere Menschen für ein Engagement zu begeistern, ist es wichtig, dass Sie als Träger und die Mitarbeiter Ihrer Organisation die Begeisterung für ihre Arbeit und die spezifischen Werte und Überzeugungen, die sie vertreten, nach außen tragen. Daher ist es von Bedeutung, dass Sie sich damit auseinandersetzen, was Sie selbst und vor allem was die ehrenamtlich Engagierten motiviert, sich bei Ihnen als Träger zu engagieren.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Für welche Werte und Grundhaltungen steht ihre Organisation?
- Was motiviert Sie, mit ehrenamtlich Engagierten zusammen zu arbeiten?
- Was macht Ihre Organisation und Ihr Angebot attraktiv? Warum sollten sich Ehrenamtliche bei Ihnen engagieren?
- Kennen Sie die Motive der ehrenamtlich Engagierten? Wissen Sie, was sie bewegt? Sind Sie sich der Vielfalt der Motive bewusst und schätzen diese?
- Gibt es bei aller Vielfalt ein verbindendes Element?



Tipps für die Praxis:

Tauschen Sie sich mit den Ehrenamtlichen darüber aus, was ihre Motivation ist, sich bei Ihnen als Träger zu engagieren, wofür sie brennen und worin sie aufgehen. Machen Sie dabei auch deutlich, was Sie an der Zusammenarbeit mit Engagierten motiviert. So erhalten Sie einen Überblick über die Motive Ihrer Mitarbeitenden und ein gutes Profil, um die Attraktivität Ihrer Organisation zu beschreiben und um weitere Menschen von Ihrem Angebot zu überzeugen.

4.6 MATERIELLE UND ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Neben einem Aufgabenprofil benötigen ehrenamtlich Engagierte und Interessierte Klarheit über die materiellen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Relevant sind u.a. die Nutzung und Zugangsmöglichkeiten zu Räumlichkeiten, die Möglichkeit, notwendige Materialien schnell und einfach zu erhalten, sowie die Regelung zur Erstattung von Auslagen. Hier bedarf es einer grundlegenden Festlegung durch die Verantwortlichen und einer verlässlichen Ansprechperson für die Engagierten. Alle Fragen, die die materiellen und organisatorischen Bedingungen für die Tätigkeit betreffen, müssen im Vorfeld gut abgesprochen sein.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Haben alle ehrenamtlich Engagierten die für sie notwendigen Zugänge zu Räumen, Materialien und Geräten? Welche Schlüssel werden mit welcher Verantwortung weitergegeben?
- Gibt es Regelungen zu finanziellen Aspekten, z.B. Budgets für ehrenamtliche Aufgabenfelder, und zu Versicherungsfragen?
- Ist die Erstattung von Auslagen selbstverständlich?
- Gibt es Strategien zur Konfliktlösung / Konfliktbearbeitung?
- Gibt es eine Engagementvereinbarung zwischen Ihnen als Träger und den Engagierten, die wesentliche Rahmenbedingungen zwischen beiden Seiten regelt?

Tipps für die Praxis:

Es empfiehlt sich, eine Bedarfsklärung und -ermittlung mit bereits freiwillig Engagierten vorzunehmen. Damit können Sie ermitteln, wie zufrieden beispielsweise die Engagierten mit den Räumlichkeiten sind, ob sie Zugang zu allen notwendigen Materialien und Geräten haben oder ob die Erstattung von Auslagen funktioniert. Dies verschafft Ihnen als Träger zum einen einen guten Überblick darüber, wo Organisatorisches gelingt; zum anderen eröffnet es Ihnen die Möglichkeit, dort wo es hakt, Verbesserungen anzustoßen. Aus den Erfahrungen und Anregungen der Mitarbeitenden können Sie eine Übersicht mit den wichtigsten Informationen anlegen, die Sie mit Ihren Infos zur Versicherungsschutz etc. anreichern können.

4.7 WERBUNG, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND GEWINNUNG VON EHRENAMTLICH ENGAGIERTEN

Nach der Vergewisserung, was Sie ehrenamtlich Engagierten anbieten können, geht es darum, diese Informationen bestmöglich nach außen zu tragen, um Interessierte auf Ihr attraktives Angebot aufmerksam zu machen.²⁵ Bei der Wahl der Werbewege und -mittel spielt sowohl die jeweilige Zielgruppe als auch das Profil des Trägers eine zentrale Rolle: Die Art und Weise der Werbung muss zu beiden passen, die Zielgruppe erreichen und sie auf das Angebot aufmerksam machen.²⁶

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Gehen Sie als Träger aktiv auf die Menschen zu oder reagieren Sie erst, wenn sich jemand bei Ihnen meldet?
- Welche Zielgruppen wollen Sie auf welche Weise erreichen?
- Wer könnte wen wie ansprechen? Können bereits Engagierte zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren werden?
- Welche Formen der Ansprache und Werbung entsprechen Ihrem Profil? Welche wollen und können Sie umsetzen?
- Kommunizieren Sie Ihre Offenheit für die Talente und Ideen der Menschen nach außen?
- Wie sieht Ihre Zusammenarbeit mit anderen Trägern (z.B. Verbänden, Kommunen oder Einrichtungen wie Freiwilligenagenturen) aus? Gibt es bereits Vernetzungen?

Tipps für die Praxis:

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Freiwillige auf ein Engagementangebot aufmerksam zu machen:

- Öffentliche Medien
- Social Media und Internet (z.B. Homepage, soziale Netzwerke, Newsletter)
- Print-Medien (z.B. Flyer, Kampagnen, Plakate, Postkarten, Infobroschüren)
- Netzwerk-Partner (z.B. Freiwilligenagenturen, Schulen, Einrichtungen, Kirchengemeinden)
- Öffentliche Präsenz (z.B. Öffentliche Veranstaltungen, Vorträge, Tag der offenen Tür, Infoflyer oder -stände beim Bäcker, in Arztpraxen, Volkshochschulen)
- Direkte Ansprache (z.B. Mund-zu-Mund Propaganda, Info-Stände)
- Give aways

4.8 DAS ERSTGESPRÄCH

Das Erstgespräch stellt häufig den ersten Kontakt zwischen Interessierten an einem ehrenamtlichen Engagement und der Ansprechperson von Seiten des Trägers dar. Es dient dazu, sich gegenseitig und die Erwartungen der/des jeweils anderen besser kennenzulernen. Ein gelungenes und professionell geführtes Erstgespräch kann sich äußerst positiv auf die Bereitschaft der Interessierten auswirken, sich bei einem Träger zu engagieren.

Der Träger kann im Rahmen eines Erstgesprächs die Möglichkeit nutzen, die Erwartungen, Interessen und Talente potenzieller Ehrenamtlicher zu ermitteln. Sie sind Ausgangs- und Zielpunkt aller Überlegungen für eine passende Tätigkeit.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Inwiefern kommt die Methode des Erstgesprächs bei Ihnen zur Anwendung?
- Haben Sie feste Ansprechpersonen für Interessierte an einem ehrenamtlichen Engagement?
- Gibt es einen Gesprächsleitfaden für ein Erstgespräch?
- Inwiefern werden die Interessen, Motive und Fähigkeiten potenzieller Ehrenamtlicher bei der Auswahl einer Tätigkeit berücksichtigt, wahr- und ernst genommen?

Tipps für die Praxis:

Nehmen Sie mit ehrenamtlich Interessierten Kontakt auf, laden Sie sie ein und schaffen Sie eine angenehme, herzliche, ehrliche und offene Atmosphäre für ein erstes Gespräch. Geben Sie potenziellen neuen Mitarbeitenden Informationen über Ihre Organisation und die vorhandenen Aufgabenfelder. Erläutern Sie dabei organisatorische und personelle Rahmenbedingungen und ermitteln Sie, was Interessierte erwarten und was sie bereits anspricht.

Nehmen Sie sich Zeit, um Interessen, Motive und Fähigkeiten zu erfragen und zu besprechen. Gehen Sie auf wesentliche Fragen hinsichtlich der verfügbaren zeitlichen Ressourcen, der Art der Zusammenarbeit etc. ein.

Schauen Sie gemeinsam, ob es in Ihrer Organisation passende Tätigkeitsbereiche oder Projekte gibt, die den Fähigkeiten und Vorstellungen der

Interessierten entsprechen. Andernfalls überlegen Sie gemeinsam, ob und wie ein neues Aufgabenfeld geschaffen werden könnte. Erläutern Sie grundlegende Rahmenbedingungen wie bspw. Auslagenerstattungen, Versicherungen, Gestaltungsräume, Verantwortung und Mitbestimmung. Treffen Sie abschließende Absprachen und Vereinbarungen und zeigen Sie Ihrem Gegenüber Ihre Wertschätzung und Ihren Dank für das Interesse. Geben Sie ihr/ihm ggf. Ihre Visitenkarte bzw. die der zuständigen Ansprechperson oder eine Informationsbroschüre mit. Ein weiteres Instrument, das Ihnen im Entscheidungsprozess und für die Anfangsphase weiterhelfen könnte, ist die Vereinbarung einer „Schnupperzeit“.²⁷ Sie ermöglicht Interessierten ein probeweises Engagement, durch das beide Seiten überprüfen können, ob das gewählte Tätigkeitsfeld und die/der Engagierte zueinander passen.



4.9 EINFÜHRUNG NEUER EHRENAMTLICH ENGAGIERTER

Um ehrenamtlich Engagierten einen guten Start in ihre Tätigkeit zu ermöglichen, ist eine systematische und individuelle Einführung bzw. Einarbeitung von großer Bedeutung. Die Art und Weise hängt sowohl von der Tätigkeit als auch von den Bedürfnissen der/des Einzelnen ab. Die Einarbeitung kann durch die jeweilige Ansprechperson oder in Absprache durch andere ehren- oder hauptamtlich Mitarbeitende erfolgen. Eine gute Einführung, die ein Hineinwachsen in den Tätigkeitbereich und ein gutes Kennenlernen weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließt, kann sich nachhaltig auf die Zufriedenheit der Engagierten auswirken.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Gibt es eine feste Ansprechperson für die Einführung von neuen Mitarbeitenden?
- Gibt es eine Checkliste zur Einarbeitung neuer Ehrenamtlicher?
- Was erleichtert neuen Mitarbeitenden den Einstieg?
- Gibt es Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende und begleitete Einarbeitungsphasen?
- Wie werden neue Mitarbeitende gut in bestehende Teams integriert?
- Wie wird sichergestellt, dass die neuen Engagierten alle notwendigen Informationen und Materialien erhalten?

Tipps für die Praxis:

Entwickeln Sie gute Rahmenbedingungen für eine gelingende Einführung und Integration neuer Engagierter. Stellen Sie ihnen Ansprechpersonen an die Seite, die sie bei den ersten Schritten in der neuen Aufgabe begleiten und ein offenes Ohr für Fragen und Wünsche haben. Sorgen Sie dafür, dass die neuen Engagierten Zugang zu allen notwendigen Informationen haben.

Anbei einige Ideen und Rituale, die den Engagierten einen gelingenden Einstieg und ein gutes Ankommen ermöglichen können:²⁸

- (Selbst-)Vorstellung der neuen Mitarbeitenden (z.B. in Zeitungen, Homepage)
- Einführungsgottesdienst bzw. -Veranstaltung
- Willkommensgeschenk
- Übergabe einer Begrüßungsmappe

4.10 BEGLEITUNG UND QUALIFIZIERUNG EHRENAMTLICH ENGAGIERTER

Eine angemessene Begleitung von Ehrenamtlichen schafft Zufriedenheit und Verbindlichkeit und trägt zur frühzeitigen Konflikterkennung und Lösung bei. Die Engagierten entwickeln sich stetig persönlich und fachlich weiter und haben ein Recht darauf, entsprechende Fortbildungsangebote zu erhalten. Gleichzeitig wird von den Engagierten die Bereitschaft erwartet, sich fortbilden zu lassen. Entsprechend ist es wichtig, eine Gesprächs- und Ansprechperson zu haben, die in einem regelmäßigen Austausch mit den Engagierten steht, um ein bedarfsorientiertes und professionelles Angebot der Begleitung zu garantieren.

Für christliche Träger ehrenamtlichen Engagements ist es eine zentrale Aufgabe, den Berufen der Menschen zu dienen. Deshalb sollte die Begleitung ehrenamtlich Engagierter auch spirituell geprägt sein, so dass Menschen in ihrem Engagement ihre Berufung entdecken und einen neuen oder tieferen Zugang zum Glauben erhalten können. Entsprechend sollte es ein Angebot geben, das bei Bedarf von Engagierten in Anspruch genommen werden kann und in dem eine religiöse und christliche Glaubensdeutung von (Lebens-)Erfahrungen möglich wird.²⁹

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Gibt es ein professionelles und bedarfsorientiertes Begleitungs- und Fortbildungsangebot?
- Gibt es Mitarbeitende mit entsprechenden Kompetenzen, die sich der Aufgabe der Begleitung und Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten annehmen?
- Gibt es Möglichkeiten zum Praxisaustausch, zur kollegialen Beratung oder zur Supervision?
- Finden bei Bedarf persönliche Gespräche statt?
- Gibt es Angebote zur spirituellen Begleitung Ehrenamtlicher?
- Wie werden die Engagierten über das Begleitungs- und Fortbildungsangebot in Kenntnis gesetzt?
- Werden Fortbildungskosten vom Träger übernommen?

Tipps für die Praxis:

Führen Sie ein kontinuierliches Gesprächsangebot oder regelmäßig stattfindende Teamsitzungen



ein, um die Zufriedenheit der ehrenamtlich Engagierten zu erhöhen.

Einer festen Ansprechperson für Ehrenamtliche kommt in der Begleitung eine tragende und bedeutsame Rolle zu. Sorgen Sie für die Qualifizierung und Beauftragung dieser Ansprechpersonen, damit sie die jeweiligen erforderlichen Kenntnisse erwerben und ggfls. zeitliche Kapazitäten für diese Aufgabe erhalten können. Das Erzbistum Paderborn bietet regelmäßige Qualifizierungen zu Freiwilligen-Koordinator*innen und –Manager*innen an, siehe <https://wir-erzbistum-paderborn.de/ehrenamt>

Eine gute und professionelle Begleitung zeichnet sich durch Transparenz und Kommunikation aus, wie auch durch die Möglichkeit, an Fortbildungen teilnehmen zu können, die sowohl die persönlichen als auch fachlichen Kompetenzen erweitern können. Regeln Sie die Kostenübernahme für die Fortbildungen, motivieren Sie die Engagierten, an diesen teilzunehmen, und eröffnen Sie Perspektiven der Weiterentwicklung. Fortbildungsangebote für ehrenamtlich Engagierte finden Sie u.a. bei der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung KEFB, bei Bildungshäusern, Dekanaten und Verbänden.

4.11 ANERKENNUNG UND WERTSCHÄTZUNG

Aufgrund der Vielfalt der Charismen gestalten sich Ehrenämter auf sehr unterschiedliche Weise und werden durch viele verschiedene Motive geprägt. Jede und jeder Einzelne entscheidet abhängig von den individuellen Talenten und der jeweiligen Lebenssituation, was sie und er einbringen möchte. Oberste Priorität ist daher, jeglicher Form von ehrenamtlichem Engagement wertschätzend zu begegnen. Erhalten Engagierte keine Anerkennung, werden sie über kurz oder lang ihre Tätigkeit beenden.

Eine der wichtigsten Formen der Anerkennung ist das ehrliche Interesse des Trägers an der Tätigkeit der Engagierten und an ihrer/seiner Person. Die Person wird durch aufrichtiges Interesse in ihrem Handeln gestärkt und die Bedeutung der Aufgabe wird hervorgehoben.

Wertschätzung und Anerkennung sollten nicht nur beim Beenden einer Tätigkeit, sondern auch während des Engagements die Regel sein, z.B. durch angemessene Worte des Dankes oder ein Lob, Beziehungspflege, Zertifikate oder kleine Geschenke.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Woran wird nach außen und innen deutlich, dass eine Kultur und Grundhaltung der Wertschätzung und Anerkennung bei Ihnen ausgeprägt ist?
- Haben Engagierte bei Ihnen Erfolgserlebnisse und vermitteln Sie in einem angemessenen Maß Dank, Lob und Anerkennung?
- Welche Formen der Anerkennung werden bei Ihnen angewendet?
- Wie viel investieren Sie in Formen und Mittel der Anerkennung und Wertschätzung?
- Welche Formen von Wertschätzung und Anerkennung erfahren die hauptberuflich Mitarbeitenden?

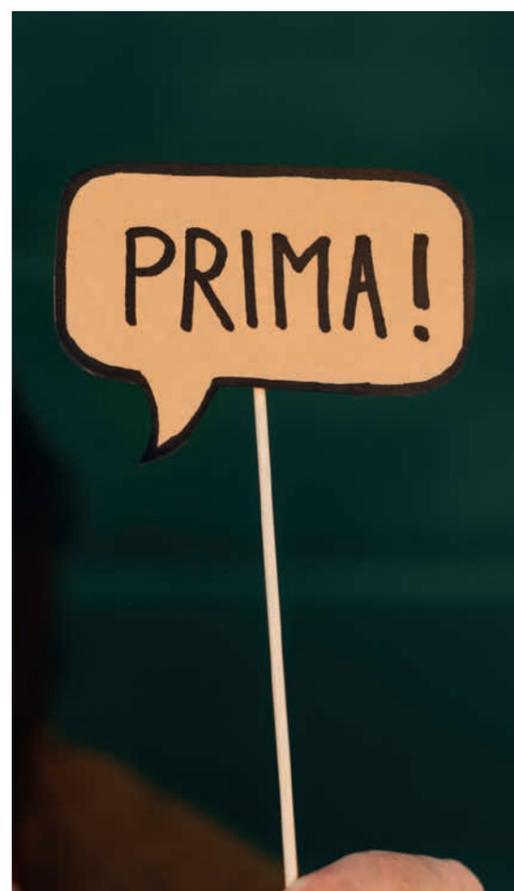
Tipps für die Praxis:

Die Art und Weise von Anerkennung muss vielfältig sein. Die Wortwolke zeigt Ihnen beispielhaft, wie sie Ihren Mitarbeitenden gegenüber Ihre Anerkennung zum Ausdruck bringen können³⁰. Ein „Baum der Anerkennung“ kann verdeutlichen, wie vielfältig die Möglichkeiten sind, Dank und Wertschätzung auszudrücken.³¹ Malen Sie dafür einen Baum auf Flipchart-Papier und lassen Sie

Ihre ehrenamtlich Mitarbeitenden auf grünes Papier schreiben, auf welche Weise ihnen Anerkennung und Wertschätzung im Leben begegnet ist. Kleben Sie die Kärtchen als Blätter an den Baum. Sie erhalten einen Überblick, in welcher Form Anerkennung und Wertschätzung ausgedrückt werden können.

Bedenken Sie, dass Anerkennung sich vor allem an die jeweilige/n Person/Personen richten muss und nicht nur die geleistete Arbeit hervorhebt: Erwähnen Sie bspw. die Namen derjenigen, die zu einem Gelingen einer Aktion beigetragen haben und loben Sie nicht nur das Ereignis an sich. Achten Sie ebenso darauf, dass die Form der Anerkennung und Wertschätzung so persönlich und individuell wie möglich ausfallen sollte.

Eine Form von Anerkennung ist die Ausstellung eines Ehrenamtsnachweises. Insbesondere für junge Menschen kann dieser bei Bewerbungen relevant werden. Die Ehrenamtsnachweise des Erzbistums Paderborn können Sie bei den Referentinnen für Ehrenamtsförderung oder im Internet unter folgender Adresse bestellen: <https://www.erzbistum-paderborn.de/themen-angebote/bistumsartikel-und-materialien/>. Dort finden Sie auch Wordvorlagen und Formulierungshilfen zum Ausfüllen des Nachweises.



4.12 VERABSCHIEDUNG

Zu einer guten Engagementkultur gehört, dass ehrenamtlich Engagierte nicht nur eingeführt, sondern auch wertschätzend verabschiedet werden. Dies gilt nicht nur für langfristig Engagierte, sondern auch für diejenigen, die sich anlass- oder projektbezogen eingebracht haben. Eine Verabschiedung kann dazu beitragen, dass Ehrenamtliche gut mit ihren Aufgaben abschließen können. Gleichzeitig erhält der Träger die Möglichkeit, einen abschließenden Dank für das Engagement auszusprechen.

Orientierungsfragen /Checkliste:

- Wie reagieren Sie als Träger, wenn Ehrenamtliche Sie über das Ende ihrer Tätigkeit informieren und ihre Aufgabe beenden?
- Begegnen Sie Menschen, die ihr ehrenamtliches Engagement beenden, mit Dankbarkeit und Anerkennung und wertschätzen Sie das, was die/der Einzelne geleistet hat, in einem angemessenen und respektvollen Umfang?
- Wer verabschiedet die Mitarbeitenden und wie geschieht dies? Haben Sie sich über Verabschiedungsrituale (Geschenke, Feiern,

Gottesdienste, Ehrenamtsnachweise usw.) verständigt?

- Gibt es Verabschiedungsgespräche?
- Welche Ereignisse in einem laufenden Kalenderjahr eignen sich für Verabschiedungen?
- Gibt es die Möglichkeit, dass ehemalige Engagierte trotz ihres Ausscheidens mit Ihnen in Kontakt bleiben können und wenn ja, in welcher Form?

Tipps für die Praxis:

Überprüfen bzw. entwickeln Sie ein Konzept zur wertschätzenden Verabschiedung ehrenamtlich Engagierter. Führen sie bei Bedarf ein Abschlussgespräch, um gemeinsam einen guten Abschluss finden zu können. Machen Sie dabei deutlich, dass ehemalige Mitarbeitende weiterhin willkommen sind. Entwickeln Sie ggf. gemeinsam Übergabelösungen. Nutzen Sie die Kompetenz der scheidenden Mitarbeitenden, um vorhandene Aufgabenprofile zu reflektieren und ggf. neue Ideen umzusetzen. Die Festlegung der Form der Verabschiedung (feierlicher Rahmen, Art der Veröffentlichung...) sollte immer in Absprache mit der/dem einzelnen Engagierten erfolgen.



4.13 EINBINDUNG VON HAUPTBERUFLICHEN MITARBEITENDEN

Damit eine systematische Engagementförderung gelingt, bedarf es der Unterstützung der verantwortlichen Hauptberuflichen der jeweiligen Organisation. Strategien zur Ehrenamtsförderung sollten gemeinsam mit allen Beteiligten entwickelt werden, um deren Realisierung zu fördern und Konflikte und Widerstände frühzeitig zu erkennen und zu lösen.³² Dabei ist zu klären, was von den hauptberuflich Mitarbeitenden im Rahmen der Engagementförderung erwartet wird und wer welche Aufgabe übernehmen kann und möchte. Der Aspekt einer guten Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sowie eine Klärung beiderseitiger Erwartungshaltungen sollte an dieser Stelle berücksichtigt werden. Dafür ist es wichtig, die Zusammenarbeit zu reflektieren und ggf. neue Formen zu erproben.

Orientierungsfragen / Checkliste:

- Inwieweit sind hauptberuflich Mitarbeitende über Prozesse der Engagementförderung informiert? Werden sie an der Gestaltung und Entwicklung von Konzepten und Strategien beteiligt?
- Gibt es bestehende Konflikte und Ängste, die Hauptberufliche im Hinblick auf die Förderung ehrenamtlich Engagierter beschäftigen? Existieren Konflikte, die eine Auseinandersetzung mit der beruflichen Rolle erfordern?
- Wie können Sie als Träger die Hauptberuflichen in der Umsetzung einer gelingenden Engagementförderung gezielt unterstützen?

Tipps für die Praxis:³³

Gestalten Sie einen Workshop, um mit möglichst vielen Mitarbeitenden über Fragen der Engagementförderung zu diskutieren. Sie können u.a. folgende Bereiche betreffen:

- Hauptberufliches Handeln vs. Freiwilliges Engagement: Welche Rolle haben hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Welches Bild und welche Erfahrungen haben die Hauptberuflichen von und mit Ehrenamtlichen? Wie verstehen sie ehrenamtliches Engagement?
- Welche positiven Einstellungen und Erfahrun-

gen, aber auch Konflikte, Ängste und Befürchtungen gibt es im Bezug auf die ehrenamtlich Engagierten?

- Welcher Haltung bedarf es, um Ehrenamtliche optimal zu fördern?
- Warum brauchen wir Engagementförderung?

Entwickeln Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden eine konkrete Vision, wie Sie zukünftig Engagementförderung anpacken wollen. Finden Sie Gemeinsamkeiten, um eine möglichst hohe Identifikation mit dem Konzept zu ermöglichen.



5. Chancen und Nutzen einer systematischen Engagementförderung

Die gezielte Förderung ehrenamtlichen Engagements erfordert ein hohes Maß an professioneller Ehrenamtskoordination. Der zeitliche und inhaltliche Aufwand kann auf den ersten Blick als hohe Belastung erscheinen, die einen erheblichen Umfang an Arbeitskapazität in Anspruch nimmt, sich aber bei einer gelungenen Implementierung als großer Gewinn auszahlt. Die konzeptionelle Verankerung von Ehrenamtsförderung und eine entsprechende Darstellung nach außen können sich positiv auf die Bereitschaft ehrenamtlich Interessierter auswirken, ein Engagement bei Ihnen als Träger zu übernehmen. Auf diese Weise kann sich die Anzahl der langfristig Engagierten in Ihrer Organisation erhöhen und ein vielfältiges Angebot garantiert werden.

Grundsätzlich gilt es, sich als Träger mit der Frage auseinanderzusetzen, was durch die Implementierung bzw. Weiterentwicklung einer systematischen Engagementförderung erreicht und bewirkt werden soll.³⁴ Auch wenn freiwilliges Engagement und der Umgang mit Engagierten ein selbstverständlicher Teil der Organisationskultur sind, führt die Auseinandersetzung mit dieser Frage zu einer Klärung und kann eine Überprüfung und Veränderung der Grundhaltung gegenüber freiwillig Engagierten bewirken.³⁵ Darüber hinaus ist es wichtig, sich über die finanziellen und personellen Ressourcen, die eine professionelle Ehrenamtsförderung erfordert, Klarheit zu verschaffen. Die grundlegende Haltung, Aufgabenfelder von den Talenten, Fähigkeiten und Interessen der Engagierten her zu denken, ermöglicht es den Trägern zu agieren, statt nur auf Defizite zu reagieren. Durch die Offenheit von Strukturen und für neue Ideen gewinnt der Träger an Attraktivität mit Außenwirkung. Dies kann dazu führen, dass deutlich mehr Menschen dazu bereit sind, ihr Potenzial zugunsten des

Trägers einzusetzen. Ebenso ist es für den Träger wichtig, dass eine Vielzahl an Menschen auf unterschiedliche Weise das Leben in Kirche und Gesellschaft mitgestaltet und sich differenzierte Engagementfelder herauskristallisieren. Die Vielfalt der ehrenamtlich Engagierten spielt eine wichtige Rolle im Hinblick auf ein differenziertes Angebot. Je mehr unterschiedliche Projekte und Aufgabenfelder es gibt und je größer die Öffnung für den Sozialraum ist, desto mehr Menschen werden Identifikationsmöglichkeiten geboten. Auf diese Art gewinnen nicht nur die Engagierten einen neuen Zugang zum Glauben, sondern es eröffnen sich gleichzeitig Möglichkeiten, ganz unterschiedliche Zielgruppen im Sozialraum zu erreichen und diesen ebenfalls neue Zugänge zu Glauben und Kirche zu ermöglichen.

Ehrenamtlich Engagierte sind Botschafterinnen und Botschafter, die ihre Motivation, aber auch die Werte und Vorstellungen des jeweiligen Trägers in die Welt tragen und andere Menschen mit ihrer Begeisterung anstecken können. Gerade in Zeiten wachsender Pastoraler Räume schaffen die Engagierten eine Vernetzung in die verschiedenen pastoralen und gesellschaftlichen Orte hinein. Aufgrund der Tatsache, dass Menschen sich zunehmend für Projekte und für sie bedeutsame Initiativen engagieren, setzen sie neue Impulse und garantieren auf diese Weise eine stetige Erneuerung ehrenamtlichen Engagements. Je nachdem, welche Strukturen sie für die Realisierung ihres Anliegens vorfinden, weisen sie auf Missstände hin und erheben berechnete Kritik. Sie kann zu einer konstruktiven Auseinandersetzung auf beiden Seiten führen, die sich nachhaltig positiv auf die Weiterentwicklung von Kirche und Gesellschaft auswirken kann.



Orientierungsfragen / Checkliste:

- Welchen Nutzen haben Sie als Träger von einer systematischen Engagementförderung?
- Welchen Nutzen haben die Engagierten?
- Wie können Sie eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten schaffen?
- Welche Chancen sehen Sie in der Förderung ehrenamtlichen Engagements?

6. Unterstützung bei der Umsetzung von Ehrenamtskoordination und Engagementförderung

Bei der Förderung ehrenamtlichen Engagements können Sie bei diesen Ansprechpartnern im Erzbistum Paderborn Unterstützung bekommen:

- Bei den Mitarbeiterinnen im **Handlungsfeld Ehrenamt – Engagement aus Berufung**

Dort bekommen Sie auch Informationen über Seminare zur Ehrenamtsförderung und -entwicklung, über Workshops zur Potenzialentdeckung, Arbeitshilfen und Materialien.

Kontakt:

Tel. Sekretariat: 05251 125-1205
Email: ehrenamtsfoerderung@erzbistum-paderborn.de

<https://wir-erzbistum-paderborn.de/ehrenamt>

Erzbischöfliches Generalvikariat Paderborn,
Domplatz 3, 33098 Paderborn

- Bei den Referentinnen und Referenten in den **Dekanaten**

<https://www.erzbistum-paderborn.de/einrichtungen-gemeinden/dekanate/>

- **Bei der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung KEFB**, www.kefb.de, und den **Katholischen Bildungshäusern**, <https://www.bildenundtagen.de/>

- Bei den **Katholischen Jugendverbänden**, www.bdkj-paderborn.de/ und den **Katholischen Erwachsenenverbänden**, www.kath-verbaende-paderborn.de.

7. Literaturhinweise

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019), Berlin 2021, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/freiwilliges-engagement-in-deutschland-176834>

Erzbischöfliches Generalvikariat: Das Zukunftsbild für das Erzbistum Paderborn, Paderborn 2014. <https://www.erzbistum-paderborn.de/erzbistum-erzbischof/zukunftsbild/>

Erzbischöfliches Generalvikariat: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015. <https://www.erzbistum-paderborn.de/themen-angebote/bistumsartikel-und-materialien/>

Erzbistum Paderborn, gute worte. Spirituelle Impulse für die Engagement- und Potenzialförderung. Paderborn 2021. <https://www.erzbistum-paderborn.de/themen-angebote/shop/>

Erzbischöfliches Generalvikariat, Abt. Jugendpastoral/Jugendarbeit: Ehrenamt, Personal fördern und entwickeln. Eine Arbeitshilfe des Erzbischöflichen Generalvikariates Paderborn, Abt. Jugendpastoral/Jugendarbeit, Paderborn 2002. (vergriffen)

Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013.

Reifenhäuser, Carola, u.a.: Freiwilligenmanagement in der Praxis, Weinheim und Basel 2016. Die Autoren sind Mitglieder der Beratergruppe Ehrenamt, <http://www.beratergruppe-ehrenamt.de/>

Informationen zu Forschungsschwerpunkten und Veröffentlichungen des Zentrums für angewandte Pastoralforschung ZAP: <https://zap-bochum.de/>

- 1 Vgl. Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S.9.
- 2 Vgl. Erzbistum Paderborn: Das Zukunftsbild, Paderborn 2014, S. 42f.
- 3 Vgl. ebd., S. 90.
- 4 Hierzu vertiefend: Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S.10–21.
- 5 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019), Berlin 2021, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/freiwilliges-engagement-in-deutschland-176834>
- 6 Vgl. ebd.
- 7 ZIVIZ-Survey 2017 „Vielfalt verstehen, Zusammenhalt stärken“, erstellt vom Stifterverband für die Dt. Wissenschaft, Bertelsmann Stiftung und Fritz Thyssen Stiftung.
- 8 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019), Berlin 2021, abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/freiwilliges-engagement-in-deutschland-176834>
- 9 Einblick in die Studie, Hintergründe und Erkenntnisse: Reinke, Theresa, Zimmerhof, Christine: Ehrenamtliches Engagement im Bistum Speyer: Eine Typologie zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen, in: ZAP (Hrsg.): ZAP-Workingpaper, Bochum 6/2016. siehe auch https://zap-bochum.de/wp-content/uploads/2020/04/ZAP_Workingpaper_6_Reinke_Zimmerhof.pdf
- 10 Vgl. ebd., S. 39.
- 11 Vgl. Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S. 26.
- 12 Vgl. ebd.
- 13 Hierzu vertiefend: Ebd., S. 30–34.
- 14 Hierzu vertiefend: Erzbistum Paderborn, Das Zukunftsbild, Paderborn 2014, S. 67f.
- 15 Siehe dazu auch unsere Broschüre „gute worte – Spirituelle Impulse für die Engagement- und Potentialförderung“
- 16 Vgl. Erzbistum Paderborn: Engagement aus Berufung. Der Ehrenamtsförderplan des Erzbistums Paderborn, Paderborn 2015, S. 25.
- 17 Vgl. Kursinhalte des Grundkurses Ehrenamtskoordination, Beratergruppe ehrenamt, September 2016.
- 18 Vgl. ebd.
- 19 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 26f.
- 20 Vgl. Erzbistum Paderborn: Das Zukunftsbild. Paderborn, 2014, S. 90.
- 21 Vgl. ebd., S. 43-45.
- 22 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 108
- 23 Vgl. Idee aus: ebd., S. 102f.
- 24 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 192
- 25 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel, 2013, S. 89.
- 26 Vgl. ebd., S. 112.
- 27 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel, 2013, S. 116.
- 28 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 124.
- 29 Zur Vertiefung: Erzbistum Paderborn und ZAP (Hrsg.): Taufberufung als Referenzgröße zukunftsweisender Bistumsentwicklung. Zwischenbericht zum Modellprojekt, Paderborn und Bochum 2016
- 30 Vgl. Reifenhäuser, Carola, u.a., Freiwilligenmanagement in der Praxis, Weinheim und Basel 2016, S. 153
- 31 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 159f.
- 32 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 28.
- 33 Beispiel aus: ebd., S. 30f.
- 34 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 19.
- 35 Vgl. ebd.
- 36 Vgl. Reifenhäuser, Carola und Oliver (Hrsg.): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement, Weinheim und Basel 2013, S. 26f.

