



Rund um's Ehrenamt Alles auf einen Blick

Hier finden Sie kurz und bündig Informationen über:

- Die Veränderungen und Entwicklungen im Ehrenamt**
- Die anstehenden Herausforderungen**
- Ein paar konkrete Handlungsempfehlungen**

**DENN ehrenamtliches
Engagement hat Zukunft!!!**

Eines vorweg: Kirche wäre ohne das Engagement so vieler nicht Kirche. Über 90% der kirchlich geleisteten Arbeit und Aktionen wird von ehrenamtlich Engagierten ausgeführt. In den verschiedenen Gruppen in den Kirchengemeinden, in Verbänden, Einrichtungen und Organisationen bringen sich Frauen und Männer unterschiedlichen Alters, Jugendliche und Kinder mit ihren Charismen ein und investieren freiwillig Zeit, Energie und Kreativität mit zum Teil großer Hingabe und hohem Engagement. Für viele Menschen ist ehrenamtliches Engagement ein alltäglicher und sinnstiftender Bestandteil ihres Lebens geworden und von unschätzbarem Wert.

Auf den ersten Blick scheint somit alles auf einem guten Weg zu sein. Warum erhält dann das Thema Ehrenamt in den letzten Jahren so viel Aufmerksamkeit? Warum beschäftigt sich dann eine Vielzahl von Forschungsprojekten und Initiativen in den letzten Jahren und Jahrzehnten mit dem ehrenamtlichen Engagement? Warum also diese große Relevanz?

Das Thema bewegt - auch die Kirche - nicht zuletzt, weil aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen sich besonders im ehrenamtlichen Engagement seit Jahren ein Wandel vollzieht. Es lohnt sich also mal näher hinzuschauen...

DENN: das Ehrenamt „boomt“, aber anders als früher!



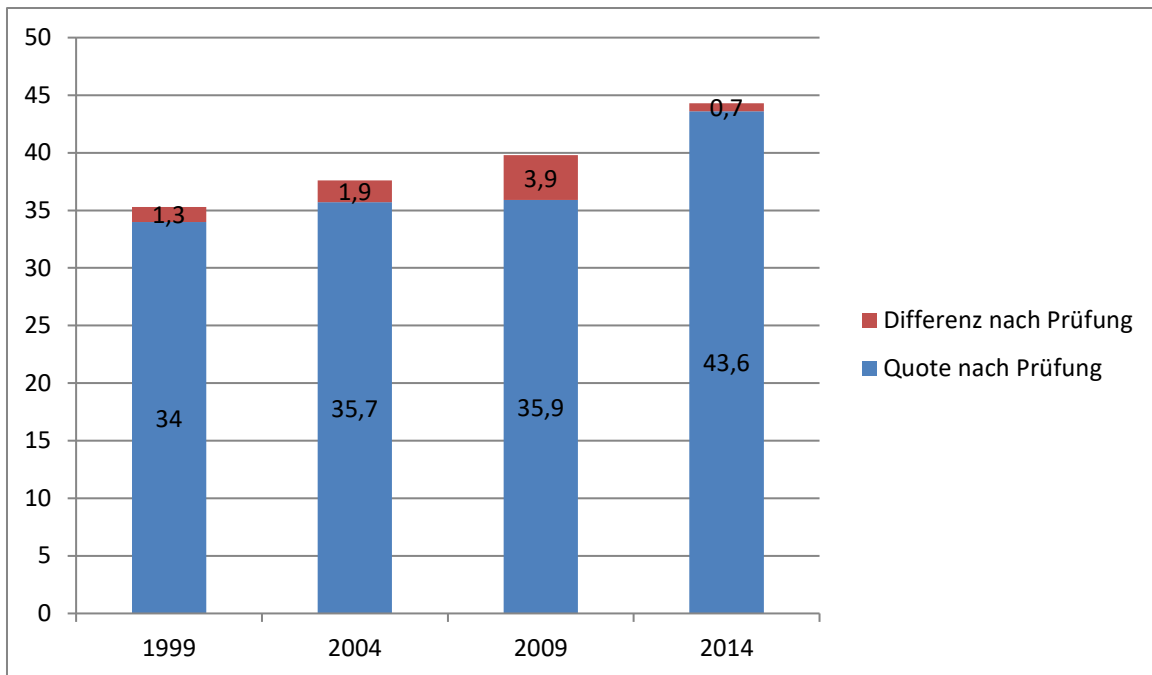
Ehrenamt hat Zukunft

Sämtliche Studien zum ehrenamtlichen Engagement haben festgestellt, dass die Bereitschaft sich ehrenamtlich zu engagieren nach wie vor hoch ist. Sie hat sogar in den letzten 20 Jahren zugelegt, besonders auch bei der jüngeren Generation.

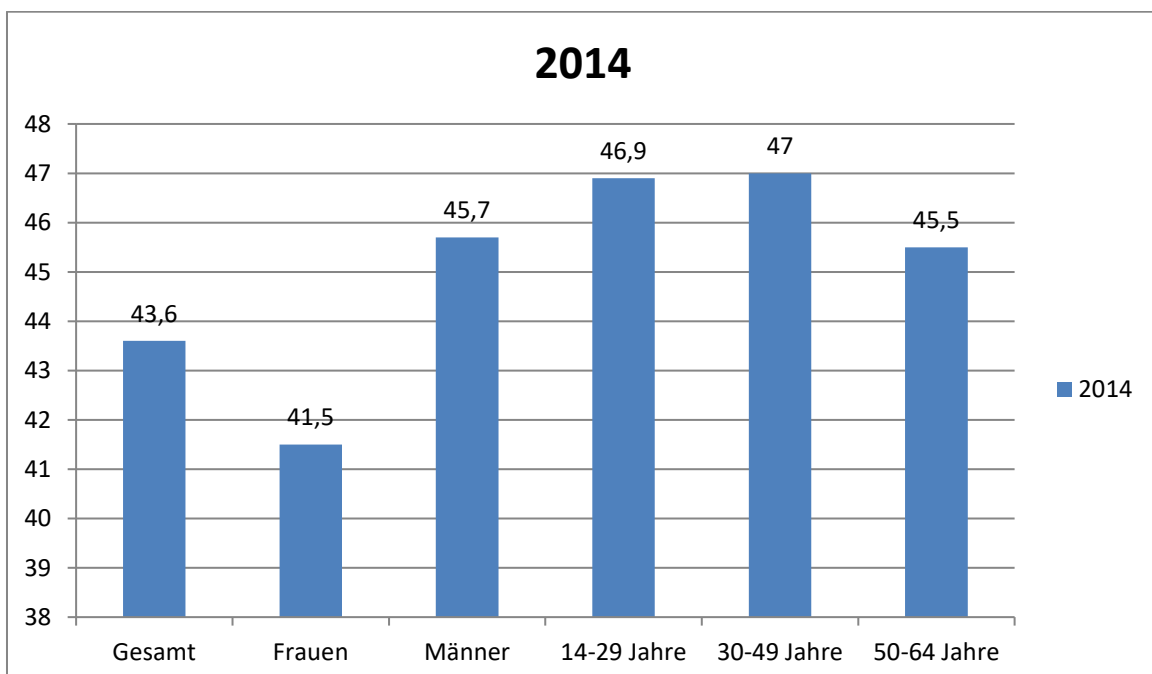
Im Jahr 2014 sind 43,6 % der Wohnbevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren freiwillig engagiert – das entspricht 30,9 Millionen Menschen. In den letzten fünfzehn Jahren ist die Engagementquote um insgesamt knapp zehn Prozentpunkte angestiegen. ¹.

Baden-Württemberg ist dabei das Land des Ehrenamts. Fast jedeR zweite in Baden-Württemberg engagiert sich in seiner Freizeit ehrenamtlich für andere (von 41 % im Jahr 2009 von 48,2 % im Jahr 2014).

¹ Vgl. Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Ergebnisse aus der Umfrage 2019 liegen noch nicht vor.



In den Altersgruppen der 14- 29-Jährigen und der 30- bis 49-Jährigen liegen die Anteile freiwillig Engagierter am höchsten. Den geringsten Anteil weisen Personen im Alter von 65 und mehr Jahren auf. Schülerinnen und Schüler sowie Menschen mit hohem Schulabschluss engagieren sich zu deutlich höheren Anteilen freiwillig als Personen mit mittlerer und niedriger Schulbildung.



ABER Ehrenamt und Beteiligung finden heute unter anderen Voraussetzungen statt.

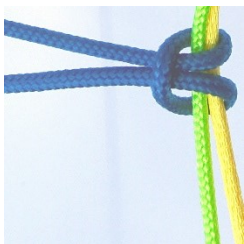


Ehrenamtliches Engagement – was ist das eigentlich?

Das Ehrenamt hat in den letzten Jahren einen starken Wandel erlebt, der sich in einer Begriffsvielfalt niederschlägt: Ehrenamt, Bürgerschaftliches Engagement, Freiwilligentätigkeit, Freiwilliges Engagement, ...

Grundsätzlich zeichnet sich ehrenamtliche Tätigkeit aus durch:

- Freiwilligkeit: Es kann keiner genötigt werden, eine Tätigkeit zu übernehmen oder eine übernommene Tätigkeit fortzuführen. Man engagiert sich ehrenamtlich aufgrund einer persönlichen Entscheidung, die durch zeitliche und inhaltliche Selbstbestimmung gekennzeichnet ist.
- Unentgeltlichkeit: Ehrenamtliche Tätigkeit ist von bezahlten (Freiwilligen-) Diensten zu unterscheiden und ist im wahrsten Sinne des Wortes von unbezahlbarem Wert. Weiteres dazu finden sich in der Handreichung „Geld und kirchliches Ehrenamt“.²
- Dient dem Gemeinwohl: Ehrenamt grenzt sich vom Engagement im Familien- und Bekanntenkreis ab.
- Ungebunden sein: Es unterliegt nicht dem Arbeits- und Dienstrecht und keiner Weisungsgebundenheit.



Das „neue“ Ehrenamt

Ehrenamtlich Engagierte sind immer auch Kinder ihrer Zeit, d.h. so wie sich die Gesellschaft verändert, verändern sich auch die Beweggründe und die Erwartungen an das Ehrenamt. Das bedeutet, die Motive sich zu engagieren sind vielfältiger geworden.

Ehrenamtliche lassen sich nicht mehr nur verplanen und „einspannen“, sondern prüfen genau, wofür sie sich engagieren. Wenn man sich einbringt, dann soll es sinnvoll sein, Spaß machen, attraktiv und aktuell sein

Die Bindungsintensität gegenüber Kirche (aber auch gegenüber Vereinen und Verbänden) geht insbesondere bei der jüngeren Generation zurück. Das Engagement hat seinen Grund weniger in seiner starken Bindung an die Organisation. Viel wichtiger ist die Sache für die ich mich engagieren möchte oder ein ganz konkretes Anliegen oder eine bestimmte Lebenssituation in der ich aktiv werden möchte. Entscheidend ist auch welche Personen dabei sind und mitwirken. Engagieren sich interessante Personen, dann wird auch das Ehrenamt interessant.

Dabei bevorzugen Immer mehr Menschen einzelne Projekte oder kürzere Zeiträume, um sich zu engagieren. Wichtig sind individuelle Gestaltungsräume, in denen jede/r seine/ihre Talente und Begabungen einbringen und entfalten kann.

² Vgl. Handreichung der Diözese Rottenburg-Stuttgart „Wenn Geld ins Spiel kommt“ 2018



Die Entwicklung im Ehrenamt zeigt sich

1. Von der Verpflichtung → zur selbstgewählten sinnvollen Aufgabe
2. Von einem hohen Verantwortungsgefühl für die Trägerinstitution → zu einem selbst bestimmten und selbst gestalteten Engagement
3. Vom Hilfsdiener → zum gleichwertigen freiwilligen und anerkannten Mitarbeiter
4. Vom nur beteiligen → zum selber agieren und bestimmen
5. Von der hierarchischen Ordnung → zum demokratischen Prinzip (Partizipation!)
6. Vom einsamen Samariterdienst → zum sozialen und emotionalen Erlebnis
7. Von der Dauerverpflichtung → zum zeitbegrenzten Projekt

ENGAGEMENT „4.0.“

1. Es engagieren sich zunehmend mehr Menschen – aber sie tun es weniger umfänglich, weniger in Leitungsaufgaben und eher in selbstorganisierten Formen.
2. Eine Verschiebung von den Pflicht- und Akzeptanzwerten hin zu Selbstentfaltungswerten findet statt.
3. Die Vielfalt der Formen, in denen sich Menschen engagieren, nimmt kontinuierlich zu.
4. Die Sinnhaftigkeit – als Alternative zum beruflichen Alltag – wird gewünscht.
5. Der „Ernstfallcharakter“ von Engagement wird zunehmend erkannt und anerkannt.
6. Die Abgrenzung zwischen unentgeltlichem Engagement hier und Erwerbstätigkeit dort verschwimmt.
7. Die Digitalisierung der Kommunikation prägt auch das Engagement.



Ehrenamtsentwicklung = Kirchenentwicklung

Über Ehrenamtsentwicklung kann nicht gesprochen werden, ohne gleichzeitig über eine neue Gestalt von Kirche nachzudenken. Schon deshalb, weil ein zeitgemäßes, vielfältiges und dialogisches Ehrenamt als nachhaltiges und weithin sichtbares Signal für eine offene Kirche verstanden werden kann. Wer heute also über Ehrenamt nachdenkt, denkt nicht mehr darüber nach, wie man Menschen überreden kann, an etwas mitzumachen, was man sich vorher ausgedacht hat. Es geht heute nicht mehr darum, Leute in eine Institution oder eine Gemeinde zu ‚integrieren‘. Es geht darum, mit ihnen eine Gemeinde oder einen Verband oder einfach am Reich Gottes zu *bauen*.

Kirche gestaltet neben ihrem Versorgungsauftrag auch ein organisches Miteinander als lebendiges Zusammenspiel der Gaben – nicht als Selbstzweck freilich, sondern als Zeugnis für die Welt und in der Welt. Es geht nicht um die Bestandswahrung einer in sich ruhenden und sich selbst genügenden Gemeinschaft. Es geht um das vitale Wachstum in der Sendung und den Auftrag der Kirche, das Reich Gottes zu bezeugen und zu verkünden. *So wächst der Leib und baut sich in Liebe auf (Eph 4,16)*.

Gerade das sogenannte „neue“ Ehrenamt folgt nicht mehr einer Routine als selbstverständliche Wiederholung des Bestehenden. *„Wir sind die erste Generation seit vielen Jahrhunderten, die ausprobieren kann, wie Christ- und Kirchesein geht, wenn man völlig frei ist“ (Matthias Sellmann, Pastoraltheologe Ruhruniversität Bochum)*.

Christen verwirklichen im Entdecken, Entwickeln und Einbringen der eigenen Begabungen ihre Taufberufung. Somit wird ehrenamtliches Engagement nicht zuerst vom innerorganisatorischen Bedarf her definiert, vielmehr steht der Mensch mit seinen Gaben (= Charismen) im Mittelpunkt. Es geht darum Menschen Sinn und Erfüllung im Engagement zu ermöglichen.

Das Engagement von Christen endet nicht an der Kirchentür. Wenn jemand motiviert vom Glauben an anderer Stelle ehrenamtlich die Gesellschaft mitgestaltet, gehört das nicht weniger dazu.

Die Kirche weist nach wie vor als wertbezogene Institution in der heutigen Gesellschaft ein hohes Potential auf, Motivation für ehrenamtliches Engagement zu wecken. Sie kultiviert sinn- und solidaritätsstiftende Lebensziele, die von vielen Menschen anerkannt und mitgetragen werden

Auf diesem Hintergrund wird sich auch das zukünftige Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen weiterentwickeln und die Rollenprofile der pastoralen Dienste verändern.³

³ Vgl. Miteinander und Zueinander von Haupt- und Ehrenamtlichen
Eine Orientierungshilfe für die pastorale Praxis der Diözese Rottenburg-Stuttgart

10 Impulse zur Orientierung

1. Ehrenamt klassisch, bunt und vielfältig: den vielfältigen Formen des ehrenamtlichen Engagement Raum geben, ob lang- oder kurzfristig, ob selbstorganisiert oder eingebunden.... Entscheidend ist, dass die Person vor der Funktion zählt.
2. Teilhabe und Teilgabe muss die Beteiligung an Entscheidungsprozessen beinhalten, d.h. partizipative Formen ausbauen.
3. „Erprobungsräume“ für neue Engagementformen und Engagementinhalte entwickeln. Das bedeutet, Ehrenamtliche ausdrücklich ermutigen zu experimentieren.
4. Die Pastoral der Berufung setzt auf die Taufberufung entlang persönlicher Berufungsgeschichten und auf die Aufmerksamkeit und Wahrnehmung verschiedenster Charismen und Gaben.
*„Statt Ressourcenausnutzer könnten wir auch Potenzialentfalter werden.“
Gerald Hüther, Neurobiologe*
5. Zeitlich, überschaubares Ehrenamt ist gewünscht: „Projektorientierte Formen“ zulassen und nicht bewerten.
6. Vermeiden, dass Ehrenamtliche als „Lückenbüßer“ für wegbrechende Pastorale Kompetenz zeigt sich darin, Menschen dabei zu helfen, ihre Begabungen zu entdecken und diese in Kirche und Gesellschaft einzubringen und weiter zu entwickeln.
7. „Zufallschristen“ einladen– Zufällig ausgewählte Personen erhöhen den Anteil der „stillen Gruppen“. Adressaten, die nicht zum Kernbereich der Kirchengemeinde gehören werden zu Beteiligten (besonders auch jene die oft gesellschaftlich ausgegrenzt sind).
Neuen Ideen Raum geben, denn innerhalb der Gruppe entsteht eine eigene Dynamik an kreativen Einfällen.
8. Themen aufgreifen, die aus der Lebenswelt der Menschen vor Ort heraus entstehen: Was bewegt sie wirklich? – Versteckte Motive offenlegen und hierzu Engagementmöglichkeiten/ -räume schaffen.
9. Netzwerke schaffen und fördern: die verschiedenen pastoralen Handlungsfelder – territorial, kategorial, Caritas – im Zusammenhang in den Blick nehmen (statt segmentiert bzw. versäult).
10. Ehrenamtbotschafter*innen einführen, d.h. Ehrenamtliche sind Kundschafter für die Ehrenamtskultur vor Ort und haben ein offenes Ohr für die Belange der Ehrenamtlichen vor Ort. Sie sorgen dafür, dass das Thema regelmäßig – zum Beispiel im Rahmen einer Sitzung des Kirchengemeinderates – besprochen und weiterentwickelt wird.

10 Thesen zum Freiwilligenmanagement

Wir möchten Sie ermutigen, das Ehrenamt in Ihrer Gemeinde/Einrichtung/Organisation auf festen Grund zu stellen und eine nachhaltige Ehrenamtskultur aufzubauen und weiter zu entwickeln:

1. Viele Menschen wollen sich für eine sinnvolle Sache engagieren, wissen aber nicht wo und wie!

Werbung:

- Konkret statt allgemein
- Informativ und persönlich ansprechen
- Motive und Anliegen der Menschen aufgreifen
- Aufgabe konkret beschreiben und Zeiterwartungen benennen
- Hospitation und Schnupperzeiten anbieten

2. Ehrenamtliche wollen und brauchen eine feste Ansprechperson!

Freiwilligenkoordination:

- Ansprechpartner/in für Ehrenamtliche konkret mit Namen benennen
- Sprechzeiten anbieten
- Präsent sein
- VermittlerIn und KoordinatorIn

3. Ehrenamtliche wollen, dass Hauptamtliche sie als gleichwertig Mitarbeitende betrachten!

Alle sind Mitarbeitende:

- Auf Augenhöhe begegnen
- Jeweilige Profession anerkennen
- Wertschätzend und respektvoll
- Begleiten und unterstützen

4. Ehrenamtliche erwarten, dass sie und ihr Engagement anerkannt und wertgeschätzt wird!

Kultur dafür schaffen:

- Persönlich und authentisch, statt allgemein
- Feedback geben
- Wahrnehmen, wo sich Menschen bereits engagieren
- Gemeinsame Anerkennungs- und Wertschätzungskultur entwickeln
- Für gute Rahmenbedingungen sorgen

5. Ehrenamtliche wollen Klarheit, Verbindlichkeit und Sicherheit!

Erstgespräch und Passung:

- Erwartungen erfragen und Motive erkennen
- Bieten statt Bitten
- Sicherheit bieten, durch informieren und einführen in die Aufgabe
- Vereinbarungen treffen – inhaltlich und vom Rahmen her
- Unterstützungsmöglichkeit aufzeigen

6. Ehrenamtliche wollen eine persönliche Weiterbildung und fachliche Qualifikation!

Qualifizierung und Förderung:

- Fort- und Weiterbildung vermitteln
- Reflexionsgespräche anbieten
- Engagementkarriere ermöglichen (=ehrenamtliche Personalentwicklung)
- Interessen und Bedarfe erfragen

7. Ehrenamtliche wollen Entscheidungs-, Gestaltungs- und Entfaltungsspielräume

Partizipation und Verantwortung:

- Informieren, einbinden und beteiligen
- Für Transparenz sorgen
- Entscheidungs- und Gestaltungsmacht übertragen
- Ganz konkret: Schlüsselmacht, Zugang zu Räumen, Budget

8. Ehrenamtliche bringen neue Perspektiven und gute Ideen in die Organisation

Offenheit für neue Ideen und Impulse

- Experimentierorte schaffen und Projekte fördern
- Neue Themen aufgreifen
- Über den Tellerrand schauen
- Weg von der Haltung „das war schon immer so!“

9. Ehrenamtliche spüren, ob und wie sich eine Organisation für sie engagiert

Qualität und Reflexion:

- Das Thema regelmäßig in den Gremien aufgreifen und weiterentwickeln
- Zufriedenheitsbefragung z.B. durch Ehrenamtsbotschafter
- Standards erarbeiten
- Willkommens- und Abschiedskultur gestalten

10. Ehrenamtliche fühlen sich der Organisation verbunden, auch nach ihrem Engagement

Loyalität und Bindung:

- Ehemaligentreffen
- Newsletter/Ehrenamtsapp
- Kontaktdaten erfragen und pflegen
- Regelmäßige Mitteilungen und Informationen weitergeben





Alles auf einen Blick: Ehrenamt im Wandel

Die Bereitschaft sich ehrenamtlich zu engagieren ist in den letzten Jahren gestiegen. Viele Menschen wollen sich für eine sinnvolle Sache engagieren:

- Nicht klagen, sondern wertschätzen „innere Haltung
- Offen sein für Veränderungen
- Pfiffig/Kreativ/Attraktiv
- Konkret statt allgemein „Bieten statt Bitten“

Das Ehrenamt entwickelt sich weiter. Traditionelle Ehrenämter, die hohen Zeiteinsatz und langfristige Bindungen erwarten, sind schwer zu besetzen. Ehrenamtliche sind anspruchsvoll und eigennütziger als früher:

- Vielfältig und mit Spaß
- Dauerhaft oder kurz
- Kommen und Gehen
- Keine Angst vor professionellem Ehrenamt

Partizipative Beteiligungsformen werden gewünscht. Ehrenamtliche möchten mitentscheiden, mitgestalten, mitbestimmen:

- Themen der Menschen aufgreifen
- Angebote nicht für, sondern mit
- Talente/Potentiale entdecken
- „Zufalls-“Christen einladen

Ehrenamtliche bringen neue Perspektiven und gute, neue Ideen mit:

- (Los-) Lassen
- Über den eigenen Tellerrand hinausschauen
- Zukunftswerkstatt/Experimentierorte
- Mikroprojekte entwickeln

Ehrenamtliche engagieren sich nicht in erster Linie um eine Organisation oder einen Verband aufrecht zu erhalten, sondern aus eigenen Interessen:

- Freigeben „innere Haltung“
- Den Menschen im Blick haben: Motive und Gaben
- Nicht Lückenbüßer sein
- Netzwerk-Kooperation

Viele Ehrenamtliche erwarten, dass sie und ihr Engagement anerkannt und wertgeschätzt werden:

- Rahmenbedingungen
- Persönlich und authentisch
- Qualifizierungen/Fortbildung
- Ansprechpartner/in

Ehrenamt ist unerlässlich für ...:

- Individuelle Teilhabe
- Gesellschaftliche Integration
- Kulturelles Leben
- Stärkung des Zusammenlebens vor Ort



Weiterführende Hinweise:

- Ehrenamtsportal der Diözese Rottenburg-Stuttgart:
www.ehrenamt-verbindet.de
- Anerkennung – Einführung – Beauftragung von ehrenamtlich Engagierten
Eine Handreichung für die Praxis der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- Miteinander und Zueinander von Haupt- und Ehrenamtlichen
Eine Orientierungshilfe für die pastorale Praxis der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- „Wenn Geld ins Spiel kommt“ – Geld und kirchliches Ehrenamt
Eine Handreichung für die Praxis der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- Vom Bierdeckel zur Strategie
- Leitfaden zur Erstellung einer Ehrenamtsstrategie

Herausgeber
Bischöfliches Ordinariat
Hauptabteilung IV Pastorale Konzeption
Postfach 9
72101 Rottenburg a.N.
E-Mail: ehrenamt-verbindet@bo.drs.de

Redaktion
Gabriele Denner