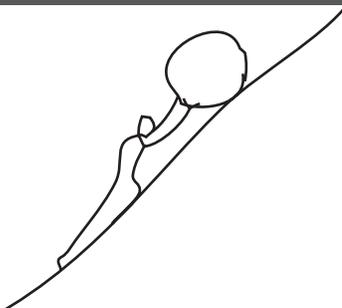
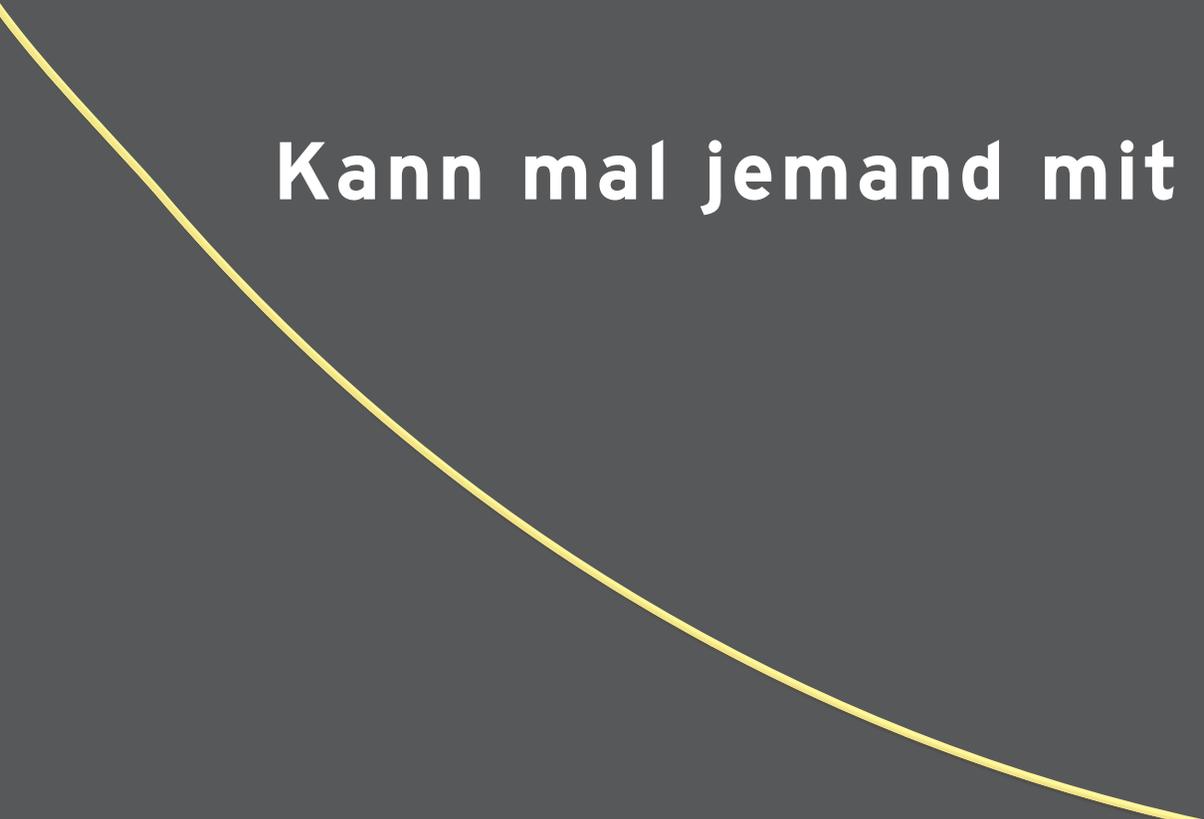




bin dabei!

Anstöße zum
Engagement

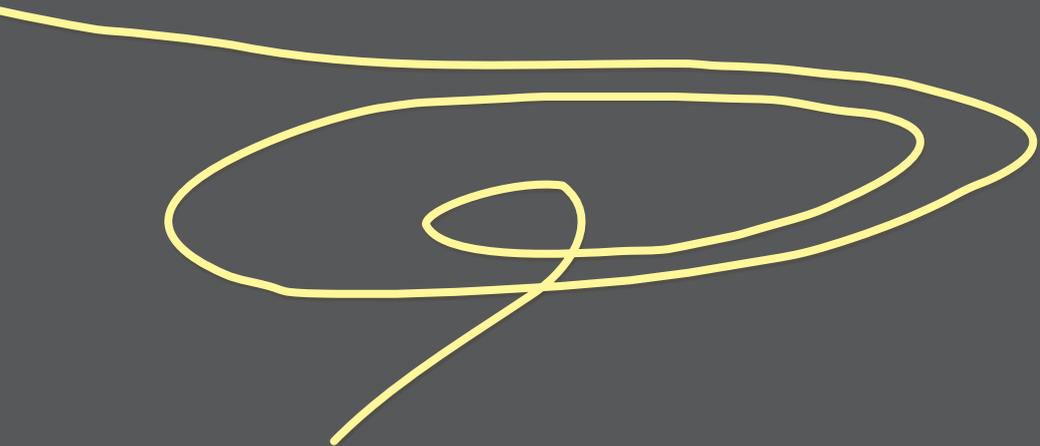




Kann mal jemand mit

anfassen?

Leitfaden für freiwilliges Engagement
in der Kirche



Verdammt viel zu tun.
Und zu wenig Köpfe, die nachdenken
und Hände, die anpacken.

Und natürlich fehlt es mal wieder
dort am meisten, wo es am nötigsten wäre.
Und weder Geld noch Ruhm lockt.

Mut-Bürger gesucht.

Vom Ehrenamt zum freiwilligen Engagement.

Die Zeiten haben sich gewandelt. Immer weniger Menschen übernehmen ein kirchliches Ehrenamt im klassischen Sinne. Dabei ist die Hilfe vieler notwendiger denn je. Für was aber können wir heute Mitmacher und Mitstreiter gewinnen, wen sprechen wir an, und wie und wo tun wir das.

Um diese Fragen zu beantworten, müssen wir uns von manch gewohnter Annahme verabschieden und unseren Blick neu ausrichten. Dann aber werden wir sehen, dass das Bild von der egoistischen Gesellschaft, in der jeder den eigenen Vorteil sucht, beileibe nicht alles abbildet. Wir können junge Heranwachsende entdecken, die durchaus für soziales Engagement empfänglich sind, ebenso wie viele Ältere, die alles andere als pflegebedürftig sind.

Hier, zwischen klassischem Ehrenamt und neuem Engagement, möchte unser Leitfaden eine Brücke schlagen. Und wendet sich deshalb nicht nur an Pfarnerinnen und Pfarrer und berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern darüber hinaus auch an Presbyterinnen und Presbyter und an alle, die interessiert sind. Ganz bewusst haben wir den Umfang des Handbuchs knapp gehalten und geben neben wenigen grundsätzlichen Informationen vor allem praktische Hin-

weise, wie Sie Freiwillige finden können, die sich in und mit der Kirche engagieren. Die vorgeschlagenen methodischen Schritte sind idealtypisch zu verstehen und müssen natürlich der Situation vor Ort angepasst werden.

Wir haben unseren Leitfaden mit Bildern und Worten illustriert. Zur Anregung und Motivation für Sie, aber auch als ansprechende Beispiele, um mit denen zu reden, die wir zum Mitmachen gewinnen wollen. Diese Kommunikations-Bausteine sowie zahlreiche, jeweils aktuelles Material zur Projektentwicklung und -organisation finden Sie im Initiativbereich unserer Internetseite. Wir weisen Sie im Leitfaden von Fall zu Fall darauf hin.

Vor allem aber können Sie sich bei Fragen oder für ein Gespräch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gemeindepädagogischen Dienstes Ihres Kirchenbezirks wenden. Sie helfen Ihnen mit Rat und Tat: Initiative „bin dabei“ freiwilliges Engagement in der Kirchengemeinde.

Lothar Hoffmann (Institut für kirchliche Fortbildung, Landau)
Joachim Sinz (GPD Frankenthal)



Inhalt	
Mit anfassen.	2
Mut-Bürger gesucht.	4
Dem Wandel begegnen. Perspektiven entwickeln.	6
Das darf nicht wahr sein!	10
1) Wofür? Engagement verändert sich.	12
2) Wo denn? Engagement liegt nahe.	14
3) Was jetzt? Engagement knüpft an.	18
Kirche zündet!	19
4) Wie weiter? Engagement organisieren.	20
Was uns bewegt!	26
5) Warum? Engagement gut begründet.	28
Sind sie noch zu retten?	30
6) bin dabei! Engagement in Beispielen.	32
Tun Sie, was Sie können!	36
Gemeinsam anpacken.	38
Weitersagen. Weiterlesen. Weiterhelfen lassen.	40
Impressum.	42



bin dabei! interaktiv weiterdenken:
das Zeichen verweist auf weiterführendes
Material und gibt den entsprechenden Link
an oder einen Literaturhinweis.

Dem Wandel begegnen.

Wir befinden uns in Deutschland mitten in einem tief greifenden Prozess der Veränderungen. Für die Kirche sind die Zeiten des Zuwachses an finanziellen Mitteln, Gebäuden und Mitarbeitenden vorbei.

Unsere Gesellschaft hat sich verändert und mit ihr verändert sich die Stellung der Kirchen. In den Gemeinden unserer Landeskirche findet „Zukunft mit Konzept“ statt, für viele ein schmerzlicher Prozess der Abkehr von lange Bewährtem, ein gravierender und notwendiger Einschnitt in die Arbeit der Kirchengemeinde. Religion findet weiterhin starkes Interesse, allerdings meist außerhalb der eigenen kirchlichen Traditionen. Menschen wollen wissen, was ihnen Sinn und Rückhalt über ihre alltäglichen Belange hinaus gibt. Die Frage nach dem Sinn, nach einer Orientierung im Leben ist in den Generationen verschieden ausgeprägt. Der Wandel will gestaltet sein. Dem Wandel begegnen, ihn auch als Chance für Veränderungen zu sehen, ist eine Herausforderung für die Kirche. Er ist mit einem Perspektivwechsel verbunden.

Diesen Perspektivwechsel beschreibt das Strategiepapier der Ev. Kirche Pfalz vom Mai 2011 „**Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen**“. Es beschreibt Positionen einer Volkskirche im Wandel, geht auf die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ein, formuliert Herausforderungen, denen sich alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig zu stellen haben. Zur Offenheit der Kirche heißt es im Punkt 3.4.: „Zu den Merkmalen unserer Kirche gehört Offenheit für unterschiedliche Formen des Engagements, insbeson-

dere für neue Formen ehrenamtlicher Mitarbeit, die es Menschen ermöglicht, ihre Ideen und Begabungen einzubringen ... Lange Zeit wurde das Ehrenamt vor allem aus der Perspektive der Organisation betrachtet. Eine Kirche als lernende Organisation wird sich stärker für die Engagierten und ihre Interessen öffnen. Die Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen in wertschätzender Weise stellt eine zentrale Herausforderung für unsere Kirche dar“.

» Das Strategiepapier im Wortlaut unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de

> Butenschoen Campus > bin dabei!

Wir gehen an dieser Stelle zunächst auf die veränderten Rahmenbedingungen ein und stellen Praxisschritte für einen neuen Umgang mit dem Ehrenamt vor. Am Schluss greifen wir wieder den Beschluss der Landessynode auf und zeigen Beispiele für die Bildung „regionaler Kooperationszonen“, die „gabenorientierte Schwerpunktsetzung verbessern“, „zielgruppenorientierte Angebote steigern“ und „Synergieeffekte durch Zusammenarbeit und Arbeits- teilung“ zum Ziel haben.

Demographische und gesellschaftliche Veränderungen

Die Bevölkerungszahl wird deutlich abnehmen. Gleichzeitig wird die Gesellschaft stark altern.

Perspektiven entwickeln.

Die Folgen werden sein:

- Auflösung von Kindertagesstätten und Schulen
- ein baldiger Arbeitskräftemangel
- der Ausbau an Pflegeeinrichtungen und generationsübergreifendem Wohnen
- große Anstrengungen für Sozialversicherungen und Gesundheitswesen.

Die Kirchen werden sich auf sinkende Mitgliederzahlen und auf deutlich mehr ältere Mitglieder einzustellen haben. Bis zum Jahr 2060 wird der Anteil der über 60jährigen Gemeindeglieder auf 40 Prozent anwachsen. Rückläufige Kirchensteuereinnahmen zwingen zu verantwortlichem Handeln. Kirchliche Arbeit wird zukünftig auf mehr Schultern verlagert werden. Personalarückgang wird einhergehen mit Stärkung und größerer Verantwortung von ehrenamtlicher Mitarbeit.

Durch die Pluralisierung der Lebenswelten von Menschen verliert die Kirche den zentralen Platz in der Gesellschaft. Unterschiedliche, nebeneinander einhergehende, sich ergänzende, aber auch widersprechende Lebensauffassungen sind der Normalfall. Normen und Werte des Zusammenlebens von Menschen und ihre Visionen von einer modernen zukunftsorientierten Gesellschaft fallen auseinander. Orientierungspunkte gehen verloren bzw. sind in Frage gestellt.

Kirche ist darauf angewiesen, dass sich Menschen in ihr engagieren und Kirche mitgestalten. Das kann nur gelingen, wenn Kirchengemeinden in der Gemeindegliederarbeit sich für neue Formen des Ehrenamtes öffnen. Traditionelles Ehrenamt bricht ab. Der Nachwuchs fehlt. Jüngere werden für die Mitarbeit nicht ausreichend gefunden. Ehrenamtlich Mitarbeitende werden zu wenig

gewürdigt. Ihr Engagement wird als selbstverständlich angesehen.

Sollen Gemeindeglieder für eine Mitarbeit gewonnen werden, gilt es neue Wege zu eröffnen und den Wandel anzunehmen, mit einem neuen **Blickwinkel** auf ein Engagement einen **Perspektivwechsel** vornehmen.

» Demographieatlas (demographische Entwicklung in der Evangelischen Kirche der Pfalz 2006 - 2025: Analysen, Zahlen, Prognosen, Schaubilder) www.zukunft-mit-konzept.de

Trend zur Regionalisierung

Netzwerke stellen für die Kirche zukünftig eine besondere Herausforderung und Chance dar. Der bisherige „Blick auf den eigenen Kirchturm“ gilt es zu überwinden. Dabei spielt eine Rolle, welche Angebote vor Ort bleiben **müssen** und welche zusammengelegt werden **können**. Das wird auf dem Land anders sein als in der Stadt. Eine Grundversorgung mit Kasualien, Hausbesuchen usw. wird in der Parochie gewährleistet bleiben, während Gemeindeangebote eher regional organisiert werden können. Gemeindeglieder orientieren sich nicht mehr an Kirchengemeindegrenzen, sondern gehen dorthin, wo sie das für sie passende Angebot finden.

Es muss nachgedacht werden über thematische Schwerpunktsetzungen im Kirchenbezirk oder im Verbund mehrerer Kirchengemeinden (z.B. Chor-/Kirchenmusik) oder über Zusammenlegung von Konfirmandenarbeit u. a. m.

Vom Ehrenamt zum freiwilligen Engagement

Das traditionelle Ehrenamt ist ein Auslaufmodell: Kirchengemeinden suchen bisher vor allem für vordefinierte Aufgaben in der Gemeinde Ehrenamtliche. Persönliche Interessen spielen meist eine untergeordnete Rolle.

Solange es genügend Menschen gibt, die sich auf diese Form des Ehrenamts einlassen und die Arbeit der Kerngemeinde damit aufrecht erhalten bleibt, sollte auch nicht darauf verzichtet werden. Traditionelles und neu ausgerichtetes Ehrenamt dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Beide Formen sind akzeptiert. Die Integrationsleistung beider Engagementmotive innerhalb einer Kirchengemeinde wird zukünftig entscheidend sein.

Zukünftig setzt ein freiwilliges Engagement anders an. Die Kirchengemeinde wird Ideen, Fragestellungen, Interessen und Impulse von Menschen aufgreifen und ihr Engagement fördern. Das trägt dazu bei, Ideen in Eigeninitiative und mit hoher Motivation umzusetzen. Welche

Initiativen Kirche fördert, entscheidet sich am Kriterium des Auftrags der Kirche (vgl. theologischer Teil). „Die Kirchengemeinde wird so zu einem Ort der Förderung ehrenamtlichen Engagements, das sich aus dem Glauben speist und ihm Gestalt zu geben versucht.“

Kirche wird zur Förderin, zur Ermöglicherin eines Engagements, das ihrem und dem Auftrag aller Christen entspricht. Das ist ihre neue Rolle. Sie will nicht mehr primär Menschen nur „für sich“ gewinnen, sondern Menschen, die sich ihr zugehörig fühlen, in ihrem ehrenamtlichen Engagement für andere unterstützen. Untersuchungen zeigen, dass gerade ältere Menschen nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben in hohem Maße bereit sind, sich zu engagieren. Ältere Menschen leben länger, bleiben länger gesünder und wollen noch vieles erleben. Um sie und Menschen aus anderen Generationen zu gewinnen, sind neue Formen der Beteiligung notwendig. Menschen lassen sich nicht in vorgeschriebene Strukturen einpassen: Sie wollen sich selbstverantwortlich engagieren.

Nach den bisher veröffentlichten Freiwilligen-surveys engagiert sich in Deutschland derzeit über ein Drittel der Bevölkerung. Menschen warten darauf, angesprochen zu werden. Dazu werden neue und weitere Formen der Teilhabe an kirchlicher Arbeit nötig sein.

Dies alles bedeutet eine Akzentverschiebung gemeindepädagogischer Arbeit

- „von der Gruppenpädagogik zur Ressourcenpädagogik
- von der Stetigkeitspädagogik zur Gelegenheitspädagogik
- von der Lebensbegleitung zur Lebenserneuerung
- von der Alltagsgestaltung zur Alltagsunterbrechung
- von einer Erzeugungs- zur Ermöglichungsdidaktik.“¹

» Dokumentation der GPD Jahrestagung 2006: Dr. Nicole Piroth, Ehrenamts-Management als gemeindepädagogische Kernaufgabe? – Konzeptionelle Überlegungen. Unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

¹ Nicole Piroth: in Ehrenamtliche begleiten, Dokumentation der Jahrestagung GPD 2006.

Über was wir reden

Wir sprechen ganz selbstverständlich vom „Ehrenamt in der Kirche“. In den letzten Jahren haben sich verschiedene Begriffe entwickelt, die zwar allgemein das gleiche zu beschreiben versuchen, aber mal das eine oder andere Merkmal in der Differenzierung deutlicher hervorheben:

Bürgerschaftliches Engagement

Freiwillige/r

Ehrenamt

„neues“ Ehrenamt

Freiwillig sozial engagiert

Systematische Ehrenamtsförderung

Soziales Engagement

Ehrenamtsarbeit

Kirchlich engagiert

Mitarbeiter/in

Freiwilligendienst

Zivilgesellschaft

Bürgerverantwortung

Alle diese Begriffe charakterisieren ehrenamtliche Arbeit durch fünf Merkmale. Sie ist

■ freiwillige Tätigkeit, also selbstbestimmt gewählt

■ unentgeltlich, wobei die Erstattung von Auslagen selbstverständlich ist

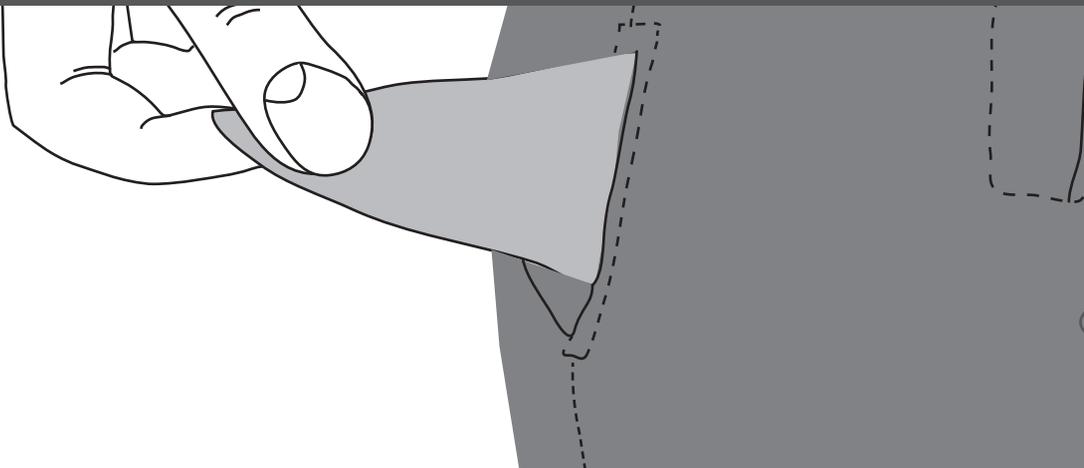
■ für mich und für andere motivierend

■ in einer Einrichtung, wie zum Beispiel einer Kirchengemeinde

■ für einen angemessenen Zeitraum.

Wir gebrauchen hier im Leitfaden diese Begriffe synonym, mal den einen, mal den anderen.

Das **darf** nicht wahr sein!



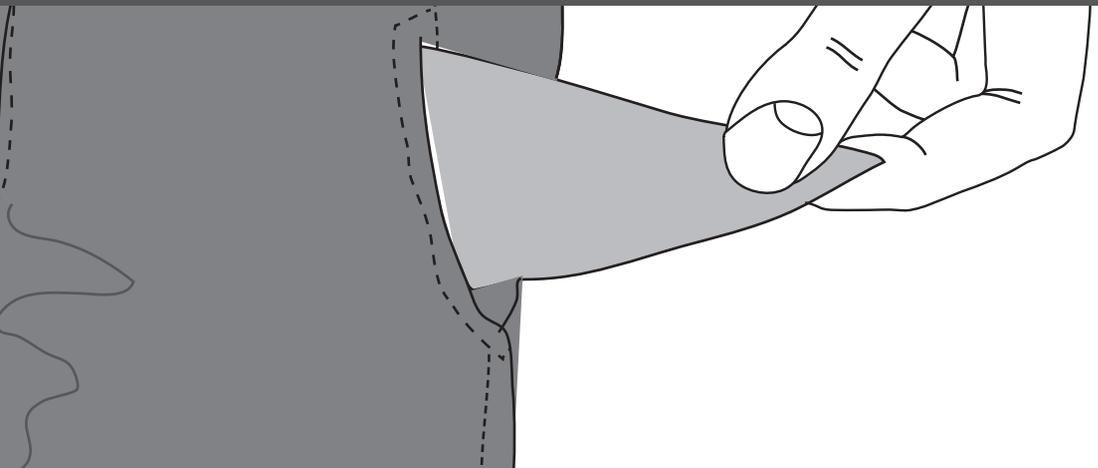
Vielerorts fehlt es am Nötigsten.
Vor allem am Geld, um zu tun, was
dringend erforderlich wäre. Was
aber tun in Zeiten leerer Kassen?

Da ist es gut, dass es Menschen
gibt, die deutlich mehr haben, als
sie selbst zum guten Leben
brauchen.

Viele von ihnen sind gerne
bereit, mit ihrem Geld auszuhelfen.
Andere bringen sich lieber persön-
lich ein und unterstützen unsere
Arbeit. Ohne diese Hilfe und Mit-
arbeit wäre vieles nicht möglich.

Sprechen wir die einen wie die
anderen an, weihen sie in unsere
Pläne ein und begeistern sie
für die gute Idee. Dann werden
auch sie sagen:

„bin dabei!“



Es gibt keine Krise des Ehrenamts: Die Traditionen des kirchlichen Ehrenamts aber sind dabei, sich zu ändern. Dabei prägen strukturelle und individuelle Veränderungen diesen Wandel wie die Zahlen zeigen:

2010 ist der 3. Freiwilligensurvey veröffentlicht worden. Es ist eine repräsentative Umfrage von TNS Infratest Sozialforschung München im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Sie ermitteln alle fünf Jahre detaillierte Daten zur Entwicklung der Zivilgesellschaft. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

Wer engagiert sich heute wo

- Mehr als ein Drittel der Bevölkerung engagiert sich in Deutschland freiwillig. Männer insgesamt stärker als Frauen, wobei Frauen hingegen in kirchlichen, sozialen und pflegenden Bereichen überrepräsentiert sind. Ein weiteres Drittel wäre durchaus für ehrenamtliches Engagement bereit. Hier gibt es noch großes Potenzial. Menschen müssten konkret angesprochen werden.
- Auch in der Altersgruppe der Jugendlichen engagiert sich mehr als ein Drittel. Weitere 49 Prozent würden u.U. mitarbeiten. Hierbei ist zu beachten, dass insbesondere junge Menschen ihr Engagement zunehmend interessenbezogen ausüben und sich zusätzliche beruflich verwertbare Qualifikationen und Kompetenzen aneignen möchten.
- Eltern eröffnen sich durch ihre Kinder im Kindergarten, in der Schule oder im Sportverein ein Engagement. Sie kümmern sich aktiv um die Zukunft der eigenen Kinder und treten gleichzeitig für andere ein. Auf diesem Wege sind Eltern langfristig für ein Engagement zu gewinnen. Kinder, die das Engagement ihrer Eltern vorgelebt bekommen, sind auch eher bereit, selber aktiv zu werden.
- Das Engagement älterer Menschen nimmt die erfreulichste Entwicklung. Die Altersgruppe 60 bis 69 Jahre hat die größten Zuwächse.

Menschen wollen nach der Berufsphase etwas für das Allgemeinwohl tun. Ihre vielfältig erworbenen Kompetenzen wollen sie einbringen. Sie nehmen verstärkt wichtige Aufgaben in den Bereichen Soziales, Pflege und Betreuung ein. ■ Die meisten Menschen engagieren sich in den Bereichen Sport und Bewegung (10,1 %), gefolgt von Kindergarten, Schule, Kultur und Freizeit. Zu diesem Bereich zählt auch das Engagement in der kirchlichen Arbeit. Es ist mit 6,9 % ganz beachtlich. Feuerwehr, Umweltschutz oder Mitarbeit in politischen Organisationen werden geringer angenommen.

➤ Mehr zum Freiwilligensurvey unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de
> Butenschoen Campus > bin dabei! oder unter www.bmfsfj.de > Freiwilliges Engagement

Wie haben sich die Motive verändert

- Statt nach einer Verpflichtung suchen Menschen nach einer selbst gewählten und sinnvollen Aufgabe, bei der sie ihre Kompetenzen einbringen können.
- Das Engagement muss Freude machen. Menschen entfernen sich von der Idee des Engagements als einsamen Samariterdienst und suchen stattdessen soziale Erlebnisse in einem partnerschaftlichen anerkennenden Umgang.
- Lebenslange Verbandszugehörigkeit wird ersetzt durch eine biografische Passung.
- Menschen suchen verstärkt zeitlich begrenzte Projekte und weniger Dauerverpflichtungen.
- Die Selbstorganisation und Selbstinitiative soll gewährleistet sein.
- Menschen wollen begleitet sein und wollen wissen, wen sie ansprechen können.²

² Vgl. Barbara Hanusa: in Hanusa, Hess, Roß (Hrsg.). 2010. Engagiert in der Kirche – Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement, Seite 49

ent verändert sich.

Wie können wir darauf reagieren

Entscheidend ist auch die Frage, welchen Gewinn Menschen von einer Mitarbeit haben. Es sollte immer der Gewinn für die Kirchengemeinde und der Gewinn für die Mitarbeit thematisiert werden („win/win-Situation“).

Kirchliche Strukturen sind partizipativ zu erweitern. Ehrenamtliches Engagement war und ist ein bedeutsamer und unverzichtbarer Teil kirchlicher Arbeit. Die zahlreichen Aktivitäten machen die Kirche bunt und ihre Arbeit interessant. Damit Ehrenamtliche gewonnen, ernst genommen, gewürdigt, qualifiziert und professionell begleitet werden, braucht es Grundlagen.

Der wichtigste Schritt ist die Klärung des Stellenwerts von Freiwilligen in der kirchlichen Praxis. Verbale Wertschätzungen reichen nicht aus. Die Anerkennung von Freiwilligen sollte in den Strukturen und Konzeptionen einschließlich der Bereitstellung personeller-, finanzieller und räumlicher Ressourcen deutlich zum Ausdruck kommen.

Auf der Ebene der Landeskirche kommt dies durch die Rahmenrichtlinien für ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirche (vom 29.8.1995) zum Ausdruck. Voraussetzungen für ehrenamtliche Mitarbeit sind:

- Beauftragung und Einführung
- Informationen, Beratung und Beteiligung
- Auslagenersatz
- Fortbildung
- Versicherungsschutz
- Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit

Viele Tipps und praktische Hilfen gibt es in der Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust! Eine Praxishilfe für Ehrenamtliche und Hauptamtliche zu den Rahmenrichtlinien für ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirche“

Herausgeber ist die Evangelische Kirche der Pfalz, Domplatz 5, 67346 Speyer. Ansprechpartnerin ist Heike Baier als Landeskirchliche Beauftragte für Ehrenamt: Tel. 06 31/3 64 20 04.

Download unter www.institut-kirchlichefortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

Auf Kirchenbezirks- oder Gemeindeebene erfolgt die notwendige Anerkennung ehrenamtlicher Arbeit sehr unterschiedlich. Bisher sind noch nicht überall Begleitung und Anwendung der Rahmenrichtlinien erfolversprechend umgesetzt. Es wird auf Dauer nötig sein, ehrenamtliches Engagement stärker zu vernetzen und professionell zu begleiten. Die Diskussion um Regionalisierung und Schwerpunktbildung von Aufgaben lässt dem Ehrenamt zukünftig eine noch größere Bedeutung zukommen.

- Ehrenamt spart kein Geld ein – im Gegenteil, Ehrenamt kostet Geld (Personal, Qualifizierung).
- Ehrenamt ersetzt auch kein Personal – im Gegenteil, Ehrenamt ist ein eigenständiges Aufgabenfeld.
- Ehrenamt fügt sich nicht in die Kirche ein – im Gegenteil, Ehrenamt gestaltet Kirche.

Presbyterien tragen die Verantwortung für die Teilhabe und Chancen einer Mitarbeit. Die Bereitschaft und das Vertrauen müssen vorhanden sein, dass Menschen selbständig Kirche gestalten und somit auch verändern zu können. Daher ist es wichtig, grundlegende Überlegungen im Presbyterium anzustellen.

„Jede Organisation, die mit Freiwilligen arbeiten will, muss sich fragen, welche Anreize sie engagementbereiten Bürger/innen bieten kann, damit diese sich bei Ihnen engagieren. Der Perspektivwechsel verlangt:

- Freiwilligenarbeit wird so organisiert, dass die richtigen Menschen an den für sie richtigen Platz kommen.
- Für kommende, bleibende und scheidende Freiwillige wird gut gesorgt.
- Die Zusammenarbeit in den Gruppen sollte grundlegend stimmen.
- Ansprechpartner/innen stehen bei Konflikten und Problemen zur Verfügung.
- Menschen können mit Lust und Effektivität arbeiten.“³

³ Barbara Hanusa: in Hanusa, Hess, Roß (Hrsg.). 2010. Engagiert in der Kirche – Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement, Seite 50

„Wo denn?“ Engage

Sozialraum und Milieu – Türöffner für die Kirchengemeinde: Der Wohnort (Dorf, Kleinstadt, Stadtteil) ist der soziale Ort für Menschen. Hier fühlen sie sich wohl, hier gibt es Kontakte und gestalten sich Beziehungen.

Menschen engagieren sich gerne dort, wo sie wohnen und andere kennen. In ihrem sozialen Umfeld erleben sie vitales und kommunikatives Leben, aber auch die verschiedenen gesellschaftlichen Strömungen, Konflikte und Widersprüche. Verbunden mit ihrem Ort ist ihnen die Kirchengemeinde nicht fremd. So gesehen haben Kirchengemeinden eine gute Basis, Menschen für die Mitarbeit zu gewinnen.

Anknüpfungspunkte für die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sozialen Umfeld

Die Kirchengemeinde bzw. der Wohnort lassen sich unter verschiedenen Blickwinkeln betrachten. Es kommt darauf an, mit welcher „Brille“ die Um-Welt betrachtet wird:

■ Der erste Schritt ist die **Lebenswelt von Menschen wahrzunehmen**, um ihre Themen, Wünsche und Bedürfnisse zu ermitteln. Wenn bekannt ist, was Menschen umtreibt, mit welchen Fragen und Nöten oder mit welchen Hoffnungen und Interessen sie sich beschäftigen, lassen sich daraus passende kirchliche Angebote unter Einbeziehung der Betroffenen entwickeln. Menschen entwickeln Angebote, die zu den momentanen Themen im Leben passen.

» Mit dem Blick auf die Lebenssituation von Familien finden Sie beispielhaft ein umfangreiches Erkundungsraster eines Wohnorts. Es lässt sich auf andere Personengruppen übertragen. Unter www.institut-kirchlichefortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

Beispiel: Das Gemeindehaus ist kürzlich renoviert worden. Es soll nun an zwei Nachmittagen

als Treffpunkt im Ort für Jung und Alt geöffnet werden. Zwei ehrenamtliche Mitarbeiterinnen organisieren den Betrieb, machen eigene Angebote und bieten den Treffpunkt als Kontakt- und Austauschmöglichkeit an. Der Treff soll nun bekannt gemacht werden. Verschiedene Angebote sollen für unterschiedliche Altersgruppen entwickelt und durchgeführt werden.

Die Mitarbeiterinnen wollen wissen, welche Angebote für die Menschen in der Umgebung die richtigen sind. Sie suchen nach Anknüpfungspunkten, um Menschen zu beteiligen. Welche Interessen haben Bürgerinnen und Bürger und was erwarten sie von dem neu eingerichteten Treffpunkt? Das Gemeindehaus soll mit Leben gefüllt werden.

■ **In überschaubaren Nachbarschaften lassen sich Menschen leichter als Mitarbeitende gewinnen.** Über entstehende Kontakte und das Wahrnehmen von Wünschen und täglichen Problemen (siehe Schritt 1) lässt sich feststellen, welche Interessen für ein Engagement vorhanden sind. Im überschaubaren sozialen Umfeld ist dies viel leichter. Manchmal scheitert es an einfachen niederschweligen Zugängen. Wenn die Kirchengemeinde eine aktive Gemeinde ist, wenn es möglicherweise einen Kindergarten gibt oder einen offenen Jugendtreff, einen Kirchenchor usw. hat sie die beste Chance, Menschen für eine Mitarbeit zu anzusprechen.

Beispiel: Es sollen Menschen vor Ort für ein freiwilliges Engagement angesprochen werden. Die Infrastruktur für alte Menschen ist gut ausgebaut. Ambulante Pflege, Essen auf Rädern usw. sind vorhanden. In der Nachbarschaft existieren zwei Altenheime und es gibt Nachmittagsange-

ment liegt nahe.

bote von der evangelischen Kirchengemeinde. In Nachbarschaft zum Altenheim wohnen Menschen, die das Haus noch nie betreten haben. Viele fragen sich, was wird, wenn ich selbst alt werde? Das Interesse am Thema Alter ist groß, Menschen sind bereit, sich zu engagieren. An einem Informationstag im Altenheim lässt sich das Haus vorstellen. Die Idee eines kleinen Netzes der Nachbarschaftshilfe könnte vorgestellt und für eine Mitarbeit geworben werden. Es werden immer einige Menschen Interesse zeigen. ■ Ein weiterer wichtiger Gedanke ist der Aufbau von Netzwerken im Ort. Auch darüber muss im Presbyterium Einverständnis bestehen. **Kooperieren und vernetzen mit anderen Organisationen** und Vereinen bringt Synergieeffekte für alle Beteiligten. Andere machen ähnliche Angebote. Durch Konkurrenzabbau können Angebote attraktiver werden.

» Soziale und institutionelle Netzwerke im Überblick. Unter www.institut-kirchlichefortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

Beispiel: Am Ort gibt es seit Generationen drei Chöre, den katholischen Frauenchor, den evangelischen Kirchenchor und den Männer Gesangsverein „Laute Töne“ mit einer langen Tradition. Alle drei Chöre haben Nachwuchsprobleme.

Es ist nicht gelungen, jüngeren Menschen Anknüpfungspunkte zu bieten, mag es am Liedgut, an den für sie überholten Traditionen liegen oder an der Altersstruktur der Chormitglieder. Die Chöre kämpfen ums Überleben. Eine Zusammenarbeit könnte Synergien bringen, neue Impulse für die Chorarbeit wecken, würde einiges an den Strukturen verändern. Ein (wenigstens zeitweise) gemeinsamer Chor könnte allen helfen (den Sängerinnen/Sängern und den Verantwortlichen).

Dadurch entstehende Freiräume könnten anderweitig genutzt werden. Vielleicht entsteht durch die Vernetzung sogar ein Kinderchor...

Zusammenfassend hier noch einmal die handlungsleitenden Grundsätze der Sozialraumorientierung im Überblick:

■ **Orientierung an den Bedürfnissen und Themen der Menschen:** Welches sind die Themen, die Lebensumstände, die Arbeits- und Freizeitbedingungen von Menschen? Was sind ihre Bedürfnisse und Motive, sich zu beteiligen?

■ **Förderung der Selbstorganisation und der Selbsthilfekräfte:** Kirche handelt nicht nur für die Menschen, sondern agiert mit ihnen. Sie macht Menschen Mut, ihre Themen selbst anzupacken und unterstützt dabei. Kirche begleitet Menschen, statt sie anzuleiten.

■ **Nutzung der vorhandenen Ressourcen:** Vorhandene Potenziale in der Gemeinde/Stadtteil/Dorf werden ausfindig gemacht, gefördert, vernetzt und für Aktivitäten nutzbar gemacht.

■ **Verbesserung der materiellen und immateriellen Situation und der Infrastruktur:**

Der gesamte Lebensraum wird in den Blick genommen. Welches soziale, kulturelle Klima ist vorhanden? Wie werden Alltagskontakte realisiert? Welche politischen Gestaltungsprozesse laufen und wie lässt sich daran anschließen?

■ **Zielgruppenübergreifendes Handeln:** Die Aktivitäten werden aus einem Bedarf, um ein Thema herum organisiert. In der Regel ist davon nicht eine Zielgruppe, sondern sind viele unterschiedliche Menschen aus dem Umfeld betroffen.

■ **Ressort- und methodenübergreifendes Handeln:** Um die Lebensbedingungen im Sozialraum zu verbessern, wird bereichübergreifende Kooperation gesucht und gefördert.

■ **Vernetzung und Kooperation:** Die Kirche ist nicht allein im Sozialraum verankert. Es gibt Vereine und andere Organisationen, die mit Menschen in Kontakt stehen. Angebote sollten nicht in Konkurrenz angeboten, sondern sollten aufeinander abgestimmt und vernetzt sein.⁴

⁴ in Anlehnung an Stefan Gillich (Hrsg.), 2007. Nachbarschaften und Stadtteile im Umbruch, Seite 88 ff, Band 13 Beiträge aus der Arbeit des Burckhardthauses. Gelnhausen

2.) „Wo denn?“ Engagement liegt nahe.

Der Blick auf die Milieus.

Zu einem vertiefenden Verständnis für Verhaltensweisen von Menschen gelangen wir, wenn wir neben dem Sozialraum auf die Milieus schauen.

Milieus sind theoretische Konstruktionen. Die Soziologie erforscht gesellschaftliche Zusammenhänge, indem sie fragt, welchen Milieus sich Menschen zuordnen lassen. Aus diesen Erkenntnissen werden Zielgruppenmodelle gestaltet. Milieus „verbinden demografische Eigenschaften wie Bildung, Beruf oder Einkommen mit den realen Lebenswelten der Menschen, das heißt mit ihrer Alltagswelt, ihren unterschiedlichen Lebensauffassungen und Lebensweisen.“⁵

Es gibt verschiedene Milieuabbildungen. Am bekanntesten sind die sog. Sinus-Milieus.

➤ Material zum Weiterlesen: Die Beschreibung der zehn Sinus-Milieuabbildungen können Sie sich genauer ansehen unter www.sinus-institut.de/loesungen/sinus-milieus.html

Hier im Leitfaden stellen wir die sechs Milieus evangelischer Kirchenmitgliedschaft vor, deren Daten auf die vierte EKD-Mitgliedschaftsumfrage zurückgehen. Claudia Schulz hat sie veröffentlicht: Schulz, Hauschildt, Kohler. 2008. Milieu praktisch – Analyse- und Planungshilfen für Kirche und Gemeinde. Göttingen.

Versuchen Sie die verschiedenen Milieus, um die es dabei geht, mit der Tabelle ein wenig besser zu verstehen. In dem genannten Buch werden die einzelnen Milieus mit ihren Verhaltensweisen und Einstellungen zur Kirche genau beschrieben: die Hochkulturellen, die Bodenständigen, die Mobilien, die Kritischen, die

Geselligen und die Zurückgezogenen. In konkreten Personenbeschreibungen, aber auch in Tabellen wird genau dargestellt, wie sich diese Milieus

- als Gottesdienstbesucher
- als ehrenamtlich Mitarbeitende
- in der Haltung und Einstellung zu Glauben und Kirche verstehen.

Wenn sich Kirche diese Einstellungen zunutze macht, lässt sich die Ansprache von Menschen und die Möglichkeiten der Mitarbeit besser gestalten. Nicht alle Menschen lassen sich in gleicher Weise ansprechen. Milieuspezifische Zugänge bieten eine echte Chance für die Gewinnung neuer Menschen.

Die Untersuchungen des Freiwilligensurveys zeigen, dass folgende Merkmale die Gruppen beschreiben, die sich am stärksten engagieren:

- Menschen mit hoher Kirchenbindung
- Beamte und leitende Angestellte
- Haushalte mit mehr als vier Personen
- Menschen mit Hochschulabschluss und starkem Interesse an politischen Themen.

Folgende Merkmale weisen Menschen auf, die sich bisher am wenigsten engagieren:

- ungelernete Arbeiter
- allein Lebende
- Menschen ab 70 Jahren
- Konfessionslose
- Menschen mit einfachem Abschluss, niedrigem Haushaltseinkommen und in sozial schwierigen Lagen.

Es ist nicht einfach, bestimmte Milieus für freiwilliges Engagement zu motivieren. Es werden sog. Schlüsselpersonen oder „Türöffner“ benötigt, die zu dieser Gruppe einen direkten Zugang haben, aus deren Lebensumfeld bzw.

⁵ Quelle: www.sociovision.de

Milieu kommen, deren Sprache sprechen und deren Kultur kennen, mit ihrem Habitus vertraut sind, zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund oder Jugendliche in Offenen Treffs.

Ein freiwilliges Engagement hat immer etwas mit einer eigenen Lebensthematik zu tun, das heißt der persönliche Nutzen und Gewinn muss deutlich sein. Das trifft für junge Eltern, die zeitweise eine Entlastung brauchen genauso zu wie auf Hartz IV-Empfänger, die in der Tafel kleine Dienste verrichten und dafür keinen Obolus für die Lebensmittel zahlen.

Wichtig ist dabei auch, dass die ehrenamtliche Tätigkeit bei den Kompetenzen und der Lebenserfahrung ansetzt, die die Zielgruppe mitbringt, zum Beispiel Handwerker, die freiwillig für einen Baueinsatz auf einem Kinderspielplatz angefragt sind. Oder pensionierte Lehrer, die schwache Schüler als Paten begleiten, oder Menschen aus dem Gesundheitsbereich, die eine Gesprächsgruppe für pflegende Angehörige leiten. Oder der türkische Ladenbesitzer, zu dem viele Bewohner des Viertels durch den Einkauf Kontakt haben.

Milieus evangelischer Kirchenmitgliedschaft

Milieu	Alter (besondere Geschlechterverteilung)	Bildung/ Berufsstatus	Wichtig im Leben	Freizeit und Musik
Die Hochkulturellen	ab Mitte 50, Durchschnitt bei 63 Jahren, 2/3 Frauen	eher hoch	für andere da sein, Leben in gleichmäßigen Bahnen, gesellschaftliches Ansehen, gehobener Lebensstandard	klassische Musik, Theater, Literatur
Die Bodenständigen	ab Ende 50, Durchschnitt bei 63 Jahren, 2/3 Frauen	eher niedrig	für andere da sein, Leben in gleichmäßigen Bahnen, Sparsamkeit, naturverbundene Lebensweise	Geselligkeit, Nachbarschaftskontakte, Volksmusik
Die Mobilien	14-40 Jahre, selten älter, Durchschnitt um 30 Jahre	eher höher	Lebensgenuss, gutes, attraktives Aussehen, Unabhängigkeit	Rock- und Popmusik, Kino, Disco, Computer, Aktivsport, stark unterdurchschnittliche Nachbarschaftskontakte
Die Kritischen	breit gestreut von 25 bis 65 Jahre, Durchschnitt Mitte 40 (2/3 Frauen)	eher hoch	Engagement für andere, Reflexion, Lebensgenuss	Breiter Musikgeschmack: Klassik, Rock und Pop, keine Volksmusik, Theater, Kino, Aktivsport, Bücher, Weiterbildung, Kunst und Musik
Die Geselligen	30-50 Jahre, Durchschnitt Anfang 40 (Männer überrepräsentiert)	durchschnittlich oder höher	Lebensgenuss, Leben in gleichmäßigen Bahnen, Familie	Kontakte mit Nachbarn/ Freunden/Familie, Do-it-yourself, Gartenarbeit, Aktivsport, Kino, Rock- und Popmusik
Die Zurückgezogenen	40 Jahre, breite Streuung, Durchschnitt um 55 Jahre	gering	Leben in gleichmäßigen Bahnen, Lebensgenuss, Sparsamkeit	Interesse an Volksmusik, Distanz zu Hoch- und Jugendkultur und geselligem Freizeitverhalten, wenige Nachbarschaftskontakte

Abbildung entnommen aus: Schulz, Hauschildt, Kohler. 2008. Seite 293

3)

„Was jetzt?“

Engagement knüpft an.

Eine Brücke schlagen zur Gemeindegemeinschaft: Um Menschen für die Mitarbeit zu gewinnen, sollte die soziale Lage vor Ort bekannt sein. Die Motive der Menschen spielen eine wesentliche Rolle für ein soziales Engagement.

Deshalb sollte zuerst das Presbyterium klären, in welchem Bereich es Ehrenamt fördern will. Dazu gibt es durchaus verschiedene Ansätze. Wichtig ist, dass sie in die vorhandene Struktur der Gemeindegemeinschaft passen.

Im Presbyterium besprechen

- Welchen Stellenwert hat bürgerschaftliches Engagement in der Kirche und inwieweit sind Freiwillige in Entscheidungen eingebunden?
- Welchen Gewinn hat die Kirche vom Engagement und was macht sie für Freiwillige interessant?
- Welche Verhaltensweisen und Traditionen haben sich bewährt?
- Wie kann eine Begleitung und Anerkennung durch die Kirchengemeinde aussehen?

➤ Arbeitsblatt für das Gespräch im Presbyterium unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de
> Butenschön Campus > bin dabei!

Erst wenn ausreichend beraten wurde und erste Ideen in erste Überlegungen münden, empfiehlt es sich, konkret anzufangen. Wichtig dabei:

- Das Vorgehen schriftlich in Stichworten festhalten und Ziele formulieren
- Systematisch vorgehen: einzelne Schritte planen und überprüfen
- Von Zeit zu Zeit das Vorgehen reflektieren und ggf. an die verändernde Situation anpassen

Anfangen und loslegen

- Über Tageszeitung, Wochenblatt, Gemeindegemeinschaftsbrief, Flyerblätter, Plakate in Geschäften, Info-Stand auf dem Wochenmarkt usw. werden Menschen zu einer Ideenwerkstatt oder Open-

Space-Veranstaltung eingeladen. Es könnte dabei darum gehen, Bedürfnisse und Interessen verschiedener Altersgruppen zu ergründen, Begeisterung für ein gemeinsames Tun zu wecken und eine Beteiligung anzuregen, erste Ideen skizzieren und daraus gemeinsam konkrete Angebote entwickeln und sie mit Beteiligung der Anwesenden in die Tat umzusetzen, die Beschaffung notwendiger Ressourcen (u.a. Räume, Finanzen), Mitarbeitenden zu finden, die Verantwortung übernehmen für regelmäßige Treffen und die Kontinuität.

Das Ziel ist, die angefangene Arbeit auf tragfähige Füße zu stellen und abzusichern.⁶

Wenn Sie mit einer konkreten Initiative starten wollen, bieten sich unter Umständen auch diese Beispiele als erste Impulse an:

- Machen Sie als Kirchengemeinde eine Stadtteilbegehung mit älteren Menschen und reden Sie über das Leben am Ort. Sie erhalten so viele Informationen über die Themen, Wünsche, Chancen und die Einbindung der Kirche
- oder fragen Sie statistische Daten bei der Kommune ab: Anteil an Kindern und Jugendlichen in der Bevölkerung, zu erwartende demografische Entwicklung, Zunahme von Armutsrisiko (Hartz IV), Anzahl sozialer und kultureller Einrichtungen usw.
- Starten Sie ein Projekt „Stadtteil im Bild“, einen Fotostreifzug durch die Kirchengemeinde, in denen die Lebensbedingungen und Alltagsgewohnheiten visualisiert werden. Die Fotos können in einer Ausstellung gezeigt werden
- oder stecken Sie Pinnnadeln in den Stadtplan und markieren Ärzte, Geschäfte, Aufenthaltsorte von Jugendlichen, Haltestellen ÖPNV, Einrichtungen und Vereine, um so einen Überblick über die Infrastruktur zu bekommen.

⁶ Vgl. Ev. Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der EKD: 2009. Flyer Selbstorganisierte Altenarbeit in der Kirchengemeinde. Hannover / www.ekd.de/altenarbeit.

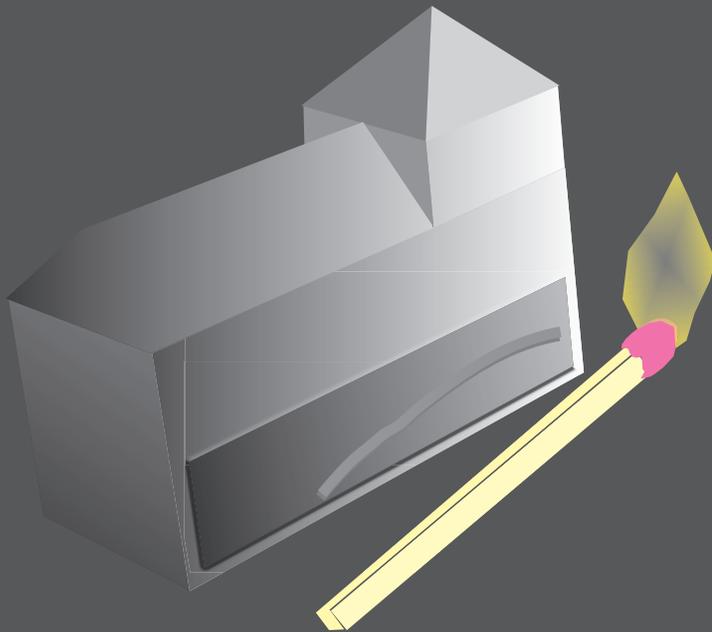
Lohnende Ziele
gemeinsam erreichen.

Nichts motiviert mehr zum
Engagement als die Kombination
von Not-wendigkeit und
Sinn-haftigkeit.

Diesem Gedanken folgen die
Projekte, welche die Kirche initiiert
und begleitet. Schon sehr lange und
sehr erfolgreich.

Es ist die Glaubwürdigkeit ihres
Engagements, die zum Mitmachen
einlädt.

Kirche zündet!



Freiwilliges Engagement koordinieren und begleiten: Freiwillige Mitarbeit geschieht nicht von allein und zufällig. Sie will gut geplant sein und braucht für ein gutes Gelingen entsprechende Rahmenbedingungen.

Wenn dies erfolgreich gelingt, kann sich freiwillige Mitarbeit allmählich etablieren. Kurzfristige Erfolge sind nicht immer die Regel. Wer langfristig auf Ehrenamt setzt, braucht einen (lohnenden) langen Atem.

Bisher wurden schon auf den vorausgegangenen Seiten die Grundvoraussetzungen für eine Koordinierung von freiwilligem Engagement vorgestellt:

- Klärung des Stellenwerts von Freiwilliger Mitarbeit in der Kirchengemeinde. Dazu ist es notwendig, dass sich das Presbyterium mit den Fragen beschäftigt und die organisatorischen und inhaltlichen Rahmenbedingungen schafft,
- und daraus ein Konzept für die Mitarbeit innerhalb des Gemeindeaufbaus entwickelt. Dies kann zusammengefasst in Stichworten geschehen und braucht keinen umfassenden Text.
- Bedarf (was soll gemacht werden?) und Anforderungsprofile für die Mitarbeit von Ehrenamtlichen (wer wird für welche Tätigkeit gebraucht?) sind vorab zu klären. Je konkreter die Beschreibung, umso eher lassen sich Menschen für eine bestimmte Aufgabe gewinnen.

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, geht es darum, die folgenden Rahmenbedingungen in der Kirchengemeinde umzusetzen.

» Wir verweisen an einigen Stellen auf die bereits zitierte Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust! – Eine Praxishilfe für Ehrenamtliche und Hauptamtliche zu den Rahmenrichtlinien für ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirche“, 2008, hin. Darin erhalten Sie weitere Tipps. Wir empfehlen, diese Broschüre hinzuzunehmen.

1

Ansprechpartner für die Koordinierung benennen

Nach der Diskussion über den Stellenwert ehrenamtlicher Arbeit in der Kirchengemeinde benennt das Presbyterium eine Ansprechperson für die Anleitung und Begleitung von Freiwilligen.

Sie koordiniert die einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten und unterstützt die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden und wirkt auf eine Vernetzung der Gemeindeglieder hin. Hier laufen also alle Kontakte zusammen.

Die Ansprechperson wird in alle Themen einbezogen, die die ehrenamtliche Mitarbeit betreffen. Eine Ansprechperson für die Koordinierung zu haben, ist der erste Schritt für die Begleitung und Unterstützung der Mitarbeitenden. Sie ist genauso Ansprechperson für die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden und vermittelt im Konfliktfall.

Sie sollte über eine entsprechende Qualifizierung verfügen. Natürlich kann das auch der Pfarrer oder die Pfarrerin oder Gemeindepädagoge oder -pädagogin übernehmen.

- Die Ansprechperson ist beruflich oder ehrenamtlich tätig,
- hält engen Kontakt zum Presbyterium oder ist selbst Mitglied.
- Die Person und ihre Aufgaben sind öffentlich bekannt. Sie ist gut erreichbar.
- Statt auf eine Kirchengemeinde bezogen kann diese Aufgabe analog für den Kirchenbezirk als Koordinierung ehrenamtlicher Arbeit beschrieben sein (dann beruflich).

ment organisieren.

2

Informations- und Kontaktgespräche führen

Für eine gute und gelingende Zusammenarbeit ist die Durchführung eines Kontakt- oder Erstgesprächs mit interessierten Gemeindemitgliedern Voraussetzung. Ziel des Gesprächs ist es, über die Gemeinde zu informieren, Interessen und Möglichkeiten einer Mitarbeit abzuklären, sich kennenlernen und Vertrauen aufzubauen. Oftmals besteht ein hoher Informations- und Klärungsbedarf, um die Erwartungen der Freiwilligen und die der Kirchengemeinde abzugleichen. Es sollte über die Motivation einer freiwilligen Mitarbeit gesprochen werden, um sicherstellen zu können, dass die Person nicht allein eigennützige Interessen verfolgt, sondern sich mit ihren Interessen und ihren Kompetenzen in die Gemeindegearbeit einbringen kann.

Bei der Bedarfsplanung und der Festlegung von Anforderungsprofilen lässt sich die Form der Mitarbeit präzise beschreiben und erläutern, welche konkreten Aufgaben Freiwillige übernehmen können. Es findet ein Abgleich aller Interessen und Möglichkeiten statt.

Wenn das Konzept vorsieht, dass sich Gemeindemitglieder mit ihren Kompetenzen einbringen können und sich daraus konkrete Angebote für die Kirchengemeinde ergeben, ist solch ein Gespräch besonders wichtig. Zur Klärung zählt dann auch, ob das mögliche Angebot in die Gemeindegearbeit passt und auf ein gewisses Interesse stößt. Gleichzeitig ist abzuschätzen, ob die Person für die Aufgabe geeignet ist und in den Mitarbeitendenkreis passt.

Ein Kontakt- oder Erstgespräch kann auch dazu führen, dass sich herausstellt, die Person ist für die Mitarbeit nicht geeignet. Vielleicht klärt sich in dem Gespräch eine neue Orientierung oder ein Interesse für ein anderes Engagement. Stichworte für ein Kontakt- oder Erstgespräch:

- Name, Alter, beruflicher und familiärer Hintergrund
- Motivation für die Mitarbeit

- Erwartungen und Kompetenzen
- vorhandene Erfahrungen mit Ehrenamt in der Kirche oder im Verein
- Stellenwert von Ehrenamtlichen in der Kirchengemeinde, Informationen über Traditionen, Einführung, Möglichkeit zum Austausch und Begleitung
- Klärung der Dauer, Zeiten der Mitarbeit und Einsatzbereiche

➤ Weitere Stichworte für ein Erstgespräch finden Sie in der Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust!“ auf Seite 9. Und ein Gesprächsraster für ein Kontakt- oder Erstgespräch zur Orientierung unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

3

Vereinbarung über die Form der Mitarbeit treffen

Kommt es zu einer Mitarbeit, dann sollte eine Vereinbarung zwischen der Kirchengemeinde und der/dem Freiwilligen getroffen werden. Sie regelt für beide Seiten die Zusammenarbeit und hält die Rechte und Pflichten für die Beteiligten fest. Vor allem Ehrenamtliche können sich daran orientieren, was ihnen an Rahmenbedingungen für die Mitarbeit zugesagt wurde.

Eine schriftliche Vereinbarung hat zudem Vorteile für evtl. Schadensmeldungen bei Versicherungen. Eine Vereinbarung regelt in erster Linie:

- Dauer der Mitarbeit und zeitlicher Umfang
- Rechte und Pflichten der Beteiligten
- Begleitung und Qualifizierung
- Versicherungs- und Haftungsschutz
- Auslagererstattung
- Erklärung über Verschwiegenheit und Weitergabe von Daten

➤ In der Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust!“ ist auf den Seiten 38/39 eine Muster-Vereinbarung abgedruckt. Muster-Formblatt: Vereinbarung über freiwillige Mitarbeit: www.institut-kirchliche-fortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

4.) „Wie weiter?“ Engagement organisieren.

4

Einführung in die Mitarbeit

Wenn für die/den neue/n Mitarbeiter/in ein Einsatz gefunden wurde, geht es darum, sie in der Mitarbeiterschaft willkommen zu heißen und die entstehenden Kontakte zu unterstützen.

Die allgemeinen Gepflogenheiten werden vermittelt. Die neue Mitarbeit sollte zunächst „auf Probe“ erfolgen können. Nach einer gewissen Anlaufzeit findet ein erstes Reflexionsgespräch statt.

Das ist dann auch der Zeitpunkt, an dem der/die neue Mitarbeiter/in im Gottesdienst begrüßt und eingeführt wird. Ein offizielles Ritual stellt eine Wertschätzung für die mitarbeitende Person dar.

Zu den wichtigsten Punkten gehört:

- Informieren, Kontakte vermitteln, Partizipationsmöglichkeiten aufzeigen
- Unterstützen und begleiten beim Start der neuen Aufgabe
- Austausch und Reflexionsgespräch nach den ersten Wochen
- Einführung im Gottesdienst
- Würdigung im Gemeindebrief etc.

» Zur Einführung, zum Beispiel im Rahmen eines Gottesdienstes hält die Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust!“ auf den Seiten 12/13 einige Hinweise einschließlich liturgischer Bausteine bereit.

5

Anleitung und Begleitung sicherstellen

Ehrenamtliche werden durch die koordinierende Ansprechperson begleitet. Begleitung schafft Sicherheit. Dadurch kann sich die konkrete Mitarbeit entwickeln und Ehrenamtliche machen sich mit den Aufgaben vertraut. Sie machen ganz eigene individuelle Erfahrungen und bringen ihre persönlichen Ideen oder Anregungen in die Kirchengemeinde ein. Sie sind eine Bereicherung für jede Gemeinde und stärken die Vielfalt der Kompetenzen. Begleitung hat unter

Umständen auch eine nicht zu unterschätzende seelsorgerische Dimension. Die Person der/des Mitarbeitenden steht mit ihren Wünschen und Themen im Mittelpunkt.

Einige Hinweise, die Ansprechpartner beachten sollten:

- Anleitung und Begleitung brauchen ausreichend Zeit
- Weitergabe von Informationen, Einweisung in Arbeitsabläufe, Klärung von Unterstützungsbedarf und offener Fragen, Angebote zur Qualifizierung
- Ansprechen von möglichen Konflikten und Reflexion des Einsatzes
- Hinwirken auf eine Zusammenarbeit im Mitarbeitendenkreis und Vernetzung innerhalb des Kirchenbezirks
- Gemeinsame Veranstaltungen, Ausflüge und Feiern mit Freiwilligen erhöhen die Motivation und tragen zum Gelingen von Gemeinschaft bei

» Auf den Seiten 17-19 in der Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust!“ finden Sie weitere Anregungen für eine gute Begleitung.

6

Auslagererstattung regeln

Auslagen von Freiwilligen sind zu erstatten. Dazu zählt die Erstattung von Fahrtkosten, evtl. Telefonkosten, Porto, Kopien usw., aber auch die Erstattung von Auslagen wie Bastelbedarf, Verpflegung u.ä. In vielen Fällen stellt die Kirchengemeinde das Knowhow zur Verfügung, kauft Material zentral ein, übernimmt Portokosten oder bietet die Gelegenheit zum Telefonieren.

Auslagererstattungen sind ein Ersatz für die entstandenen Ausgaben und dienen nicht der Sicherung des Lebensunterhaltes. In seltenen Fällen kann auch eine pauschale Aufwandsentschädigung die entstehenden Kosten abdecken. Für eine reibungslose Auslagererstattung ist zu beachten:

- einfache und unbürokratische Erstattung regeln

- eingereichte Belege sind in wenigen Tagen zu begleichen
- die Ansprechperson übernimmt die verwaltungstechnische Abwicklung
- ausreichende Haushaltsmittel stehen zur Verfügung

» Ein Formblatt zur Erstattung von Auslagen auf der Seite 44 der Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust!“

7 Versicherungs- und Haftungsschutz gewährleisten

Haftpflichtversicherung: Alle Mitarbeitenden einer Kirchengemeinde sind automatisch durch eine Sammelhaftpflichtversicherung abgedeckt. Das evtl. entstehende Risiko einer fahrlässigen Handlung ist damit versichert. Das Haftungsrecht macht denjenigen für die Folgen seines Tuns verantwortlich, der nicht sorgfältig gehandelt und dadurch die Rechte eines Dritten verletzt hat. Dies gilt auch für die Mitarbeit von Freiwilligen. Eine private Haftpflichtversicherung sollte grundsätzlich nur dann in Anspruch genommen werden, wenn besondere Ausschlussgründe vorliegen. Dies muss im Einzelfall mit der Versicherung besprochen werden.

Unfallversicherung: Versicherungsschutz besteht für Ehrenamtliche auch in der gesetzlichen Unfallversicherung. Versichert sind Unfallschäden, die im Rahmen der freiwilligen Tätigkeit oder auf dem Hin- und Rückweg zwischen Wohnort und Einsatzstelle (Wegeunfälle) entstehen. Nicht versichert sind hingegen Schäden, die Freiwillige verursachen. Dafür haftet u.U. die Haftpflichtversicherung.

Besondere Haftung für PKW der/s Freiwilligen: Eine weitere Besonderheit kann sich hinsichtlich der Beschädigung des PKW während einer beauftragten Fahrt im freiwilligen Einsatz ergeben. Private PKW sind nur über die eigene Pkw-Haftpflichtversicherung und ggf. über die Vollkaskoversicherung versichert. Die evtl. finanziellen Einbußen durch eine Höherstufung

müssen Freiwillige im Rahmen ihrer Verantwortlichkeit selbst tragen. Das Risiko kann die Kirchengemeinde zusätzlich durch eine sogenannte Dienstreiserahmenversicherung abdecken. Liegt eine derartige Versicherung vor und entsteht Freiwilligen bei der Benutzung des eigenen PKW ein Schaden, so werden die Kosten für die Höherstufung in der Versicherung durch die Dienstreiserahmenversicherung übernommen. Allerdings wird diese Versicherung nicht so oft abgeschlossen, da die Kosten hierfür relativ hoch sind.

» In der Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust!“ (Seite 27-33) werden noch Sonderurlaub, Freistellungsmöglichkeiten, Steuerfreibeträge und Übungsleiterpauschale genannt. Kontaktadressen und Formulare für Schadensanzeigen: www.institut-kirchliche-fortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

8 Mitarbeitende qualifizieren

Qualifikation ist der Schlüssel für eine gute Mitarbeit. Sie hat fachliche und soziale Relevanz, bezieht sich aber auch immer auf die persönliche Kompetenz. Persönliche Erfahrungen in Qualifizierungsmaßnahmen sind der wichtigste Baustein für die Motivation.

In der Kirchengemeinde findet die unmittelbare Begleitung statt. Von Zeit zu Zeit könnten auch die Mitarbeitenden gemeinsam ein Wochenende verbringen und wichtige Themen miteinander beraten und sich in Fragen der Gemeindegearbeit qualifizieren.

Es macht auch Sinn, diese Arbeit im Kirchenbezirk zu koordinieren. Viele Fragen und Erfahrungen sind vergleichbar und treten in den meisten Kirchengemeinden auf. Die Gesamtkirchlichen Dienste bieten regelmäßig Unterstützung an und bieten zu sehr vielen und unterschiedlichen Themen Fortbildungen an.

Wenden Sie sich beispielsweise in Fragen der Fortbildung an:

4.) „Wie weiter?“ Engagement organisieren.

- die Mitarbeitenden im Gemeindepädagogischen Dienst ihres Kirchenbezirks (Adressen siehe „Weiterhelfen lassen“ auf Seite 42)
- ans Institut für kirchliche Fortbildung, Luitpoldstraße 8, 76829 Landau
- ans Landesjugendpfarramt, Unionstraße 1, 67657 Kaiserslautern
- ans Pfarramt für Kindergottesdienstarbeit, Unionstraße 1, 67657 Kaiserslautern
- an die Arbeitsstelle Bildung und Gesellschaft, Unionstraße 1, 67657 Kaiserslautern
- an die Telefonseelsorge Pfalz, Postfach 2550, 67613 Kaiserslautern
- an die Hospizarbeit im Diakonischen Werk, Karmeliterstraße 20, 67346 Speyer
- oder Missionarisch-Ökumenischer Dienst, Westbahnstraße 4, 76829 Landau

» Siehe auch Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust!“ auf Seite 20/21 oder unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

9

Regelmäßiger Austausch

Der regelmäßige Austausch findet im Mitarbeitendenkreis oder gegebenenfalls im Einzelgespräch mit der Ansprechpartnerin statt. Austauschmöglichkeiten fördern und unterstützen das Engagement und erhöhen die Motivation des Einzelnen. Gemeinschaft und Gemeinschaftserfahrungen sind für die Mitarbeitenden ganz wesentlich.

Menschen wollen in Kommunikation eingebunden und ich ihrer Arbeit akzeptiert sein. Auch die gemeinsame Besinnung auf die biblisch-theologischen Wurzeln stärkt die Gemeinschaft und schärft das kirchliche Profil in der Mitarbeit.

„Regelmäßige Austauschtreffen, bei denen Wissen vermittelt oder einfach nur Anregungen ausgetauscht werden können, fördern die Integration und Identifikation mit der Einrichtung“⁷ Wichtige Punkte beachten:

- Frühzeitig terminieren und Austausch regelmäßig durchführen.
- Zu jedem Treffen gehört ein (kleiner) fachlicher Input.
- Die Meinungen der Gruppenmitglieder stehen im Vordergrund.
- Immer Zeiten für individuelle Kontakte einplanen.
- Fragen Sie immer nach Wünschen und wo sie unterstützen können.

10

Anerkennung und Wertschätzung

Anerkennung und Wertschätzung sind zentral für die Zusammenarbeit. Sie schaffen Motivation, bringen Freude und tragen nachhaltig zu einem gelingenden Miteinander bei.

Anerkennung hat viele Facetten und drückt sich für den einen in einem unmittelbaren „Danke-schön“ aus, für andere ist es die Partizipation oder ein schriftlicher Nachweis.

„Um eine Kultur der Anerkennung zu schaffen und zu pflegen, brauchen alle Beteiligten eine entsprechende wertschätzende Haltung“⁸

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, um Anerkennung zum Ausdruck zu bringen:

- Kleine Geschenke wie Bücher, Blumen, Einladungen zu Festen, Konzerte, Weihnachtsfeiern, ein Essen oder nur mal eine Tasse Kaffee usw.
- Gutscheine oder Eintrittskarten in Museen, Freibäder, Parks, Vergünstigungen für Veranstaltungen der Kirchengemeinde
- Berichterstattung in den Medien, Mitsprache, Mitverantwortung, Freistellungen, Sonder- und Bildungsurlaub, Ehrenamtsausweise oder JugendleiterCard u. a. m.

» Beachten Sie dazu auch die Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust!“ auf den Seiten 22-25. Tipps zur Anerkennungskultur von Freiwilligen auch unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

⁷ Sommer-Loeffen. 2010. Seite 158

⁸ Sommer-Loeffen. 2010. Seite 158

Gerade in der Form der Verabschiedung zeigt sich ein professioneller Umgang mit Freiwilligen. Die Verabschiedung wird bei Freiwilligen einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen und prägt das weitere Bild von der Kirchengemeinde. Verabschiedungen können mit einem Ritual verbunden sein, zum Beispiel in einem Gottesdienst oder mit einem Bericht im Gemeindebrief. Das muss auch für Verabschiedungen aufgrund eines Konflikts gelten. Dem sollte ein wertschätzendes Gespräch vorausgehen.

Zu einem Abschied gehört auch das Ausstellen eines Kompetenz- und Engagementnachweises. Für Ältere kann es eine Form der Anerkennung, für Jüngere aber unter Umständen durchaus eine Unterstützung für die berufliche Zukunft bedeuten.

Im Nachweis steht etwas über die Art des Engagements und die Dauer. Er beschreibt die ausgeübte Tätigkeit, sowie welche Fähigkeiten und Kompetenzen erworben wurden.

Einige Tipps für den Abschied:

- Drücken Sie Ihr Bedauern aus und verabschieden Sie öffentlich.
- Eröffnen Sie die Möglichkeit, sich von allen möglichst persönlich zu verabschieden.
- Informieren Sie frühzeitig alle Mitarbeitenden in der Gemeinde über das Ausscheiden des Freiwilligen.
- Finden Sie einen passenden Rahmen für die Würdigung des Engagements.
- Überreichen Sie den Nachweis, eventuell noch ein Abschiedsgeschenk.
- Klären Sie, ob und in welcher Form Interesse an weiterem Kontakt besteht.

Auch wenn die dargestellten Punkte als idealtypisch zu verstehen sind, bieten sie doch klare Orientierungspunkte für Gemeindegarbeit. Mitarbeitende sind ein Schatz für jede Kirchengemeinde. Alle Dienste in der Kirche sind gleich-

wertig. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende nehmen zwar verschiedene Aufgaben wahr und haben unterschiedliche Kompetenzen, stehen aber in einer gemeinsamen Dienstgemeinschaft. Sie bringen sich mit den Gaben ein, die Gott ihnen gegeben hat.

Noch einige Regeln zum Schluss:

- „Ehrenamtliche wollen und sollen sich willkommen und erwünscht fühlen.
- Alle in der Gemeinde oder der Einrichtung sollten flexibel und offen sein.
- Wertschätzung, einführendes Verstehen und Authentizität bilden eine ermutigende Haltung. Sie zeigt sich zum Beispiel in einem persönlichen Gespräch.
- Für alle Ehrenamtlichen sollte eine Kontaktperson das sein.
- Kommunikation sollte wertschätzend sein.
- Anerkennung zeigt sich vor allem in der alltäglichen Zusammenarbeit.
- Geduld und Freundlichkeit (auch bei Fehlern, die gemacht werden) prägen das Miteinander. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sollten sich auf Augenhöhe begegnen.
- Das Ehrenamt braucht attraktive Räume. Die Bindung der Ehrenamtlichen an die Gemeinde zu erhalten ist ein fortwährender Prozess, und binden heißt nicht festbinden, sondern eine positive wohltuende Bindung zu schaffen.
- Klarheit hilft, Konflikte zu vermeiden.“⁹

» Ein Beispiel für einen Engagement-Nachweis finden Sie in der Arbeitshilfe „Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust“ auf Seite 42/43. Muster für Kompetenz- und Engagementnachweise auch unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de > Butenschoen Campus > bin dabei!

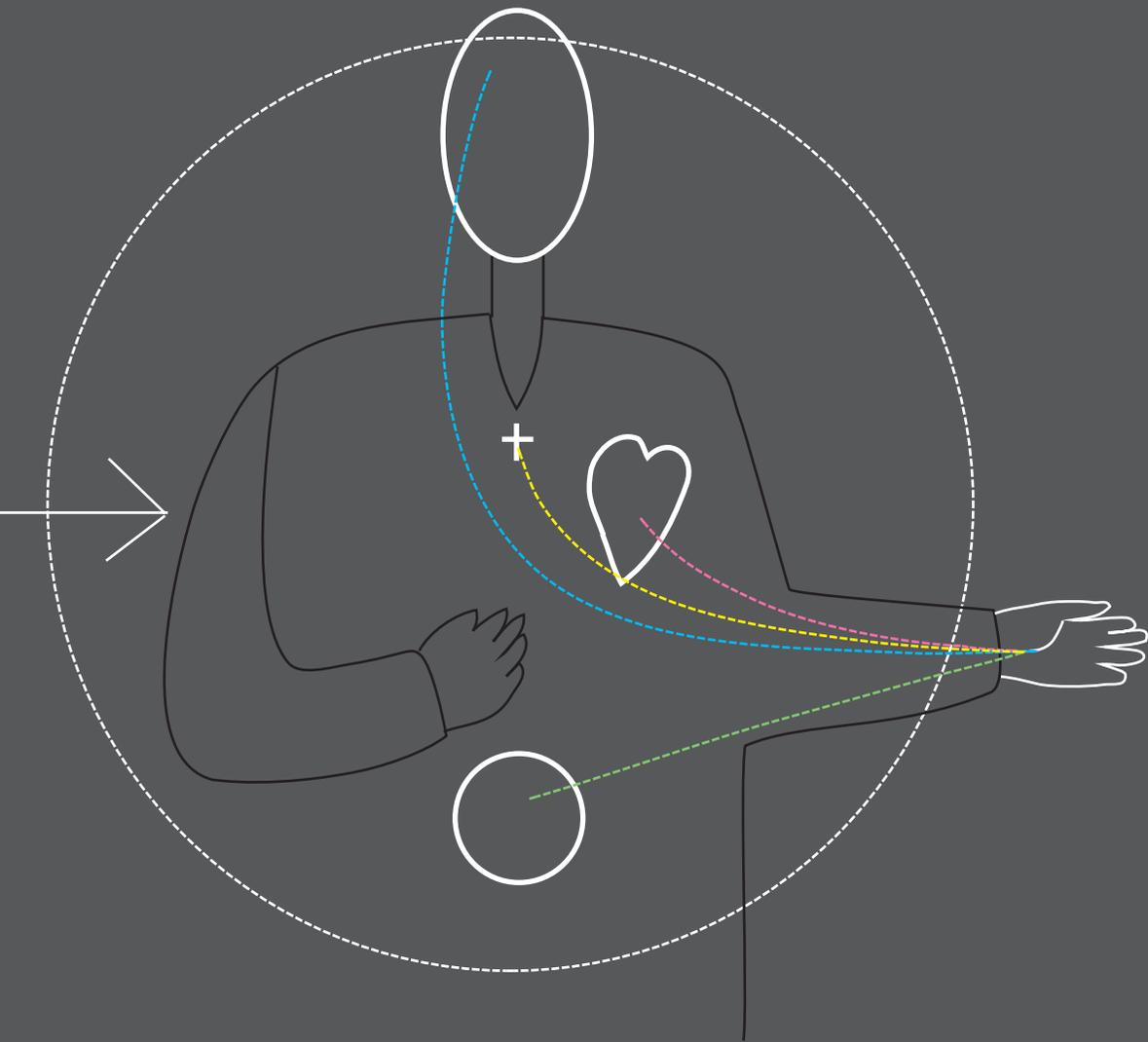
⁹ Sommer-Loeffen. 2010. Seite 163

Engagement bewegt.
Die Bereitschaft entspringt
sehr verschiedenen
Quellen.

Entsprechend
der Milieuzugehörigkeit,
der Kirchenbindung,
der Lebensgeschichte und
der Lebensumstände
und der persönlichen
Erfahrungen.

Der entscheidende
Antrieb kann deshalb
die Glaubensgewissheit,
die rationale Erwägung,
die Grundüberzeugung,
das Pflichtgefühl,
die Herzenswärme,
der Gerechtigkeitssinn,
oder auch nur das
sichere Gefühl sein,
gebraucht zu werden.

Was uns bewegt.



„Warum?“ Engagem

Den einen Gott loben – und die Menschen lieben: einige biblisch-theologisch-ekklesiologische Anmerkungen zum Ehrenamt.

Die Legitimität ehrenamtlichen Engagements in der Kirche wird häufig mit dem Allgemeinen Priestertum begründet. Die Lehre vom allgemeinen Priestertum aller Gläubigen bzw. aller Getauften meint zunächst den freien Zugang zu Gott ohne Vermittlung eines Priesters. Seinen biblischen Ursprung hat der Gedanke in 1 Petr. 2,5.9: „Und auch ihr als lebendige Steine erbaut euch zum geistlichen Hause und zur heiligen Priesterschaft, zu opfern geistliche Opfer, die Gott wohlgefällig sind durch Jesus Christus... Ihr aber seid das auserwählte Geschlecht, die königliche Priesterschaft, das heilige Volk, das Volk des Eigentums, dass ihr verkündigen sollt die Wohltaten dessen, der euch berufen hat von der Finsternis zu seinem wunderbaren Licht.“

Martin Luther hat den Gedanken aufgegriffen und entfaltet. Das allgemeine Priestertum ist begründet im Rechtfertigungsgeschehen: Durch Gottes Wort, durch das Evangelium wirkt der Heilige Geist in Menschen den Glauben, welcher Christinnen und Christen zu Gebet und Glaubensgehorsam vor Gott und zur Bezeugung des Evangeliums vor den Menschen beruft. Allen kommt die gleiche geistliche Würde vor Gott zu.

Weil aber alle Christinnen und Christen berufen sind, ihren Glauben zu bezeugen und aus ihrem Glauben zu leben, bedarf das Ehrenamt in der Kirche keiner weiteren Begründung. Den Glauben zu leben ist Christen in allen Lebensbereichen geboten: in der Familie, im Beruf, in öffentlichen und staatlichen Angelegenheiten – und eben auch in der Kirche.

Gerade hier gilt: Ohne das vielfältige Engagement von Männern und Frauen, von Jungen und Alten sind Kirche und Diakonie nicht denkbar und bleibt das Evangelium eine leere Worthülse und gewinnt keine Gestalt.

Die vielfältigen Charismen der Christen sind vom Geist Gottes gewirkt und sollen deshalb der Erbauung der Gemeinde Gottes dienen. So beschreibt es Paulus in 1 Kor 12: Durch den einen Geist Gottes gehören alle wie in einem Leib zusammen und sind aufeinander angewiesen, keines der einzelnen Glieder ist mehr wert oder kommt ohne das andere aus. Der Hand kommt so viel Bedeutung zu wie dem Auge. Wenn ein Glied leidet, sind die anderen wie in einem Gesamtorganismus auch davon betroffen. Jedem Menschen sind Gaben, Begabungen gegeben; die eine kann gut lehren, der andere sich dem Menschen mit konkreter Hilfe zuwenden und die andere wiederum kann Leitungsaufgaben übernehmen.

Gottes Geist verbindet die Gläubigen miteinander zu einem Volk Gottes, unabhängig ob sie ehrenamtlich oder beruflich tätig sind.

Deshalb ist es konsequent, dass es in der Geschichte unserer Kirche immer wieder Initiativen von Christinnen und Christen gab, ihrem Glauben durch Engagement für eine Sache Ausdruck zu verleihen.

Lange Zeit geschah dies außerhalb der verfassten Kirche mit Waisenhäusern, Schulen oder Krankenanstalten oder in Vereinen wie Evangelischen Arbeitervereinen, Evangelischen Kirchenchören, Evangelischen Krankenpflegevereinen, Evangelischem Bund, Protestantenverein, Gustav-Adolf-Verein oder anderen.

Heute sind Ehrenamtliche in allen Feldern kirchlicher Arbeit aktiv: in der Verkündigung (Lektoren und Prädikanten), der Seelsorge (Grüne Damen, Telefonseelsorge, Hospiz, Besuchsdienstkreise), der Diakonie (als Vorstände von Krankenpflegevereinen, Sozialstationen), in der Bildungsarbeit (als Ehrenamtliche in der Konfirmanden- und

ent gut begründet.

Jugendarbeit oder Erwachsenenbildung) und natürlich der Gemeindeleitung.

Gerade in der Gemeindeleitung wurde ehrenamtliche Mitarbeit durch die Reform unserer Kirchenverfassung 1982 stark aufgewertet. Das gesamte Presbyterium, nicht mehr der Pfarrer allein, trägt nun die Verantwortung für „die Verkündigung des Evangeliums in Wort und Sakrament, die Seelsorge, die christliche Unterweisung, die Diakonie und Mission sowie für die Einhaltung der kirchlichen Ordnung“.

Das allgemeine Priestertum der Christinnen und Christen bleibt jedoch nicht eingegrenzt auf den kirchlichen Binnenraum, sondern bezieht sich auf alle Bereiche der Wirklichkeit und des Alltags. Römer 12,1 spricht vom „vernünftigen Gottesdienst“ als Gottesdienst im Alltag und in allen Lebensbereichen. Bereits in der Schöpfungserzählung wird der Mensch damit beauftragt, die Erde mit allem was auf ihr lebt zum Wohle aller zu gestalten und Jeremia mahnt die Exilierten: „Suchet der Stadt Bestes“ (Jer 29,7).

Christinnen und Christen verfügen über viele Gaben und Talente und eignen sich im Laufe ihres Lebens viele Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen an. Es wird zukünftig darauf ankommen, von kirchlicher Seite in Form qualifizierten Freiwilligenmanagements Angebote zu machen, die es Christinnen und Christen ermöglichen, ihrem Glauben durch Engagement für andere Gestalt zu geben.

Wenn sich Kirche weiterhin als Kirche für Andere begreift und als solche in Gemeinwesen und Gesellschaft wahrnehmbar bleiben will, wird sie dieses potentielle Engagement von Christinnen und Christen ermöglichen und fördern. Sie übernehmen Verantwortung für die Welt, in der sie leben, und tragen ihren Teil zu Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung bei. So bleibt bzw. wird Kirche „Salz der Erde“ und „Licht der Welt“.

Deshalb ermuntert und ermutigt unsere Kirche Menschen, sich ehrenamtlich zu engagieren. Sie

hilft ihnen dabei, ihr persönliches Charisma, ihre Gaben und Begabungen in den Dienst an und für andere zu stellen.

Die besondere Aufgabe von Kirche liegt darin, dasjenige Engagement zu fördern, das dem Auftrag der Kirche und der Christinnen und Christen entspricht: Der Grund unseres Glaubens und unserer Kirche ist das rechtfertigende Handeln Gottes in Jesus Christus, das zu Zeugnis und Dienst ruft. Der Auftrag von Kirche und Christinnen und Christen zu Zeugnis und Dienst lässt sich beschreiben als Auftrag zu

■ **Liturgia:** Verkündigung des Evangeliums in Wort und Sakrament.

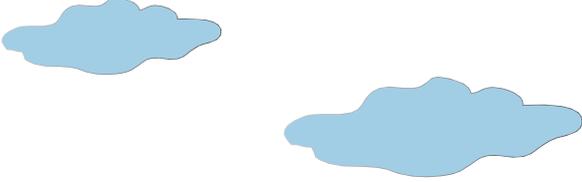
■ **Diakonia:** der Welt Bestes zu suchen; Hilfehandeln an Einzelnen und der Gesellschaft, Eintreten für andere. Hilfehandeln.

■ **Martyria:** die Wahrheit des Evangeliums in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit bezeugen. Bildungshandeln.

■ **Koinonia:** auf eine der Gemeinschaft mit Gott entsprechende weltliche Gemeinschaft aller Menschen und Geschöpfe hinarbeiten. Partei ergreifen für andere. Gerechtigkeitshandeln.

Diese Begriffe beschreiben das, wofür Kirche lebt. Kirchliche Förderung ehrenamtlichen Engagements wird sich an diesem Auftrag orientieren. Viele freiwillige Engagementfelder erfordern zunehmend Beratung und Begleitung, Qualifizierung und Kompetenzerweiterung, damit Ehrenamtliche ihre Aufgaben angemessen ausüben können und motiviert bleiben. Ehrenamt braucht Management. Dies wiederum erfordert die Qualifizierung Hauptamtlicher.

Das EKD-Impulspapier „Kirche der Freiheit“ von 2006 formuliert zu Recht: „Die Gewinnung, Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen gehört für die evangelische Kirche zu den wichtigsten Zukunftsaufgaben. Die Zahl der ehrenamtlich Tätigen im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Kirchenmitglieder sollte gegenüber heute deutlich erhöht werden.“



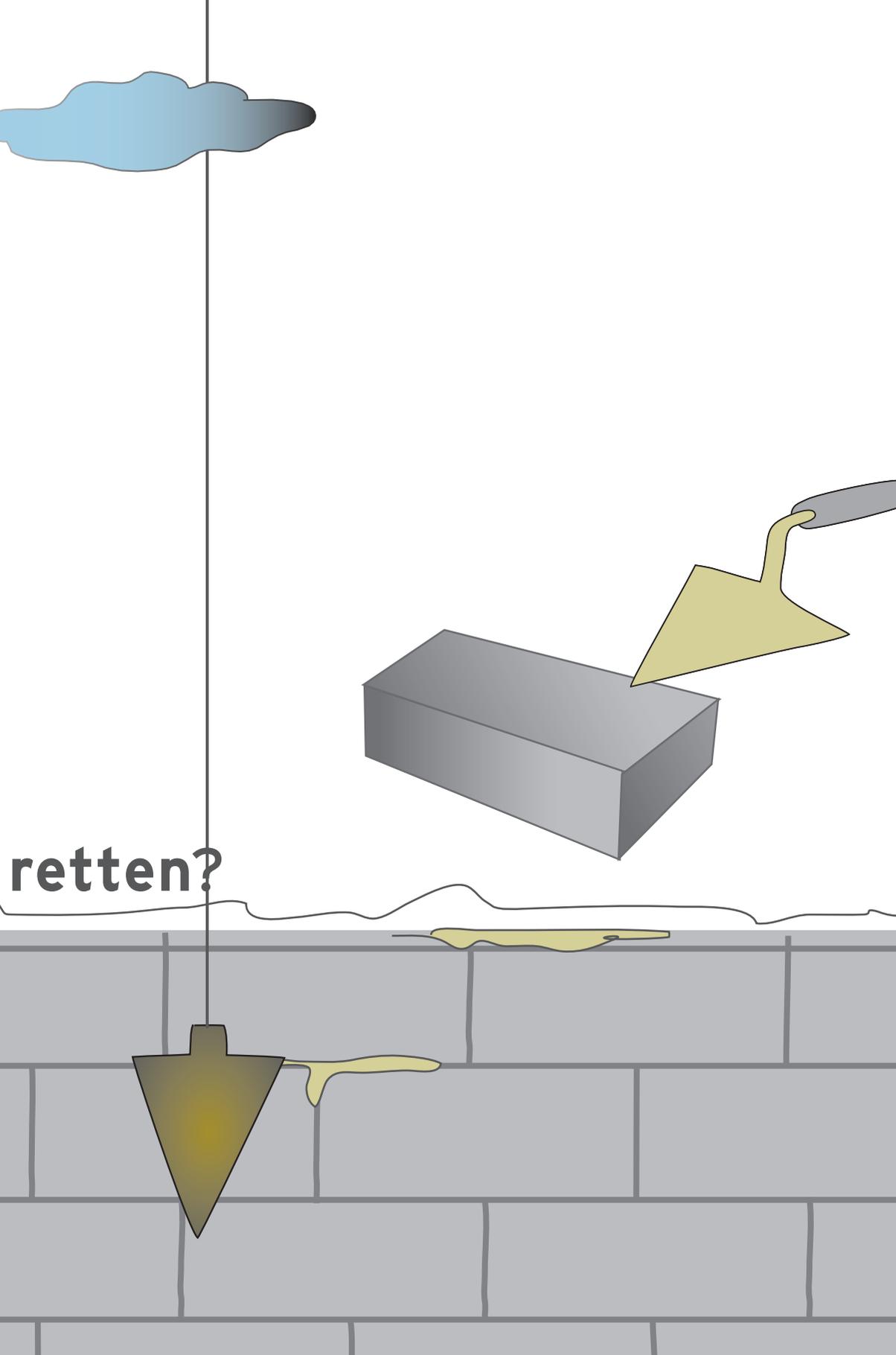
Einiges ist schon verloren,
anderes sieht inzwischen schlimm
aus und steht kurz vor dem
Abriss.

Sind sie noch zu

Ein trauriges Bild bietet so manches,
drinnen wie draußen: Kirchen,
Gemeindezentren, nicht wenige
Kindergärten und einiges an wertvollen
Kulturdenkmälern.

Es fehlt nicht an verstörenden
Beispielen. Aber auch nicht an
Mut machenden. Vielerorts zeigt sich,
dass eine gute Idee und eine kleine
Gruppe engagierter Leute Herunter-
gekommenes wieder aufrichten.

Der Mühe Lohn ist mehr als heile
Architektur. Man baut sich selber auf.



retten?

Wie andere es machen: drei Berichte aus der Praxis. Das Beispiel der anderen hilft nicht nur bei eigenen Überlegungen. Vor allem macht es Mut, eine Idee aufzugreifen, zu verfolgen und in die Tat umzusetzen.

1 Seniorenbegleiterausbildung im Prot. Dekanat Frankenthal

Die Seniorenbegleiter(innen)ausbildung im Prot. Dekanat Frankenthal hat im August 2011 begonnen. Aufgrund des Interesses konnte die Ausbildung mit zwei parallelen Kursen und insgesamt 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmern starten. Die Ausbildung hat einen Umfang von 60 Unterrichtsstunden, die sich auf neun Kursabende und drei Samstage verteilen, dazu kommt ein Praktikum von zehn Zeitstunden. Im Dezember 2011 ging der erste Durchlauf mit der Verleihung der Zertifikate zu Ende.

Der Grundgedanke ist, „jüngere Ältere“ für die Begleitung „älterer Älterer“ anzusprechen. Seniorenbegleiterin bzw. Seniorenbegleiter ist ein reines Ehrenamt. Sie arbeiten unentgeltlich. Im Hilfenetz für alte Menschen konzentrieren sie sich auf regelmäßige Gesprächskontakte. Kommunikation und die dahinter stehende Haltung und die eigene Rolle sind dementsprechend die Schwerpunkte in der Ausbildung. Das Praktikum ermöglicht es, Erfahrungen zu sammeln oder neu zu reflektieren.

Die Ausbildung nimmt die veränderten Erwartungen ans Ehrenamt auf: Prinzipielle Freiwilligkeit, Ausbildung und Begleitung und die eigene selbstbestimmte Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit für Ältere sind auch grundlegend für diesen Kurs. Die Möglichkeit, sich im Anschluss an die Ausbildung regelmäßig weiter zu treffen, war bereits Bestandteil der Ausschreibung. Grundlegend ist ebenfalls erfahrungs- und prozessorientiertes Lernen.

Das spiegelt sich auch in den Motiven der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wider. Zum Teil bereiten diese sich neu auf ein Ehrenamt und auf

die Begleitung Älterer vor, zum Teil sind sie aber auch schon in ähnlichen Arbeitsfeldern freiwillig tätig. Sein eigenes kommunikatives Verhalten weiterentwickeln zu können, sich gut auf die Tätigkeit als Seniorenbegleiter(in) vorbereiten zu können und auch dort weiterkommen zu können, wo man in seiner freiwilligen Tätigkeit bislang an Grenzen gestoßen ist, gehören zu den Beweggründen für die Anmeldung. Ein weiterer, für viele der Teilnehmenden wichtiger Grund ist, eine Gruppe von freiwillig Engagierten zu finden, die sich auch nach der Ausbildung weiter trifft.

Ausgeschrieben wurde die Ausbildung für das gesamte Dekanat. Zwar kommt ein großer Teil der Teilnehmenden aus Frankenthal, die Öffnung für das gesamte Dekanat hat aber dazu beigetragen, über die Mindestteilnehmerzahl zu kommen. Die Ausbildung wurde über ein halbes Jahr lang über Gemeindebriefanzeigen, Zeitungen, Plakate, Flyer, ein ausführliches Infoheft und eine eigene Website (www.seniorenbegleiter.ws) beworben. Vor Beginn der Ausbildung gab es einen Infoabend und alle Interessentinnen und Interessenten hatten die Gelegenheit zu einem Vorgespräch.

Der Kurs ist mehr als eine Ausbildung: Letzten Endes ist es der Beginn einer Weggemeinschaft, die sich für Ältere einsetzt. Viele der bereits Engagierten haben eine Gelegenheit vermisst, bei der sie sich über das Organisatorische hinaus auch über ihre Erfahrungen im Ehrenamt austauschen können. Für das Prot. Dekanat bedeutet das, dass die Verantwortung für den Kurs nicht mit dem Kurs endet.

Horst Roos
Gemeindepädagogischer Dienst im
Prot. Dekanat Frankenthal,
altenarbeit.frankenthal@evkirchepfalz.de

ment in Beispielen.

2 Begleitung von Freiwilligen in der Kinder- und Jugendarbeit

Mitarbeitende für die Kinder- und Jugendarbeit werden in der Konfirmandenarbeit geworben, die sowohl auf die Wochenendfreizeit zu Beginn mitfahren als auch gegen Ende der Konfirmationszeit einen Nachmittag gestalten. Vorbereitet werden diese Aktionen im Mitarbeitertreff, der einmal im Monat stattfindet. Den Vorsitz haben zwei gewählte Ehrenamtliche, mit denen ich als Hauptberufliche intensiv zusammen arbeite. Wenn sich interessierte Jugendliche finden, bieten wir Ihnen eine Schnupperphase an. In dieser Zeit können Jugendliche Kindergruppen besuchen, bei Projekten wie dem KidsClub mitwirken, die offene Jugendgruppe kennen lernen u. a. m.

Diejenigen, die sich für eine weitere Mitarbeit interessieren, nehmen an Schulungen im Dekanat teil, die die JugendLeiterCard zum Ziel hat, kleine Vergünstigungen ermöglicht und in der Öffentlichkeit die Ehrenamtlichen als qualifizierte Mitarbeitende auszeichnet. Immer wieder kommt von den Ehrenamtlichen das Feedback, über diese Schulungen wirklich „für das Leben“ gelernt zu haben. Die Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion auf diesen Veranstaltungen trägt zur Persönlichkeitsentwicklung bei.

Projekte wie Sommerferienprogramm und Herbstkinderfreizeit waren für mich nach der Einführung des Gemeindepädagogischen Dienstes zeitlich nicht mehr durchführbar, aber die Jugendlichen wollten das auf keinen Fall aufgeben. So wurden beide Angebote auf rein ehrenamtlicher Basis weitergeführt, was in den ersten Jahren viel Beratung meinerseits in Anspruch genommen hat. Gleichzeitig rückten die Beratungsangebote des Stadtjugendpfarramtes stärker in den Vordergrund.

Die Begleitung und Schulung der Jugendlichen gehört in mein Aufgabenfeld als hauptberufliche Mitarbeiterin des GPD. Ich bin An-

sprechpartnerin für Ehrenamtliche, Sorge für den Informationsfluss untereinander und für ein Netzwerk innerhalb der Gemeinde wie im Kirchenbezirk und habe die Jugendarbeitsstrukturen wie Jugendausschuss der Kirchengemeinde oder die Jugendvertretung im Kirchenbezirk im Blick. Das ermöglicht Partizipation von Jugendlichen.

Die Erfahrungen haben mir deutlich gemacht, dass freiwillig Tätige gut wissen, was sie wollen und was sie bereit sind, zu tun. Wenn ihnen die Grenzen und Möglichkeiten offen gelegt werden, sind sie durchaus bereit, manches mitzutragen und in ihrem Bereich Verantwortung zu übernehmen. Auf der einen Seite erleben Menschen in ihrer freiwilligen Tätigkeit Selbstbestätigung, eine sinnvolle Arbeit und sogar Autonomie, die das „normale“ Leben ihnen versagt.

Wenn Jugendliche formulieren „Ich fühle mich gut dabei und bin stolz auf mich“, kann das eine wunderbare Gegenerfahrung zur Alltagswelt Schule sein, in der vorwiegend Leistung und Konkurrenz zählt. Ehrenamt gibt im Rahmen eines gesicherten Umfeldes Raum zur Selbsterprobung. Etwas für andere tun – etwas anderes tun als normal – auf Zeit – dafür kann Freiwilligenarbeit stehen.

Wir Hauptberufliche müssen uns im Respekt gegenüber dem Freiwilligenamt üben und wertschätzen lernen, was „Laien“ in unserer Kirche leisten.

Hauptberufliche Mitarbeitende brauchen Freiwillige und die Freiwilligen brauchen kompetente Profis zur Begleitung und zum Management ehrenamtlicher Arbeit.

Als Mitarbeiterin im Gemeindepädagogischen Dienst in Ludwigshafen versuche ich, Freiwillige in ihrer Eigenständigkeit zu fördern und ihnen Freiräume zu schaffen für ihre Sicht, Kirche zu gestalten.

[Bärbel Bähr-Kruljac](#)
[Gemeindepädagogischer Dienst Ludwigshafen,](#)
baerbel.baehr-kruljac@evkirchepfalz.de

6.) „bin dabei!“ Engagement in Beispielen.

3

Lebensgeschichten teilen: Besuchsdienste stellen Kontakte zu Menschen her

Im Dekanat Pirmasens wurde eine Initiative für einen Besuchsdienst im Herbst 2010 gestartet. Besuche sollen Kontakte von außen herstellen, persönliche Lebensgeschichten und eigene Lebenserfahrungen austauschen, vertrauensvoll und einander wertschätzend. Für Menschen, die nicht mehr ganz mobil sind, können neue Lebensperspektiven entstehen.

Es war von vornherein klar, ein Besuchsdienst hat nur eine Chance, wenn Ehrenamtliche einbezogen werden. So haben wir mit einem Flyer geworben. Zu einer Informationsveranstaltung kamen fünfzehn Frauen und ein Mann. Vier Schulungsabende mit unterschiedlichen Schwerpunkten erleichterten den Einstieg in die Besuchsdienstarbeit:

- Erwartungen, Fragen, Befürchtungen, Ziele und christliches Verständnis
- Gesprächsführung, Verhalten beim Besuch, Vertrauensarbeit und Beziehungsarbeit
- Umgang mit den Besuchenden, Umgang mit Alter und Krankheit

Begegnung und Begleitung, Austausch von Lebensanschauungen und Lebensgeschichten, biografisches Arbeiten.

Anschließend gründeten sich drei Besuchsdienstkreise, in der Lutherkirchengemeinde in Pirmasens mit sechs Ehrenamtlichen, in den Friedensgemeinden in Pirmasens mit sieben und in der Gemeinde in Dahn mit acht Freiwilligen. Diese Besuche werden zur Brücke von Mensch zu Mensch. Sie sind Zeichen der Nächstenliebe. Der Besuchsdienst ermöglicht

Ehrenamtlichen unterschiedliche Erfahrungen.

Sie können ihre Interessen und Fähigkeiten einbringen, sind offen, hören gerne zu und gehen vertraulich mit Lebensgeschichten um. Sie lernen dadurch andere Menschen kennen, haben interessante Gespräche und erfahren unterschiedliche Lebensgeschichten. Auch erhalten sie selbst wertvolle Sichtweisen und erlangen neue Fähigkeiten und Kompetenzen.

Die einzelnen Besuchsdienste setzen mit unterschiedlichen Konzeptionen Schwerpunkte in ihrer Besuchsdienstarbeit. Die Besuche eröffnen Gemeinschaft, sind seelsorgerlich, diakonisch und missionarisch. Sie haben konkrete Anlässe wie Geburtstag oder Neuzug. Mit Besuchen ist Kirche aufsuchend und für Menschen wertschätzend in unterschiedlichen Lebensbezügen.

Die Ehrenamtlichen werden durch hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beraten und begleitet, fachlich qualifiziert und in regelmäßigen Austauschtreffen gestützt. Als Ansprechpartner bin ich für die Mitarbeitenden der Besuchsdienste erreichbar, kann Probleme besprechen und koordiniere den Dienst.

Die Mitarbeitenden selbst sind auch als eine wichtige kirchliche Gruppe anzusehen, die wie andere Gemeindegruppen „gepflegt“ werden müssen.

In dieser Gruppe entsteht auch Gemeinschaft mit Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Stärkung. Ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter tragen diese Arbeit gemeinsam und stützen sich wechselseitig.

[Wilfried Wierzbicki](#)

[Gemeindepädagogischer Dienst Pirmasens](#)
wilfried.wierzbicki@t-online.de

Das gute Gefühl,
nicht vergessen zu sein.

Oft sind es nicht die großen,
es sind die kleinen Gesten,
die beide glücklich machen:

Den, der auf Zuwendung wartet.
Und den, der sich ihm
zuwendet.

Was uns berührt.





Tun Sie,

Was heißt hier Ruhestand.

Sie werden gebraucht. Mit Ihrem klaren Kopf, mit dem gesammelten Wissen und mit der langjährigen Erfahrung.

An allen Ecken und Enden. Und auf vielen unterschiedlichen Baustellen.

Frau Lehrerin, wie wäre es mit Sprachunterricht für Migranten.

Herr Ingenieur, Frau Architektin, wie wäre es mit Planungshilfe bei dem gemeinnützigen Objekt.

Herr Elektriker, Herr Maurermeister, Ihre Anleitung wäre ganz arg wichtig.

Frau Mutter, Herr Vater, die Kinder sind aus dem Haus, aber andere bräuchten dringend Ihre Fürsorge.

was Sie können.

Gemeinsam

Im Kirchenbezirk kooperieren: Was wir uns für fast alle anderen Projekte und Vorhaben vornehmen, bringt uns auch bei der Initiative „Freiwilliges Engagement in der Kirchengemeinde“ noch weiter voran.

In unserem Leitfaden beschreiben wir in erster Linie den neuen Blick auf das Ehrenamt und stellen die Kirchengemeinde als Ort der Handlung in den Mittelpunkt. Natürlich lässt sich das genauso (oder gar noch besser)

- in regionalen Kooperationen von Kirchengemeinden oder
- als zentrale Kooperationsaufgabe im Kirchenbezirk verstehen.

Das Strategiepapier der Evangelischen Kirche der Pfalz im Mai 2011 („Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen“) fordert dazu auf, über Parochialgrenzen hinaus „regionale Kooperationszonen“ einzugehen. Die damit verbundenen Synergieeffekte „durch Zusammenarbeit und Arbeitsteilung“ sowie „die Qualität der beruflichen Arbeit durch aufgabenorientierte Schwerpunktsetzung“ (ebenda) wurden ausdrücklich hervorgehoben.

Doch wie kann ein sinnvolles Freiwilligenmanagement in der Region gelingen? Dafür gibt es verschiedene Anknüpfungspunkte:

Menschen motivieren und aktivieren

Über entstandene Kontakte in der eigenen Kirchengemeinde engagieren sich Menschen für Belange, die sie interessant und notwendig erachten (zum Beispiel Mütter von Kindern in der Kindertagesstätte oder Eltern von Konfirmanden). Sie könnten sich für einen offenen Jugendtreff stark machen oder einen selbstorganisierten Nachmittagstreffpunkt für alle Generationen aufbauen oder Einkaufsfahrten (Arztbesuche) in die nächste Stadt organisieren oder...

Die Aufgabe für den Ansprechpartner:

- Unterstützer sein für organisatorische und kommunikative Fragen
 - Ressourcen zur Verfügung stellen wie zum Beispiel Gemeinderäume, Flyer drucken, finanzielle Unterstützung,
 - Begleitung bei der Realisierung der Prozessschritte
 - Ggf. Qualifizierung und Vermittlung an bereits vorhandene Netzwerke
 - Austauschforum bieten für die Beteiligten
 - Ggf. weitere Aufgaben, die sich aus der Unterstützung und dem Netzwerk der beteiligten Gemeinden ergeben
-

anpacken.

Regionale Projekte entwickeln

Eine Region entwickelt beispielsweise ein Projekt „Aufbau von Besuchsdiensten in Kirchengemeinden“. Menschen werden über eine ganz konkret beschriebene Tätigkeit in den beteiligten Gemeinden geworben und dann in der Region zusammen für ihre Aufgaben qualifiziert, die sie dann wiederum in der eigenen und ggf. Nachbargemeinde ausüben.

Die Aufgabe für die Ansprechpartnerin (evtl. als übergemeindliche Freiwilligenmanagerin):

- Beschreibung der Tätigkeiten und Aufgabenprofile
- Unterstützung der Gemeinden bei der Gewinnung von Interessierten
- Ansprechpartner, Vorbereitung, Qualifizierung und Begleitung der Mitarbeitenden
- Organisation des Besuchsdienstes (in gemeinsamer Absprache mit den Gemeinden)
- Etablierung eines Netzwerks Besuchsdienst der beteiligten Gemeinden (später auf andere Arbeitsbereiche ausbaufähig)
- Pressearbeit
- Organisation aller mit Freiwilligenmanagement verbunden Schritte
- Ggf. weitere Aufgaben in gemeinsamer Absprache der beteiligten Gemeinden

Ehrenamt neu entdecken

Manche Gemeinden haben noch immer vorrangig den Blick auf die eigene Kerngemeinde und kennen nur Formen des traditionellen Ehrenamts. Kirchengemeinden, die in den Wandlungsprozessen schon ein Stück weiter sind, können andere Gemeinden unterstützen und sich gemeinsam auf den Weg nach neuen Formen des freiwilligen Engagements machen.

Herausforderungen lassen sich im Team besser bewältigen.

Die Aufgabe für die Ansprechpartnerin:

- Wandlungsprozesse und Ansätze neuer Arbeitsformen darstellen: vom traditionellen Ehrenamt zum Freiwilligenmanagement
- Vorhandene Formen des traditionellen Ehrenamts wertschätzen und einbeziehen
- Menschen die Beteiligung ermöglichen
- Lobbyist für notwendige Veränderungsprozesse sein
- Vernetzung mit anderen regionalen Kooperationszonen und funktionalen Diensten

Weitersagen.

Hier ist das Wichtigste noch einmal kurz zusammengefasst:

- Freiwilligenmanagement und Kirche – das geht!
- Freiwilligenmanagement kirchlich buchstabieren
- Gaben und Fähigkeiten zur Entwicklung kommen lassen
- Freiwilligen verantwortungsvolle Aufgaben zutrauen
- Mut zu systematischen Strategien und Konzepten
- Sensibel sein für die Grenzen von Freiwilligenmanagement
- Bestehende und neue Wege der Arbeit mit Ehrenamtlichen verzahnen
- Professionelle Freiwilligenarbeit ist im

Wettbewerb um ehrenamtliche Mitarbeitende notwendig

- Freiwilligenmanagement ist kein Sparmodell
- Freiwilligenmanagement in den Gemeinden durch die Kirchenleitungen einfordern und unterstützen
- Hauptamt steht im Dienst des Ehrenamts
- Hauptamtliche und leitende Ehrenamtliche zu Freiwilligenmanagement befähigen
- Freiwilligenmanagement als Kernaufgabe kirchlicher MitarbeiterInnen gehört in deren Ausbildung
- Freiwilligenmanagement evaluieren
- Freiwilligenmanagement in der Kirche weiterentwickeln ¹⁰

» Vollständiger Textauszug zum Weiterlesen unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de

¹⁰ Die Schlussfolgerungen werden ausgeführt in: Hanusa, Hess, Roß (Hrsg.). 2010. Engagiert in der Kirche. Stichworte S. 204-209. Stuttgart

Weiterlesen.

Wir listen hier nur die Literatur auf, die im Leitfaden erwähnt wurde:

- Strategiepapier der Evangelischen Kirche der Pfalz vom Mai 2011: „Mutig voranschreiten – Den Wandel gestalten – Gott vertrauen“ Landeskirchenrat Speyer
- Akademie für Ehrenamtlichkeit in Deutschland (fjs e.V.): o.J. Volunteer Pocket Guide Freiwilligenkoordination. Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 2010. Freiwilligen survey 2009: www.bmfsfj.de > Freiwilliges Engagement
- Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Altenarbeit in der EKD: 2009. Selbst organisierte Altenarbeit in der Kirchengemeinde (Flyer). Hannover: www.ekd.de/eafa > Materialien > Arbeitshilfen
- Evangelische Kirche der Pfalz: 1995. Rahmenrichtlinien fürs Ehrenamt: www.evkirchepfalz.de/landeskirche/ehrenamt/rahmenrichtlinien.html
- Evangelische Kirche der Pfalz: 2008. Arbeitshilfe Lust auf Ehrenamt? – Ehrenamt mit Lust! Download unter www.evkirchepfalz.de > Landeskirche > Ehrenamt

- Evangelische Kirche der Pfalz: 2011. Demographieatlas: www.zukunft-mit-konzept.de > Downloads > Demographieatlas
- Gillich, St.: 2006. Seminarunterlagen: Institut für kirchliche Fortbildung. Landau
- Hanusa, B. / Hess, G. / Roß, P-St. (Hrsg.): 2010. Engagiert in der Kirche – Ehrenamtsförderung durch Freiwilligenmanagement. Stuttgart
- Piroth, N.: 2006. Ehrenamtliche begleiten, in Dokumentation der Jahrestagung GPD 2006. Landau Eigendruck
- Schulz, C. / Hauschildt, E. / Kohler, E.: 2008. Milieu praktisch – Analyse- und Planungshilfen für Kirche und Gemeinde. Göttingen
- Sinus-Milieubildungen: 2010: www.sinus-institut.de/loesungen/sinus-milieus.html
- Sommer-Loeffen, K. (Hrsg.): 2010. Systematische Ehrenamtsarbeit – Eine Praxis-hilfe für Kirche und Diakonie. Düsseldorf

Weiterhelfen lassen.

In den folgenden Dekanaten gibt es bisher
Gemeindepädagogische Dienste:

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Bad Bergzabern** • Weinstraße 43, 76887 Bad Bergzabern • dekanat.bad.bergzabern@evkirchepfalz.de • Tel. 0 63 43/70 02-100

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Bad Dürkheim** • Haus der Kirche, Kirchgasse 9, 67098 Bad Dürkheim • erich.sauer@evkirchepfalz.de • Tel. 0 63 22/98 76 92 und 9 49 58 79

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Frankenthal** • Kanalstraße 6, 67227 Frankenthal • gpd.frankenthal@evkirchepfalz.de • www.gpd-ft.de • Tel. 0 62 33/2 39 09 77

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Germersheim** • Hauptstraße 1, 76726 Germersheim • kontakte@gpd-ger.de • www.gpd-ger.de • Tel. 0 72 74/9 49 99 10

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Homburg** • Kirchenstraße 8, 66424 Homburg • Tel. 0 68 41/66 03 11

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Kaiserslautern** • Unionstraße 1, 67557 Kaiserslautern • kontakt@gpd-kl.de • mobil 0170/2 89 16 77

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Landau** • Stiftsplatz 7 (Jugendzentrale), 76829 Landau • Tel. 0 63 41/89 76 45

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Ludwigshafen** • Ludwig-Börne-Straße 2, 67061 Ludwigshafen • kerstin.bartels@evkirchepfalz.de • Tel. 0 6 21/6 58 20 70

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Pirmasens** • Dankelsbachstraße 64, 66953 Pirmasens • Tel. 0 63 31/24 19-0

■ **Gemeindepädagogischer Dienst im Dekanat Zweibrücken** • Kaiserstr. 24, 66482 Zweibrücken • gpdzweibruecken@aol.com • Tel. 0 63 32/1 81 73

Die fachliche Begleitung der Gemeindepädagogischen Dienste erfolgt im **Institut für kirchliche Fortbildung** • Lothar Hoffmann • Luitpoldstraße 8, 76829 Landau • lothar.hoffmann@insitut-kirchliche-fortbildung.de • Tel. 0 63 41/55 68 05-70



Impressum

Herausgeber

Institut für kirchliche Fortbildung
Pfarrer Steffen Schramm
Luitpoldstraße 8, 76829 Landau
Telefon: 0 63 41/55 68 05-70
www.institut-kirchliche-fortbildung.de

Redaktion

Der Leitfaden wurde erstellt von
Lothar Hoffmann, Institut für kirchliche
Fortbildung, E-Mail: lothar.hoffmann@
institut-kirchliche-fortbildung.de
und Joachim Sinz, GPD Frankenthal.
Wir bedanken uns für Anregungen bei
Heike Baier (Landeskirchliche Beauftragte
fürs Ehrenamt) und Steffen Schramm
(Institut für kirchliche Fortbildung).

In der Reihe Butenschoen Campus

Sie wird vom Institut für kirchliche Fortbildung
in Landau herausgegeben und beschäftigt
sich mit aktuellen Fragen der kirchlichen
Arbeit. Mit besonderem Augenmerk auf die
Veränderungen der Arbeitsbedingungen und
ihrer praktischen Bewältigung.

In der Reihe sind bisher erschienen:

- bin dabei! Anstöße zum Engagement
Frühjahr 2012
- alter-native! Neue Wege in der Altenarbeit
Frühjahr 2012
- geht doch! Gut leben + gut arbeiten
Sommer 2012

Gestaltung

Sommeratelier GmbH, Vollmersweiler
Illustrationen: Hajo Sommer

Druck

E&B engelhardt und bauer, Karlsruhe

ISBN 978-3-939512-39-4
Verlagshaus Speyer GmbH

INSTITUT FÜR
KIRCHLICHE FORTBILDUNG



Da hilft nur eins:



Mut-Bürger gesucht.
Vom Ehrenamt zum freiwilligen Engagement.

Dieser praktische Leitfaden wendet sich an alle, die das ehrenamtliche Engagement in der Kirche stärken und ausbauen wollen. Er beschäftigt sich mit dem grundlegenden Wandel des Ehrenamts und seinen Auswirkungen. Und er zeigt ganz konkrete Möglichkeiten auf, damit umzugehen. Er ermutigt dazu, sich auf einen Perspektivwechsel einzulassen und neue Impulse zu setzen für ein freiwilliges Engagement in der Kirchengemeinde, der Region und im Kirchenbezirk.

 Die Reihe Butenschoen Campus wird vom Institut für kirchliche Fortbildung in Landau herausgegeben und beschäftigt sich mit aktuellen Fragen der kirchlichen Arbeit. Mit besonderem Augenmerk auf die Veränderungen der Arbeitsbedingungen und ihrer praktischen Bewältigung. Neu das Konzept der Reihe: die Kombination aus Leitfaden und interaktiven Infoseiten im Internet. Mehr dazu und zu den einzelnen Themen der Reihe unter www.institut-kirchliche-fortbildung.de

ISBN 978-3-939512-39-4 / € 7,50

INSTITUT FÜR
KIRCHLICHE FORTBILDUNG 