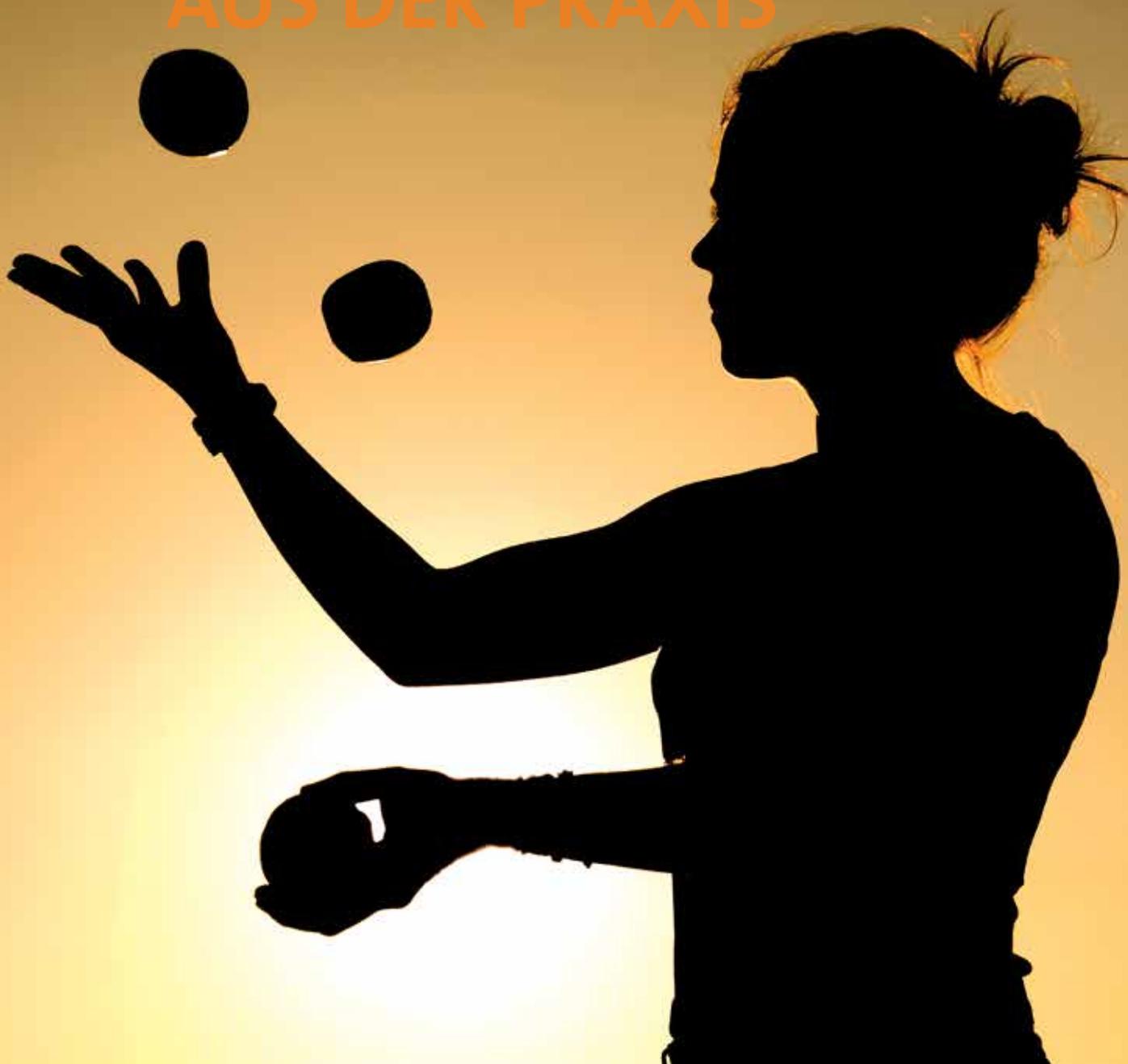




EVANGELISCHE
KIRCHE
IM RHEINLAND

EHRENAMT DER ZUKUNFT **ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS**



INHALT

1. Vorwort	4
2. Begriffserklärung <i>Nicole Ganss</i>	5
3. Ehrenamt im christlichen Kontext <i>Thorsten Nolting</i>	6
4. Ehrenamtskoordination in der Gemeindekonzeption <i>Heinz-Werner Frantzmänn</i>	8
5. Von der Theorie der Ehrenamtskoordination zur Praxis in den Kirchengemeinden <i>Ursula Wolter</i>	9
5.1 Theoretische Ausgangslage – Die 13 Schritte zu einer Kultur des Ehrenamts <i>Ursula Wolter</i>	9
5.2 Strategischer Nutzen der Ehrenamtskoordination für Evangelische Kirchengemeinden <i>Ursula Wolter</i>	13
5.3 Initiativen – Wenn wir etwas anfangen wollen! <i>Andrea Faust</i>	18
5.4 Implementierung auf Kirchenkreisebene am Beispiel des Kirchenkreises Düsseldorf	19
5.4.1 Ehrenamtskoordination im Evangelischen Kirchenkreis Düsseldorf <i>Henrike Tetz</i>	19
5.4.2 Überprüfen des Nutzens der Ehrenamtskoordination für die tägliche Arbeit – Umsetzung des Auftrages <i>Ursula Wolter</i>	20
6. Umsetzungsaspekte <i>Ursula Wolter</i>	22
6.1 Veränderungsenergie mobilisieren – Wo wollen Kirchengemeinden in der Ehrenamtsarbeit hin? <i>Ursula Wolter</i>	22
6.2 Warum Rollenklärung wichtig ist – Zusammenarbeit in geklärten Rollen <i>Stefan Kläs</i>	24
6.3 Veränderung in der Rolle? Der Schlüsselberuf der Pfarrerin und des Pfarrers und das Konzept Ehrenamtskoordination <i>Stefan Kläs</i>	29
6.4 Kommunikation zwischen Tradition und Erneuerung – Kommunikation schafft Transparenz und Zusammenhalt <i>Ursula Wolter</i>	31
6.5 Berührung schaffen über Touchpoints – Eine Idee zur Gewinnung von Ehrenamtlichen <i>Karen Sommer-Loeffen</i>	34
7. Autoren	38
Impressum	39

1. VORWORT

Die Evangelische Kirche wird von unterschiedlichen Menschen mitgestaltet und ist dadurch lebendig und vielfältig. Schon jetzt werden zahlreiche Aufgaben in Gemeinden und kirchlichen Diensten von Ehrenamtlichen übernommen. Und immer wieder suchen Menschen nach einer ehrenamtlichen Tätigkeit, die zu ihnen passt und für die sie ihre Zeit und ihre persönlichen Gaben einsetzen möchten.

Oft wird in Zeiten von Neuanfängen und Aufbrüchen die Bedeutung des Ehrenamts besonders augenfällig. Denn dann wird das Engagement vieler gebraucht, die sich in den unterschiedlichen Bereichen der Gemeinde einsetzen und den Aufbruch mittragen und mitgestalten. Wohl auch deshalb ist mit der Gründung des Kirchenkreises Düsseldorf im Jahr 2007 das Thema Ehrenamt und Ehrenamtskoordination in Diakonie und Gemeinden verstärkt in den Blick genommen worden. Dabei wurde unter Federführung des Referats „Ehrenamt“ der Diakonie Düsseldorf das Modell der „13 Schritte zu einer Kultur des Ehrenamts“ entwickelt. Mit Hilfe von zielgerichteten Fortbildungsangeboten und einem an der Praxis orientierten Qualitätshandbuch wurde dieses Modell in Gemeinden und in der Diakonie ausprobiert, umgesetzt und weiterentwickelt.

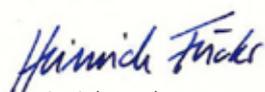
Die Kreissynode Düsseldorf richtete im Jahr 2010 in Aufnahme des landeskirchlichen Leitbildes „Missionarisch Volkskirche sein“ einen Fonds ein, mit dessen Mitteln seitdem innovative und experimentelle Projekte gefördert werden. Viele dieser Projekte stehen im Zusammenhang mit der Entwicklung ehrenamtlicher Arbeit. So wurden zum Beispiel in einer Gemeinde Strukturen für eine zielorientierte Ehrenamtskoordination aufgebaut mit der Maßgabe, dass auch andere Gemeinden von den Erfahrungen lernen und profitieren können.

Menschen für das Ehrenamt zu gewinnen und sie dabei zu begleiten, ihre Gaben und Fähigkeiten einzusetzen oder zu entwickeln, ist eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Aufgabe der Gemeinden. Die Landessynode 2012 hat sowohl mit ihrem Beschluss 32 zur kirchlichen Personalplanung als auch mit dem Prozess „Zeit fürs Wesentliche“ genau diese kirchliche Aufgabe der Gewinnung, Befähigung und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden besonders hervorgehoben und gestärkt.

Diese Broschüre wurde in enger Zusammenarbeit von der Diakonie Düsseldorf, dem Kirchenkreis Düsseldorf und der Evangelischen Kirche im Rheinland erstellt. Das Ziel ist, mögliche Wege und Prozesse darzustellen sowie Ideen und Anregungen zu geben, wie vor Ort in Gemeinden und Kirchenkreisen eine lebendige Ehrenamtsarbeit entwickelt, unterstützt und gefördert werden kann.



Präses Manfred Rekowski
Evangelische Kirche
im Rheinland



Heinrich Fucks
Superintendent
Kirchenkreis Düsseldorf



Diakoniepfarrer
Thorsten Nolting
Diakonie Düsseldorf

2. BEGRIFFSERKLÄRUNG

Im Zusammenhang mit dem Aufbau von klaren Strukturen für und mit Ehrenamtlichen in Gemeinden werden verschiedene Begrifflichkeiten benutzt. Häufig verwendet werden Ehrenamtskoordination, Freiwilligenmanagement, Ehrenamtsentwicklung, Multiplikatorische Arbeit und Epheser-4-Modell.

In der Regel können sie im Alltag synonym verwendet werden: Die Begriffe meinen im Prinzip dasselbe und unterscheiden sich oft nur in Nuancen.

Diese Broschüre verwendet bewusst den Begriff Ehrenamtskoordination.

Die Gewinnung, Begleitung und Förderung von Ehrenamtlichen ist kein Selbstläufer, sondern erfordert Struktur und konzeptionelle Einbindung in die gesamten Aufgaben der Gemeinden und erfordert vor allem Leitungshandeln. Menschen, die die Aufgabe der Ehrenamtskoordination in einer Gemeinde übernehmen, brauchen das Mandat, Dinge in die Hand nehmen zu dürfen und auch schwierige Entscheidungen in ihrem Arbeitsbereich zu treffen. Der Begriff Ehrenamtskoordination soll die Notwendigkeit von koordinierendem, strukturierendem und leitendem Handeln herausheben.

*Nicole Ganss,
Evangelische Kirche im Rheinland*

Ehrenamtsentwicklung
Freiwilligenmanagement

Diese Broschüre verwendet bewusst den Begriff **Ehrenamtskoordination**.

Multiplikatorische Arbeit
Epheser-4-Modell



3. EHRENAMT IM CHRISTLICHEN KONTEXT

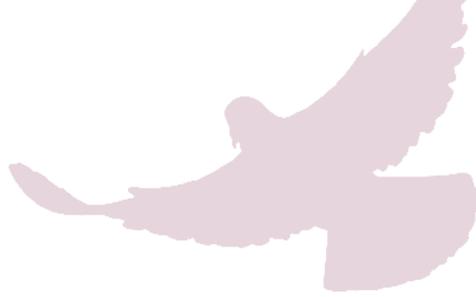
Es gibt sicher kein konstanteres Thema im Leben einer Kirchengemeinde, als das des Ehrenamtes. Die Kirche besteht geradezu aus Ehrenamt und hat sich einige hauptamtliche Strukturen aufgebaut, um zentrale Aufgaben ständig zu gewährleisten.

Woher stammt dieses Selbstverständnis einer Ehrenamtsorganisation? Dazu ein Blick zurück ...

Die Theologie des Engagements im Jahr 60 n. Chr.

Paulus formulierte etwa im Jahr 60 in seinen Briefen eine Theologie des Engagements. Offensichtlich war es nötig geworden, das enorme Potenzial der jungen Gemeinden zu sichten und zu ordnen. Es herrschte eine mitreißende Aufbruchsstimmung und zugleich bestand die Gefahr, einem euphorischen Chaos zu erliegen. Paulus erlebt, dass „in Christus Jesus (...) der Glaube gilt, der durch die (Nächsten-)Liebe tätig ist“ (Gal 5,6). Er selbst erlebt einen starken, begeisternden Impuls, der sich in unterschiedlichen Formen äußert (Gastfreundschaft, Geduld, Freundlichkeit, Güte, Treue). Auch die Begabungen, mit denen die Einzelnen sich in die neu entstehende Gemeinschaft einbringen, werden nach und nach sichtbar. In dieser Situation versucht er einerseits die Gaben – heute würden wir sagen die Kompetenzen – zu identifizieren und andererseits diejenigen zu bremsen, die als „High Potentials“ anderen die Motivation zum Engagement zu nehmen drohen.





Es sind verschiedene Gaben, aber es ist ein Geist

Ausgehend von den vorhandenen und nötigen Kompetenzen definiert Paulus entsprechende Ehrenämter, durch die das Gemeindeleben ausdifferenziert und in eine vorläufige Ordnung gebracht werden kann. Als organisierendes Prinzip wirkt der Geist, der sich in unterschiedlichster Weise zum Nutzen aller zeigt: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist ...“ (1. Kor. 12,4). Entscheidend ist, ob das Engagement der Gemeinschaft nützt oder Einzelnen in Notsituationen hilft. Dieser Maßstab ist von jedem Gemeindeglied nachvollziehbar. Wichtig dabei ist die gemeinsame Entwicklung hin zum WIR, hin zu dem, was Paulus den Geist nennt.

Lob für das Gelingende, Kritik an sich selbst

Paulus hofft, die Gemeinschaft darauf verpflichten zu können. Da dies allerdings nicht immer der Fall ist, thematisiert er offen die Abweichungen von diesem Ideal. Um dies zu erreichen, empfiehlt Paulus: Lob für das Gelingende, wechselseitige Bestärkung, klare Analysen, Selbstkritik und Arbeit an sich selbst.

Dazu passt auch, wie viel Mühe er sich bei der Benennung der unterschiedlichen Beiträge für die Gemeinschaft gibt. Ihm fällt auf, dass einige Menschen mehr einzubringen haben und dies auch lautstark tun. So stellen sie einen Leistungsmaßstab für das Miteinander auf, erzeugen Druck und verunsichern jene, die entweder nicht stark glaubensmotiviert oder nicht so leistungsfähig sind, also scheinbar weniger in die Gemeinschaft einzubringen haben.

Dem Geist Raum geben zum Nutzen aller

Die eigene Profilierung und der eigene Profit sind nachrangig gegenüber dem WIR und der Kooperation. Dazu ist dem Geist Raum zu geben, der zum Nutzen aller wirkt. Damit können sich alle gleichermaßen identifizieren: egal, wie stark sie von ihrem Glauben motiviert sind. Oder ob sie vor allem dazu gehören möchten, weil sie die Gemeinschaft mögen und die Zugehörigkeit schätzen. Alle werden ihren Kompetenzen entsprechend etwas beitragen können.

Außenwirkung einer lebendigen Gemeinde

Die positive Wirkung der Gaben ist nie auf die Gemeinde beschränkt gewesen, denn sie richtet sich an alle Menschen im Umfeld, die Unterstützung geben können oder ihrer bedürfen und verbündet sich mit denen, die sich für Andere einsetzen.

Um dem Auftrag der Verkündigung des Evangeliums und dem damit verschränkten diakonischen Auftrag zu entsprechen, wird es darauf ankommen, christliches Ehrenamt weiter zu ermöglichen und die Gemeinden darin zu stärken, dem Heiligen Geist Raum zu geben.

*Thorsten Nolting,
Diakoniepfarrer Diakonie Düsseldorf*

4. EHRENAMTSKOORDINATION IN DER GEMEINDEKONZEPTION

Im 1. Brief an die Korinther, Kap. 12,4-7 charakterisiert Paulus die Arbeit und die Mitarbeitenden einer Gemeinde: Viele Gaben – ein Geist. Viele Glieder – ein Leib.

Wichtig sind Paulus die vielen unterschiedlichen Gaben und Kompetenzen, die die Gemeindeglieder mitbringen. Sie alle werden gebraucht – auch in ihrer Unterschiedlichkeit. Sie alle aber arbeiten „von dem **einen** Geist getrieben“. Sie alle verdienen Anerkennung und Respekt. Sie alle sind wertvoll und wichtig. Sie alle arbeiten für den einen Gott. Er wirkt in allen und durch alle. Alle gehören zusammen, wie alle Glieder zusammen den Leib bilden, den Leib Christi.

Mit diesen biblischen Leitgedanken bekennt sich die evangelische Kirchengemeinde zu einer steigenden Bedeutung und Wertigkeit des Ehrenamtes. Die Kirche der Zukunft wird gerade auch eine Kirche der Ehrenamtlichkeit sein – und mit der Ehrenamtlichkeit hat die Kirche Zukunft. Deshalb geht die Kirchengemeinde die vor ihr liegenden Veränderungen zuversichtlich an und vertraut darauf, dass für das gemeindliche Leben noch viele Menschen mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen zu entdecken sind.

Die evangelische Kirchengemeinde schafft Strukturen (Ehrenamtskoordination – Ehrenamtskommunikation), die die ehrenamtliche Arbeit ordnen, begleiten, verbinden und unterstützen helfen. Die Ehrenamtskoordination wird durch ein Konzept und durch die Dokumentation in der Gemeindekonzeption verankert.

Dies ist ein Vorschlag für den Teil in einer Gemeindekonzeption, der sich auf das Ehrenamt bezieht. Er ist zusammengestellt aus mehreren Beispielen aus Gemeinden, die sich deutschlandweit mit dem Thema befassen. Hieraus leitet sich ein Konzept der Ehrenamtskoordination in Kirchengemeinden ab.

1a. Das Presbyterium stattet ein Mitglied mit der Zuständigkeit für das ehrenamtliche Engagement in der Gemeinde aus (Beauftragte und Beauftragter Ehrenamt).

- 1b. Für die Aufgaben der Ehrenamtskoordination und einer regelmäßigen Kommunikation mit den Ehrenamtlichen in der Kirchengemeinde wird zukünftig eine hauptamtliche Mitarbeiterin oder ein hauptamtlicher Mitarbeiter angestellt.
2. Das Presbyterium hat einen Ausschuss „Ehrenamt“ eingesetzt. In ihm sind das Presbyterium, Vertreter einiger Arbeitsfelder, die Pfarrer sowie der/die Ehrenamtsbeauftragte bzw. Ehrenamtskoordinator/in vertreten. Der Vorsitz wird durch eine/n Ehrenamtliche/n übernommen.
3. Für die Gewinnung von ehrenamtlich Mitarbeitenden wird ein Katalog mit Aufgabenbeschreibungen geführt, der über Art, Umfang und zeitlichen Aufwand der Aufgaben informiert und Interessierten zugänglich gemacht wird.
4. Das Gemeindebüro verfügt über die Daten der ehrenamtlich Tätigen bzw. Interessierten. Die Daten sind bei den Betroffenen selbst erfragt worden. Sie sind geschützt und werden nur für die internen Aufgaben der Kirchengemeinde genutzt.
5. Die Gemeinde bietet für die Ehrenamtlichen regelmäßig Fortbildungen an (Kurse, Seminare, Mitarbeiter-tag) und Begleitung an.
6. Die Gemeinde verfügt über ein differenziertes Konfliktmanagement.
7. In regelmäßigen „Runden Tischen“ tauschen sich Hauptamtliche und Ehrenamtliche aus und treffen/aktualisieren Vereinbarungen.
8. Mitarbeiterempfang und Mitarbeitertag ermöglichen die Begegnung aller Ehrenamtlichen.
9. Die Kirchengemeinde pflegt eine Anerkennungskultur für ehrenamtliche Arbeit.
10. Beginn und Ende einer ehrenamtlichen Tätigkeit werden in Gottesdiensten durch Gebet und Segen begleitet.
11. Der hohe Stellenwert und die Verbindlichkeit, den die ehrenamtliche Arbeit in der Gemeinde genießt, wird auch durch die Führung einer eigenen Haushaltsstelle im Haushalt der Gemeinde gesichert und betont.

*Heinz-Werner Frantzmann,
Diakonie Düsseldorf*

5. VON DER THEORIE DER EHRENAMTSKOORDINATION ZUR PRAXIS IN DEN KIRCHENGEMEINDEN

Die Ausgangslage ist die Theorie der Ehrenamtskoordination „Die 13 Schritte auf dem Weg zu einer Kultur des Ehrenamts“, die den weiteren Betrachtungen in dieser Broschüre zugrunde gelegt worden ist. In mehreren Workshops mit Vertretern und Vertreterinnen aus Kirchengemeinden ist überprüft worden, ob sie für die Praxis in den Kirchengemeinden hilfreich sein kann. Die Theorie wurde immer wieder auf ihre Wirksamkeit hinterfragt. Ohne ein Verständnis dieser Theorie und ihrem Handwerkszeug sind die Ableitungen für die gemeindliche Praxis schwer nachzuvollziehen.

Im Handbuch „Ehrenamt – Das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement am Beispiel von Diakonie und Kirche“ ist die Theorie differenziert beschrieben. Es dient seit Jahren als theoretische Grundlage der Arbeit des Referats Ehrenamt der Diakonie Düsseldorf und der siebentägigen berufsbegleitenden Weiterbildung „Ehrenamtskoordination“.

5.1 Theoretische Ausgangslage – Die 13 Schritte zu einer Kultur des Ehrenamts

Bei den „13 Schritten auf dem Weg zu einer Kultur des Ehrenamts“ handelt es sich um ein umfassendes theoretisches Managementkonzept. Im Folgenden können diese Schritte nur in aller Kürze skizziert werden. Das Freiwilligenmanagement wird von beauftragten Mitarbeitenden umgesetzt. Es unterstützt die nachhaltige Entwicklung des Ehrenamts in Systemen.

Auf dem Weg zu einer Kultur des Ehrenamts

Qualität kommt nicht von allein. Ob im Hauptberuf oder in einem ehrenamtlichen Engagement – gute Leistungen brauchen gute Strukturen. Dieses Bewusstsein hat sich auch in der sozialen Arbeit durchgesetzt. Wer ehrenamtliches Engagement gut organisiert und selbstverständlich in das Leistungsspektrum von Einrichtungen und Kirchengemeinden einbindet, sichert nicht nur die Qualität des ehrenamtlichen Einsatzes, sondern der gemeindlichen Arbeit insgesamt.

Management von Freiwilligen

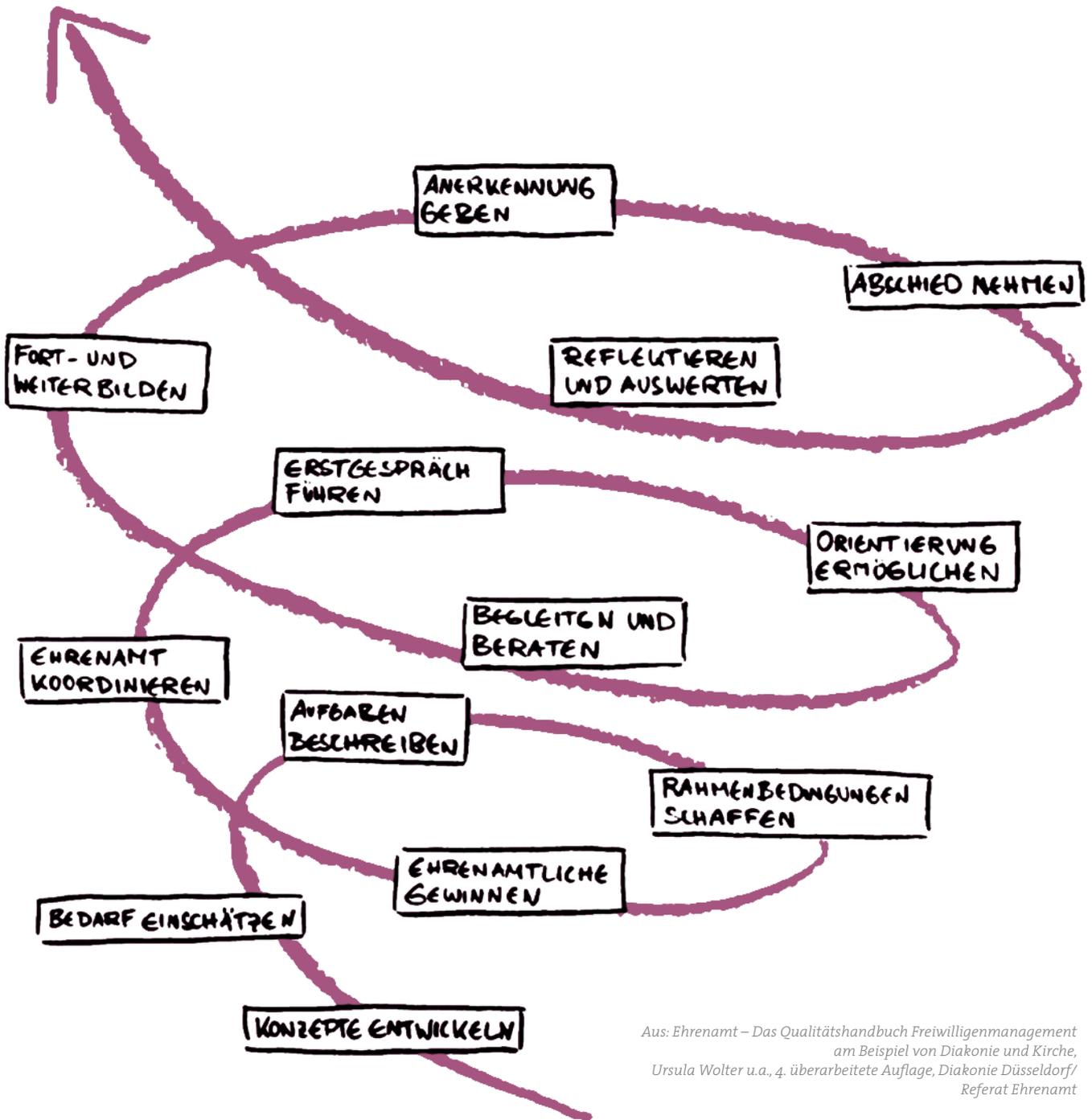
Ehrenamtliches Engagement zu organisieren und zu begleiten, ist eine Managementaufgabe. Doch Qualitätsmanagement im Ehrenamt heißt nicht, internationale Zertifizierungsnormen für ehrenamtliches Engagement einzuführen. Es heißt vielmehr, einen Rahmen zu schaffen, in dem alle Beteiligten erfolgreich zusammenwirken können und gute Ergebnisse erzielen.

Engagement dynamisch verwirklichen

Das Management von freiwilligem Engagement ist ein dynamischer Prozess. Wer eine Kultur des Ehrenamts aufbauen will, setzt eine Entwicklung in Gang, die aus vielen einzelnen Schritten besteht. Wann auf dem Weg welcher Schritt sinnvoll ist, folgt keinem linearen Schema. Denn Entwicklungen sind selten linear und auch das Management freiwilligen Engagements lässt sich am besten als Fortschreiten in einer dynamischen Prozess-Schleife verstehen. Zeichnet sich im Verlauf der Entwicklung ein besonders wichtiges Thema ab, dann hält man dort inne und beschäftigt sich damit. Bei den 13 Schritten ist es sinnvoll, da anzusetzen, wo im Kontext der eigenen Gemeinde der Handlungsbedarf am größten ist.

Immer in Bewegung

Die 13-Schritte-Spirale ist ein Zeichen des Lebendigen und des Auf-dem-Weg-Seins. Deshalb veranschaulicht sie die Entwicklung zu einer Kultur des Ehrenamts am besten. Die Darstellung des Managementprozesses als Spirale schafft außerdem einen Gesamtüberblick über die wesentlichen Aspekte des Managements von Freiwilligen und professionalisiert die Ehrenamtsarbeit.



Aus: Ehrenamt – Das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement
 am Beispiel von Diakonie und Kirche,
 Ursula Wolter u.a., 4. überarbeitete Auflage, Diakonie Düsseldorf/
 Referat Ehrenamt

Konzept entwickeln

Am Anfang steht die Frage, ob die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Mitarbeitenden im Konzept der Gemeinde beschrieben ist. Oft stellt sich heraus, dass dieser Punkt nicht mitbedacht worden ist. Für die zukünftige Ausrichtung der Kirchengemeinde ist es aber wichtig, dass die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gewollt, beschrieben und beauftragt ist.

Bedarf einschätzen

Der Bedarf an ehrenamtlicher Mitarbeit wird nun eingeschätzt. Wieviel Ehrenamtliche sollen und können sich in der Gemeinde engagieren. Dabei richtet sich der Bedarf sowohl nach den Aufgaben, aber auch nach den zeitlichen wie räumlichen Möglichkeiten. Zu bedenken gilt es auch, ob es genügend Kapazitäten gibt, die ehrenamtlich Engagierten zu begleiten.

Aufgaben beschreiben

In diesem Schritt werden konkret die Aufgaben beschrieben. Die Aufgabenbeschreibungen sind Grundlage für die Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Ehrenamtlichen. Ein Außenstehender sollte sich etwas darunter vorstellen können.

Rahmenbedingungen schaffen

Was brauchen die Ehrenamtlichen, um sich gut engagieren zu können. Gibt es einen Raum, einen Schlüssel, müssen Kollegen informiert werden? Welche Versicherung gibt es für die Ehrenamtlichen? Muss die Ehrenamtliche oder der Ehrenamtliche ein erweitertes Führungszeugnis beantragen und eine Verpflichtung auf das Datengeheimnis unterschreiben? Wie werden die Kontaktdaten der Ehrenamtlichen aufgenommen und gepflegt?

Ehrenamt koordinieren

Es gibt beauftragte Mitarbeitende, die für die Ehrenamtlichen Ansprechpartner sind. Sie sind mit allen Stufen der Ehrenamtskoordination vertraut und ausgebildet. Es ist sinnvoll, hierfür Mitarbeitende auszuwählen, die das Ganze im Blick halten und an Schnittstellen arbeiten können. Sie sollten fähig sein, zu delegieren und mit Konflikten umzugehen. Die Arbeit mit Einzelnen sowie mit Gruppen sollte ihnen vertraut sein.

Ehrenamtliche gewinnen

Erst wenn alles Organisatorische vorbereitet ist – Konzept, Bedarf, Rahmen und Ansprechpartner – kann es darum gehen, Ehrenamtliche zu gewinnen. Die Aufgaben werden nun öffentlich gemacht und die Kirchengemeinde präsentiert sich mit ihrem Ehrenamtsprofil.

Erstgespräche führen

Dem ersten Gespräch kommt eine große Bedeutung zu. Hier entscheidet sich schon oft, ob es zu einer Zusammenarbeit kommt. Es ist eines der vielen zielgerichteten Gespräche, die mit Ehrenamtlichen geführt werden.

Orientierung ermöglichen

In der Orientierungsphase können beide Seiten noch mal erproben, ob das Engagement passt und ob eine längerfristige Zusammenarbeit in Frage kommt. Nach einer vereinbarten Zeit des näheren Kennenlernens von einigen Wochen, wird ein Gespräch geführt und entschieden, ob das Engagement fortgesetzt wird.

Begleiten und Beraten

Die hauptamtlich Mitarbeitenden haben in der Regel einen Wissens- und Erfahrungsvorsprung. Sie unterstützen die Ehrenamtlichen durch fachliche Beratung, organisieren Austauschtreffen oder Fortbildungen.

Fort- und Weiterbilden

Für manche Engagementfelder sind vorbereitende Fortbildungen nötig (z. B. Hospiz, Telefonseelsorge). Fortbildungen werden von den Ehrenamtlichen als Wertschätzung erlebt. Für die Ehrenamtlichen sollten keine Kosten entstehen. Es kann sich um selbstorganisierte Angebote handeln oder die eines Anbieters.

Anerkennung geben

Anerkennung wirkt motivierend. Die Formen der Anerkennung sind sehr vielfältig; sie können vom Blumenstrauß zum Geburtstag bis zum „Gespräch zwischen Tür und Angel“ reichen.

Abschied nehmen

Abschiede im Ehrenamt können viele Gründe haben und sollten gestaltet werden. Ein ungewollter Abschied kann die Form eines Konfliktgesprächs haben. Ein Abschied von einem langjährig Engagierten kann jedoch mit einem Fest gefeiert werden.

Reflektieren und Auswerten

Um den Veränderungen, die unweigerlich kommen, angemessen begegnen zu können, ist es sinnvoll, immer mal inne zu halten und die ehrenamtliche Arbeit auszuwerten und zu reflektieren. Hieraus leiten sich dann die neuen Entwicklungen ab, eine Kurskorrektur geschieht.

*Ursula Wolter,
Diakonie und Ev. Kirchenkreis Düsseldorf*



5.2 Strategischer Nutzen der Ehrenamtskoordination für Evangelische Kirchengemeinden

Wenn wir es im Herzen tragen, brauchen wir dann noch eine Theorie? Wir haben doch auch ohne Ehrenamtskoordination immer Ehrenamtliche in der Gemeinde gehabt: Wozu brauchen wir Theorie und Konzept?

Diese Fragen stellen sich, wenn auf die über Jahre gelungene Ehrenamtsarbeit in Kirchengemeinden geschaut wird. Doch auch der Ruf nach einem Veränderungsimpuls ist nicht zu überhören. So liegt es nahe, sich mit der Theorie der Ehrenamtskoordination und des Freiwilligenmanagements und ihrer Anwendbarkeit für die kirchengemeindliche Praxis zu beschäftigen.

In der Ehrenamtsarbeit wird Ehrenamtskoordination intuitiv und/oder geschult eingesetzt. Wobei der Begriff Ehrenamtskoordination nicht überall verwendet wird.

Freiwilligenmanagement oder Ehrenamtskoordination ist eine Managementtheorie. Sie bedient sich bestimmter Arbeitsmethoden. Zu Beginn der Implementierung steht die Analyse der jeweiligen Organisation, damit die Gegebenheiten vor Ort individuell beachtet werden. Zur Implementierung gehört, dass das Know-How über Ehrenamtskoordination auf allen Ebenen des Systems aufgebaut wird.

Die Grundannahme

Wenn eine Gemeinde Strukturen im Sinne der Ehrenamtskoordination schafft, wirkt sich das positiv auf die Gewinnung von Ehrenamtlichen aus, aber dafür braucht Ehrenamtskoordination einen eigenen Platz in der Organisationsstruktur von Kirchengemeinden.

Die Grafik erklärt die Idee der Ehrenamtskoordination anhand der Strukturen einer Kirchengemeinde.

In der Regel sind Gemeinden in Säulen organisiert: z. B. Seelsorge, Diakonie, Erziehung und Bildung, Gottesdienst und Kirchenmusik. Diese Bereiche beinhalten wiederum z. B. die Seniorenhilfe, die Jugendarbeit, die Arbeit der Küster und Küsterinnen, den Chor etc. und neu hinzukommende Projekte und Initiativen. Ehrenamt findet sich in allen Säulen wieder und wird nun durch die Querschnittsaufgabe vernetzt.

Die Ehrenamtskoordination als Querschnittsaufgabe soll das Thema Ehrenamt für die Gemeinde zusammenführen. Sie...

- berät das Presbyterium und die Ausschüsse zur Ehrenamtsarbeit,
- lädt zum Arbeitskreis Ehrenamtskoordination ein,
- hilft bei der Erstellung von ehrenamtsförderlichen Konzepten,
- gibt Impulse zur Weiterentwicklung von Strukturen,
- organisiert die Pflege und nutzt die Daten der Ehrenamtlichen,
- formuliert und implementiert Qualitätsstandards,
- unterstützt die Fachbereiche gemeindlicher Arbeit (z. B. Besuchsdienst) bei der Gewinnung, Begleitung und Befähigung ehrenamtlich Mitarbeitenden
- und vermittelt zwischen „innen“ und „außen“.

Bedeutung der Gemeindekonzeption

Die Basis der Kirchengemeinde ist die Gemeindekonzeption. Sie beinhaltet auch die Konzepte der fachlichen Aufgaben der Gemeinde (z. B. Seelsorge, Diakonie, Gottesdienst und Kirchenmusik, Erziehung und Bildung). In der Gemeindekonzeption wird auch beschrieben, wie das Konzept der Ehrenamtskoordination in der Gemeinde verankert ist, ob dafür eine Stelle vorgesehen ist und mit welchen Ressourcen sie ausgestattet ist.

Die drei Ebenen der Ehrenamtskoordination

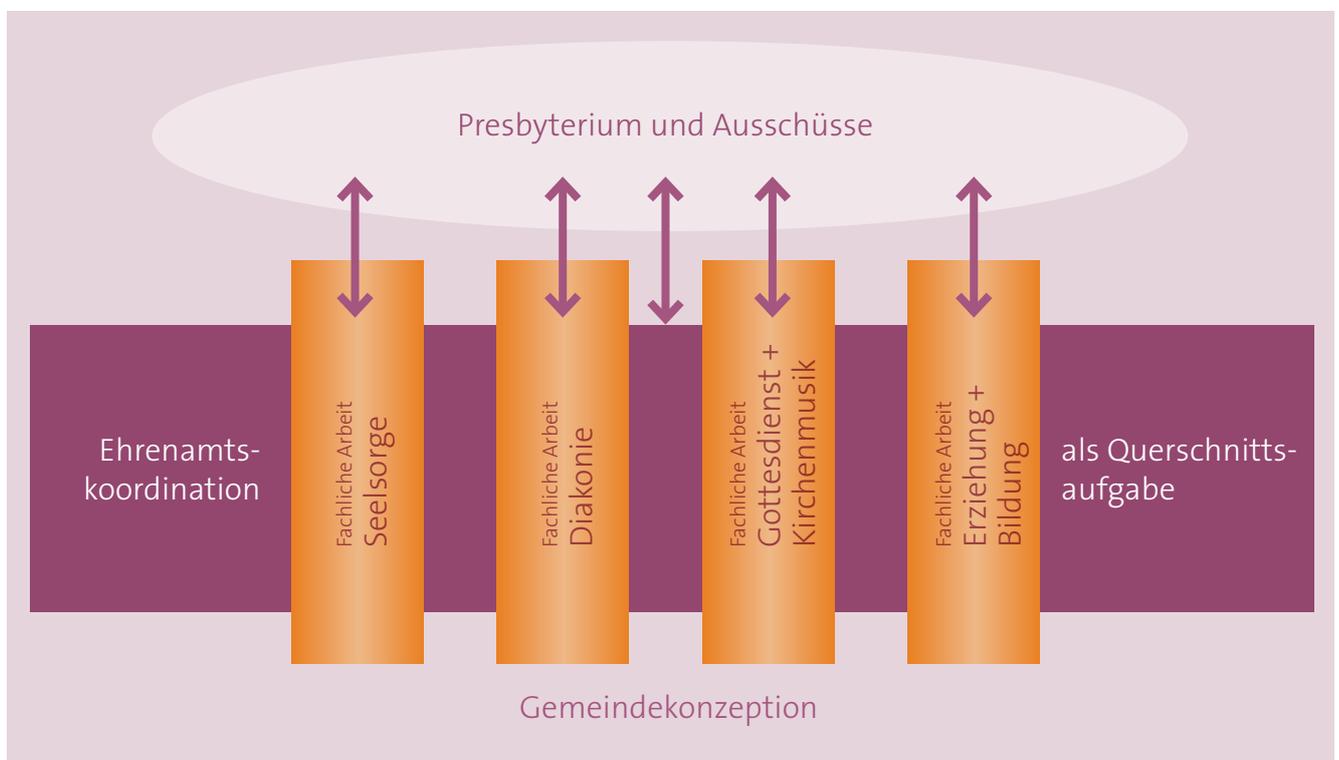
Die Ehrenamtskoordination hat Nutzen auf drei Ebenen für die Gemeinde:

- in der Gemeindeleitung und im Presbyterium,
- als Querschnittsaufgabe, die neu definiert wird,
- in der fachlichen Arbeit.

In der nun folgenden Matrix können Sie überprüfen, auf welcher Ebene Ihrer Kirchengemeinde die 13 Schritte der Ehrenamtskoordination wirksam werden oder wirksam werden könnten.

Das Strukturmodell

Ehrenamtskoordination als Querschnittsaufgabe



© Grafik: Ehrenamtskoordination als Querschnittsaufgabe
Ursula Wolter

Theorie und Nutzen der Ehrenamtskoordination für Evangelische Kirchengemeinden auf unterschiedlichen Ebenen

13 Schritte	Gemeindeleitung/ Presbyterium und Ehren- amtskoordination	Querschnittsaufgabe Ehrenamtskoordination	Fachliche Arbeit Ehrenamtskoordination
1 Konzepte entwickeln	Beauftragt die Konzeptentwicklung und verabschiedet das Konzept.	Analysiert die aktuelle Lage. Entwickelt ein übergreifendes Ehrenamtskonzept: Wie wird in der Gemeinde mit dem Thema Ehrenamt umgegangen? Welche verbindlichen Verabredungen gibt es dazu?	Entwickeln von Unterkonzepten für die speziellen Fachbereiche.
2 Bedarf einschätzen		Sammeln der beschriebenen Bedarfe aus der fachlichen Arbeit.	Beschreiben des konkreten Bedarfs.
3 Aufgaben beschreiben		Sammeln der Aufgabenbeschreibungen für die Öffentlichkeitsarbeit.	Beschreiben der Aufgaben. Weiterleiten und informieren.
4 Rahmenbedingungen schaffen	Entscheidungen zu den Rahmenbedingungen treffen: <ul style="list-style-type: none"> • Ehrenamtsbudget • personelle Ressourcen/ Stellen • Ehrenamtskoordination • Räumlichkeiten • Ausstattung 	Organisiert die Pflege und Nutzung der Daten der Ehrenamtlichen.	Rahmenbedingungen für die konkrete Arbeit schaffen.
5 Ehrenamtliche gewinnen		Eine fachlich abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Ehrenamtlichen: <ul style="list-style-type: none"> • Internetseite • Gemeindebrief • Schaukasten • Flyer • Freiwilligenzentrale 	<ul style="list-style-type: none"> • gewinnt EA im Umfeld im Zusammenwirken mit der Querschnittsaufgabe • über eine Freiwilligenzentrale

13 Schritte	Gemeindeleitung/ Presbyterium und Eh- renamtskoordination	Querschnittsaufgabe Ehrenamtskoordination	Fachliche Arbeit Ehrenamtskoordination
6 Ehrenamt koordinieren		<p>Die Koordination leitet sich aus den Erläuterungen zu den 13 Schritten ab und ergänzt sich durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planen und organisieren eines Arbeitskreises Ehrenamtskoordination • Beraten von Fachkonzepten • Geben von Impulsen zur Weiterentwicklung von Strukturen • Formulieren und implementieren von Qualitätsstandards • Mitdenken des Gemeinwesens • Vermitteln zwischen „innen“ und „außen“ 	<p>Die Koordination der Ehrenamtlichen in der eigenen fachlichen Arbeit leitet sich aus den Erläuterungen zu den 13 Schritten ab.</p>
7 Erstgespräche führen		<p>Erstgespräche auf dieser Ebene werden zum Zweck der Orientierung geführt. Die Interessenten werden dann zielgerichtet an die Fachkolleginnen und Fachkollegen weitervermittelt.</p>	<p>Gezielte Erstgespräche mit Ehrenamtlichen führen für den eigenen Arbeitsbereich.</p>
8 Orientierung ermöglichen		<p>Im Sinne der Orientierung über die Engagementmöglichkeiten in den Fachbereichen der gesamten Kirchengemeinde.</p>	<p>In erster Linie für den eigenen Bereich.</p>
9 Begleiten und beraten		<p>Der Schwerpunkt der Beratung und Begleitung liegt bei den Fachkolleginnen und den Fachkollegen, die in direktem Kontakt zu den Ehrenamtlichen stehen. Kommt es aber zu Konflikten und Schwierigkeiten, steht die übergreifende Ehrenamtskoordination für Mediation und Beschwerdemanagement zur Verfügung. Ebenfalls kann die Querschnittsaufgabe Wechsel zwischen den Fachbereichen ermöglichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hier liegt der Schwerpunkt der Begleitung und Beratung • Hier passiert die wichtige Beziehungsarbeit
10 Fort- und weiterbildung		<ul style="list-style-type: none"> • Bei übergreifenden Themen bündeln • Fachkolleginnen und Fachkollegen informieren • Zusammenarbeit mit externen Anbietern 	<p>Fachspezifisch für die eigenen Ehrenamtlichen.</p>

13 Schritte	Gemeindeleitung/ Presbyterium und Ehren- amtskoordination	Querschnittsaufgabe Ehrenamtskoordination	Fachliche Arbeit Ehrenamtskoordination
11 Anerkennung geben	Verabschiedet Anerkennungskonzept für alle Ehrenamtlichen der Gemeinde.	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennungsformen werden abgestimmt und in einem Anerkennungskonzept beschrieben • Organisation z. B. eines großen Anerkennungstages für die Ehrenamtlichen der Gemeinde 	<ul style="list-style-type: none"> • Setzt den gemeinsamen Standard um • Handelt selbstständig in den beschriebenen Spielräumen
12 Abschied nehmen	Beschlussfassung des Konzeptes Verabschiedungen.	Entwickeln eines Konzeptes für Verabschiedungen.	Einzelne Ehrenamtliche in angemessenen Formen verabschieden.
13 Reflektieren und auswerten	Übergeordnet für die gesamte Gemeinde auf der Konzeptebene inklusive der fachlichen Arbeit.	In Rückkopplung mit der Gemeindeleitung und den Fachkollegen und -Fachkolleginnen.	Für den eigenen Bereich im gesamten gemeindlichen Kontext.
Ergänzungen zu den 13 Schritten			
Zukunftsmodelle entwickeln/ Projekte	Beauftragung	Aktiv gesellschaftliche Entwicklungen beobachten und daraus ehrenamtliche Projekte entwickeln unter Beteiligung der fachlichen Arbeit.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulse geben • Modelle mitberaten
Initiative einbinden, s. Kapitel 5.3	Beauftragung	<ul style="list-style-type: none"> • Annehmen und integrieren von Ideen und Initiativen von Ehrenamtlichen in die gemeindliche Arbeit • Bewerten, unterstützen, beraten, vermitteln, verorten • Dem Presbyterium oder dem Ausschuss zur Beauftragung vorlegen 	Das Angebot von Gemeindemitgliedern, sich initiativ in ihrer Gemeinde zu engagieren, kann direkt an den Mitarbeitenden eines Fachbereiches herangetragen werden und wird dort auch aufgegriffen, beschrieben und weitergeleitet.

Ursula Wolter,
Diakonie und Ev. Kirchenkreis Düsseldorf

5.3 Initiativen – Wenn wir etwas anfangen wollen!

Wenn wir etwas anfangen wollen, stehen wir vor der Frage, wie das eigentlich möglich ist. So ist es auch mit Ehrenamtsprojekten, die an den Start gehen wollen.

Die Initialzündung kann von unterschiedlichen Impulsen ausgehen. Von einer groß angelegten Zukunftswerkstatt, von einem akuten Bedarf wie der Flüchtlingswelle oder einer eigenen Betroffenheit wie der eigenen Trauer um einen nahestehenden Menschen. Ob aus diesem Impuls ein Projekt wird, hängt von den Personen ab, die sich engagieren wollen. Es ist unabhängig davon, ob es eine handelnde Person ist oder ob es mehrere sind; wichtig ist, dass die Personen ein bestimmtes Profil mitbringen. Sie haben Unternehmensgeist, eine hohe Selbstständigkeit, können sich aber auch reflektieren und bleiben mit anderen im Gespräch.

Neben den engagementbereiten Ehrenamtlichen auf Seiten der Kirchengemeinde ist eine verlässliche Ansprechpartnerin oder ein verlässlicher Ansprechpartner nötig. Im Dialog entsteht aus der Idee ein Projekt.

In ersten Gesprächen wird geklärt:

- Wer möchte sich engagieren?
- Warum soll etwas stattfinden?
- Für wen soll etwas stattfinden?
- Was soll getan werden?
- Wann soll es stattfinden?
- Wo soll es stattfinden?

Bevor die Idee jedoch in Aktivismus umschlägt, sollte aus ihr ein Projektkonzept werden. Im Vorfeld wird geklärt, wen das Projekt erreichen möchte. Hierzu ist es hilfreich, sich über die Zielgruppe und deren Bedarf genau zu informieren. Dies kann geschehen, indem eine Schulung besucht wird, Fachleute kontaktiert und eingeladen werden oder ein Perspektivwechsel stattfindet, bei dem man sich in die Zielgruppe hineinversetzt. In dieser Phase der Konkretion der Projektidee werden die eigenen Vorstellungen der Ehrenamtlichen überprüft und reflektiert.

Wichtig ist außerdem, das Umfeld der Kirchengemeinde zu analysieren, um herauszufinden, ob ein ähnliches Projekt an anderer Stelle existiert.

Die Rolle der Begleitung ist es, die Ehrenamtlichen während des Projektverlaufes zu beraten und auf mögliche Stolpersteine hinzuweisen und durch Phasen der Frustration zu führen. Zusätzlich kann sie ihre eigene Fachlichkeit mitbringen und Hinweise auf bestehende Netzwerke und Kooperationen geben. Sie bindet die Ehrenamtlichen an die Gemeinde und holt die Zustimmung für das Projekt von der Gemeindeleitung oder dem zuständigen Ausschuss ein. Passt das Projekt zum Gemeindekonzept und gibt es die nötigen Ressourcen wie z. B. Räume, kann es starten.

Sowohl bei den Inhalten wie bei den Rahmenbedingungen ist ein transparentes Reglement wichtig. Es sollten die Spielräume beschrieben und die Grenzen aufgezeigt werden.

Ist durch den regelmäßigen Kontakt eine Beziehung entstanden, in der Zutrauen gewachsen ist, reicht eine mündliche Vereinbarung. Sind die Kontakte eher seltener, kann auch eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden.

In den Gesprächen wird neben der Beziehungsarbeit das Projekt reflektiert. In welcher Phase befindet es sich, was ist in der Zwischenzeit geschehen, was sind die nächsten Schritte.

Kommt das Projekt in die Phase, in der es aufgelöst werden sollte oder eine Veränderung erfahren müsste, unterstützt die Begleitung auch diese Phase.

Der Kirchengemeinde ist bewusst, dass Projekte in unterschiedliche Phasen kommen. Sie kalkuliert die Dynamik, die einem Projekt zu eigen ist, mit ein. Eine ergebnisoffene Haltung hilft allen Beteiligten, mit Veränderungen im Projekt umzugehen.

*Andrea Faust,
Evangelische Kirchengemeinde Unterrath*

5.4 Implementierung auf Kirchenkreisebene am Beispiel des Kirchenkreises Düsseldorf

Der Aufbau einer langfristig wirksamen Struktur zur Förderung der ehrenamtlichen Arbeit in den Kirchengemeinden sollte vom Kirchenkreis unterstützt werden. Im Kirchenkreis Düsseldorf kam es von daher zu einem Auftrag an das Referat Ehrenamt der dortigen Diakonie. Dies lag nah, da das Referat Ehrenamt auf eine langjährige Erfahrung in diesem Bereich zurückgreifen konnte. Es bringt das Wissen der Ehrenamtskoordination, des Freiwilligenmanagements mit und kennt aus langjährigen Kooperationen mit Kirchengemeinden die dortigen Schwierigkeiten, eine Brücke zwischen Theorie und Praxis zu bauen.

5.4.1 Ehrenamtskoordination im Evangelischen Kirchenkreis Düsseldorf

Jede Gemeinde braucht Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, damit sie ihren Auftrag erfüllt, das Evangelium der freien Gnade Gottes an alles Volk zu verkünden. Aus biblischen Berichten wissen wir, dass bereits in den Anfängen gemeindlichen Lebens vielfältige Begabungen und Fähigkeiten zum Einsatz kamen. Christen und Christinnen setzen sich ein, um das Gemeindeleben zu stärken und weiterzuentwickeln. Dabei wird das von vielen mitgestaltete gemeinsame Leben zu einem überzeugenden Zeichen christlichen Glaubens. Die persönlichen Begabungen werden als Gaben Gottes verstanden und erfahren deshalb eine besondere Wertschätzung.

Ebenso wie die Arbeit Hauptamtlicher ist daher ehrenamtliches Engagement in der Gemeinde sowohl notwendig als auch erwünscht.

Sich mit Ehrenamtsförderung und -koordination zu befassen, ist deshalb ein kontinuierlicher Prozess in unserem Kirchenkreis, der auch in Zukunft fortgesetzt wird. Im Zuge von gemeindlichen Fusionsprozessen ist gegenwärtig erneut ein Aufbruch erkennbar. In Zukunftswerkstätten und anderen gemeindlichen Konzeptions- und Planungsprozessen wird die Beteiligung Ehrenamtlicher in den Blick genommen. Das gilt für den Bereich der Gemeindeleitung, für Tätigkeiten in Gottesdienst und Verkündigung ebenso wie in der Jugendarbeit und bei seelsorglich-diakonischen Aufgaben, wie z. B. der Flüchtlingsbegleitung, der Trauerarbeit oder in der gemeinwesenorientierten Altenarbeit.

Das synodale Pilotprojekt „Kirche vor Ort“, das zur Zeit in der Kirchengemeinde Düsseldorf-Mitte erprobt wird, setzt auf eine starke Vernetzung aller evangelischen Akteure auf dem Gemeindegebiet. Dabei stellt sich auch die Frage einer abgestimmten Ehrenamtskultur und einer klaren Koordinationsstruktur. Insofern bleibt das Thema Ehrenamtskoordination von hoher Bedeutung für Gegenwart und Zukunft der Kirchengemeinden in Düsseldorf.

Der Kirchenkreis hat im Laufe der zurückliegenden zehn Jahre bereits einige Unterstützungsstrukturen geschaffen. Dabei war zu Beginn insbesondere das seit 2002 bestehende Referat „Ehrenamt“ der kreiskirchlichen Diakonie impulsgebend. Mit dem Ziel einer fachlichen Verzahnung von Diakonie und Kirchengemeinden ist dieses Referat seit 2014 auch mit der Förderung der Ehrenamtskoordination in den Gemeinden vom Kreissynodalvorstand beauftragt.

Konkret geht es darum, die Bedeutung der Ehrenamtskoordination für die Entwicklung und Umsetzung der Gemeindekonzeption in den Blick zu bekommen. Hierbei werden Presbyterien durch das Referat beraten und unterstützt.

Da gemeindliche Ehrenamtskoordinatoren und Ehrenamtskoordinatorinnen eine Schlüsselrolle in der Ehrenamtsentwicklung haben, ist eine sorgfältige Suche nach dafür geeigneten Personen die Voraussetzung für deren Erfolg. Hier sind insbesondere Gruppenführungs Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten in Gesprächsführung sowie Konfliktfähigkeit von besonderer Bedeutung. Aber auch eine gute Einsicht in die vielfältigen Formen ehrenamtlichen Engagements vor Ort sowie eine Vernetzung mit dem Gemeinwesen und ein grundsätzliches organisatorisches Talent sind von hohem Nutzen.

In einer praxisorientierten Fortbildung können die von den Presbyterien Beauftragten und weitere Interessierte die notwendigen fachlichen Kenntnisse erwerben und werden bei der Umsetzung eines Projekts begleitet. Pfarrer und Pfarrfrauen, die neu ihren Dienst im Kirchenkreis antreten, wird die Teilnahme an dieser Fortbildung in der Regel empfohlen und finanziell ermöglicht. In den Jahren von 2005 bis 2018 ließen sich 30 Personen aus den Düsseldorfer Gemeinden zu Ehrenamtskoordinatorinnen und Ehrenamtskoordinatoren ausbilden. Für das Jahr 2019 ist ein weiterer Kurs ausgeschrieben.

Im Arbeitskreis „Ehrenamtskoordination“, der viermal im Jahr tagt, wird ein kontinuierlicher Fachaustausch gefördert. Dort werden neue Impulse für die Ehrenamtskoordination in den sich verändernden Bedingungen der Gemeinden entwickelt und weitergegeben. Erfahrungen und Fachwissen werden auf diesem Weg für viele nutzbar gemacht. Der Arbeitskreis ist auch Ort für eine kritische Überprüfung von Theorie und Praxis gemeindlicher Strukturen der Ehrenamtskoordination.

In einer zunehmend pluralen Gesellschaft wird sich die Aufgabe der Ehrenamtskoordination weiter entwickeln und ihre Bedeutung noch wachsen. So gilt es, vielfältige Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement zu schaffen und mit Blick auf die Individualisierung von Lebenswegen auch neue Projekte anzustoßen. Dies wird nicht von einer Gemeinde allein zu leisten sein. Deshalb sind zunehmend Strukturen notwendig, die Gemeinden und kreiskirchliche Dienste zur Förderung des Ehrenamts vernetzen. Ein gutes und bewährtes Beispiel dafür ist im Kirchenkreis Düsseldorf die Einrichtung einer Pfarrstelle für Seelsorgefortbildung mit Schwerpunkt in der Fortbildung Ehrenamtlicher. Hier werden Menschen für seelsorglich-diakonische Aufgaben in den unterschiedlichen gemeindlichen Arbeitsbereichen geschult und fortgebildet.

*Henrike Tetz
Evangelische Kirche im Rheinland*

5.4.2 Überprüfen des Nutzens der Ehrenamtskoordination für die tägliche Arbeit – Umsetzung des Auftrages

Nachdem das Referat Ehrenamt den Auftrag aus dem Kirchenkreis Düsseldorf erhalten hatte, wurden im ersten Schritt die bisherigen Umsetzungsansätze der Ehrenamtskoordination in den Düsseldorfer Kirchengemeinden analysiert. Es sollte herausgefunden werden, welchen Nutzen die Theorie der Ehrenamtskoordination für die tägliche und strategische Arbeit in Kirchengemeinden hat. Dazu wurden die in Ehrenamtskoordination ausgebildeten gemeindlichen Mitarbeitenden mit Hilfe eines Fragebogens vom Referat Ehrenamt persönlich befragt. Die Ergebnisse der Befragung wurden zusammengefasst. Kirchengemeinden wünschen sich, dass ...

- Ehrenamtskoordination als Strategie zur Gemeindeentwicklung anerkannt wird;
- die Umsetzungsmöglichkeiten der Ehrenamtskoordination im speziellen gemeindlichen Kontext berücksichtigt werden;
- ein Austausch zum Thema Ehrenamt in den Gemeinden organisiert und regelmäßig gepflegt wird;

- es zunehmend geklärte Strukturen zum Ehrenamt gibt: klare, vereinbarte Rahmenbedingungen, gesamtgemeindliche Verwaltung von Daten, sinnvolle gemeinsame Standards;
- die Haltung von Hauptamtlichen zum Ehrenamt genauer beleuchtet und beschrieben wird;
- neue Ehrenamtsrollen geschaffen werden, um das Gemeindeleben lebendig zu halten;
- Ehrenamtliche in der fachlichen Arbeit mehr Verantwortung übertragen bekommen;
- Gestaltungsspielräume und vielfältige Engagement-Möglichkeiten für Ehrenamtliche geschaffen werden.
- neue Projekte entwickelt werden.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass es unterschiedliche Ansätze gibt, die Ehrenamtskoordination in die Gemeinde zu implementieren. So wurde unterschieden zwischen einer Querschnittsaufgabe und einer fachlichen Ebene.

Für die Weiterarbeit wurden zwei Fragestellungen abgeleitet:

- Ist es zukunftsweisend, die Theorie und Methoden der Ehrenamtskoordination für die Weiterentwicklung der Kirchengemeinden zu nutzen?
- Ist es zukunftsweisend, ein neues Strukturelement für die übergreifende Ehrenamtskoordination in die bestehenden Strukturen der Kirchengemeinden einzuführen?

Gründung eines Arbeitskreises

Der Arbeitskreis Ehrenamtskoordination in Kirchengemeinden auf Kirchenkreisebene wurde gegründet. Die Mitarbeitenden mit der besonderen Aufgabe und der neuen Rolle der Ehrenamtskoordination hatten sich den kollegialen Austausch als Stärkung gewünscht. Neun Düsseldorfer Gemeinden nahmen teil. Darüber hinaus dient der Arbeitskreis zur gemeinsamen fachlichen Weiterentwicklung. Als Erstes wurde an den oben benannten Fragen gearbeitet. Aus den Diskussionen hat sich das im Kapitel 5.2. beschriebene Konzept entwickelt.

Ehrenamtskoordination als Querschnittsaufgabe

Geht man davon aus, dass das Strukturmodell für Ehrenamtskoordination für die zukünftige Gemeindeentwicklung hilfreich ist, braucht es die Beauftragung einer hauptamtlichen Kraft durch die Gemeindeleitung oder das Presbyterium. Im besten Fall hat die Gemeinde die Möglichkeit eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter ausschließlich damit zu beschäftigen. Oft wird es jedoch so sein, dass die Ehrenamtskoordination ein Stundenanteil zu einer fachlichen Arbeit (z. B. Seniorenarbeit) ist. So kann die Pfarrerin oder der Pfarrer es zu ihrer oder seiner Aufgabe machen oder auch ein Jugendmitarbeitender. Die übergreifende Ehrenamtskoordination sollte als gesamtgemeindliche Aufgabe so ernst genommen werden, dass der oder die Presbyteriums vorsitzende die Fachaufsicht dafür erhält, da an dieser Stelle alle Informationen der Gemeinde zusammenlaufen und ein Überblick entsteht.

Die hauptamtliche Kraft kann, um das Thema in der Gemeinde öffentlich zu machen ein Querschnittsgremium einrichten.

Beispiel: Die Pfarrerin übernimmt die Ehrenamtskoordination für die Gesamtgemeinde und möchte die Aufgaben, die sich daraus ableiten, bearbeiten. Es gibt in der Kirchengemeinde aber nur noch einen hauptamtlichen Jugendleiter und darüber hinaus wird die fachliche Arbeit schon ehrenamtlich ausgeführt. Sie lädt zum Querschnittsgremium den Jugendleiter, die ehrenamtliche Mitarbeiterin aus der Seniorenhilfe und den ehrenamtlichen Singkreisleiter ein.

Die mit der Ehrenamtskoordination beauftragten Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden sowohl auf der fachlichen Ebene als auch in den Querschnittsaufgaben, sollten sich zu diesem Thema weiterbilden. Dabei ist es durchaus förderlich, dies mit Vertreterinnen und Vertretern aus anderen Organisationsformen wie z. B. sozialen Einrichtungen zu tun. Der Austausch weitet den Blick und ist dadurch hilfreich.

*Ursula Wolter,
Diakonie und Ev. Kirchenkreis Düsseldorf*

6. UMSETZUNGSASPEKTE

Neben der Beschäftigung mit den Methoden der Ehrenamtskoordination gibt es andere Aspekte, die für eine Gemeinde, die sich auf den Weg der Veränderung begibt, von Bedeutung sind. Die Ideen, Erfahrungen und praktische Übungen können in Ihrer Gemeinde diskutiert und durchgeführt werden. Schauen Sie sich in Ihrer Gemeinde um, wer die praktischen Übungen qualifiziert moderieren kann.

6.1 Veränderungsenergie mobilisieren – Wo wollen Kirchengemeinden in der Ehrenamtsarbeit hin?

Viele Gemeinden wissen, dass eine Veränderung nötig ist. Mit der Methode „Veränderungsenergie mobilisieren“ zu arbeiten, hilft der gewünschten Veränderung, auf die Spur zu kommen. Dabei können viele Gemeindemitglieder beteiligt werden. Es ist wichtig, sich ein gemeinsames, positives Bild von der Zukunft zu machen. Durch Richtungsaussagen werden zweierlei Veränderungsenergien mobilisiert.

„All die positiven Faktoren, die letztendlich Zufriedenheit ausmachen, kann sich jemand in der Arbeit nur holen, wenn es gedanklich eine Bewegung „hin zu etwas“ gibt, wenn etwas angestrebt und gewollt wird.“

Quelle: Das Resilienz-Training, Walter Buchacher u. a. Linde international, Wien 2015, S. 16



Quelle: Gratwanderung Change Management, Franz Biehal, Günter Karner (Hrsg. Köln 2000, S. 8)

Beispielhafte Ergebnisse, die mit dieser Methode erzielt wurden

Wünsche und Bedürfnisse Wir wollen weg von ...
geclustert nach den
13 Schritten
Ehrenamtskoordination

Wir wollen hin zu ...

Konzept

- einem entwickelten Konzept
- der Aufnahme des Ehrenamts ins Gemeindekonzept

Bedarf/Aufgaben

- unklaren und zeitlich nicht definierten Aufgaben und ineffektivem Einsatz
- Aufgaben und Gaben, die sich aneinander orientieren
- Aufgaben sind ermittelt und klar beschrieben
- über unsere Aufgaben Außenstehende für Engagement gewinnen
- Aktivitäten sind besser geplant

Ehrenamtskoordination/ Rollen

- der Zentrierung auf Hauptamtliche
- der Konsumgemeinde
- vom Einzelkämpfertum
- nicht bekannten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern
- mehr Teamarbeit
- Hauptamtliche oder Ehrenamtliche sind in Ehrenamtskoordination geschult
- Ehrenamt und Hauptamt sind auf einer Augenhöhe
- klare Zuständigkeiten

Ehrenamtskoordination/ Struktur

- alles ist dem Zufall überlassen
- von unklaren Zuständigkeiten
- der Ineffizienz bei der Koordination
- mangelnder Information der Ehrenamtlichen
- mehr Struktur/System im Ehrenamt
- einem Aufbau einer Ehrenamtskoordination
- einem Aufbau einer Organisationsstruktur
- Bereitstellung von Zeit- und Fähigkeitsressource
- der Zustimmung des Presbyteriums zur Ehrenamtskoordination

Gewinnung/ Öffentlichkeitsarbeit

- zufälliger Gewinnung
- einseitiger Gewinnung
- zu wenig Ehrenamtlichen
- Einem weiten Blick, um neue Leute zu finden
- Gewinnung von Ehrenamtlichen als Daueraufgabe
- mehr Transparenz
- die Aufgaben sind veröffentlicht, damit Leute sich interessieren können
- einem flexiblen Ehrenamts-Portal

Begleiten und Beraten

- die Menschen laufen lassen
- einer verbesserten Betreuung der Ehrenamtlichen in ihrer Arbeit
- zur Gabenorientierung
- mehr Fehlertoleranz im Ehrenamt
- Ehrenamtliche binden

Fort- und Weiterbilden

- zu wenig Fortbildung
- mehr Weiterbildungsmöglichkeiten

Anerkennung

- der Fluktuation durch Unzufriedenheit
- der Überforderung von Ehrenamtlichen
- die Ehrenamtlichen ermutigen
- Ehrenamtliche Akzeptanz und Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit verbessern

Abschied

- der Überalterung der Ehrenamtlichen

6.2. Warum Rollenklärung wichtig ist – Zusammenarbeit in geklärten Rollen

Warum überhaupt Rollenklärung?

Je komplexer eine Organisation, desto wichtiger ist die Rollenklärung. Schon Paulus sagte: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist.“ (1 Kor 12,4). Elementar ist es, sich durch ein gemeinsames Ziel in einem „Geist“ zu ergänzen, statt sich gegenseitig zu behindern. Martin Luther formulierte: „Es ist wahr, alle Christen sind Priester, aber nicht alle sind Pfarrer.“¹ Damit meinte er, eine prinzipielle Gleichwertigkeit der Dienste ist vorhanden, aber nicht jede oder jeder hat das Amt eines Pfarrers oder einer Pfarrerin. So ist es auch mit dem Haupt- und Ehrenamt: „Es braucht eine arbeitsteilige Wechselseitigkeit“² zwischen beiden. Das Leitbild einer Kirchengemeinde muss diese Nahtstelle zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen im Blick haben.

Was ist eine Rolle?

Nach Niklas Luhmann sind Rollen „generalisierte Verhaltenserwartungen“.³ In Bezug auf das Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen sind Rollen also gegenseitige Erwartungen. Wichtig ist dabei, wie sich die einzelne Person selbst in ihrer Rolle bzw. Funktion versteht.

Ziele der Rollenklärung

Wenn Rollen geklärt sind, hat das mehrere positive Ergebnisse: Die Kommunikationskultur ist gut, die Funktionen und gegenseitigen Erwartungen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sind klar, die Ziele der Kirchengemeinde werden erreicht. Durch Transparenz in der Kommunikation und Wertschätzung der Dienste von Haupt- und Ehrenamtlichen verwirklichen sich Konfliktprävention und Qualitätssicherung in der Gemeinde. Will man Rollen in der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen klären, gibt es mehrere Wege dorthin und verschiedene Methoden dafür.

Leben und Arbeiten im Sandwich ...



Quelle: Beat Hänni, Felix Marti:

Kirchengemeinde gemeinsam leiten und entwickeln. Impulse aus Theologie und Organisationsberatung. Luzern 2007, S. 99.

Die Kompetenzen klären

Wenn Ehrenamtliche im „Sandwich“ arbeiten, also die Entscheidungskompetenzen zwischen Verantwortung und Aufgaben immer kleiner werden, ist das problematisch. Es gilt daher, nicht nur die Aufgaben zu besprechen, sondern auch die Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse zu klären. Nur so kann die Voraussetzung geschaffen werden, um selbstständig und effizient zu arbeiten (z.B. ein eigenes Budget zu verwalten).

Anmerkungen

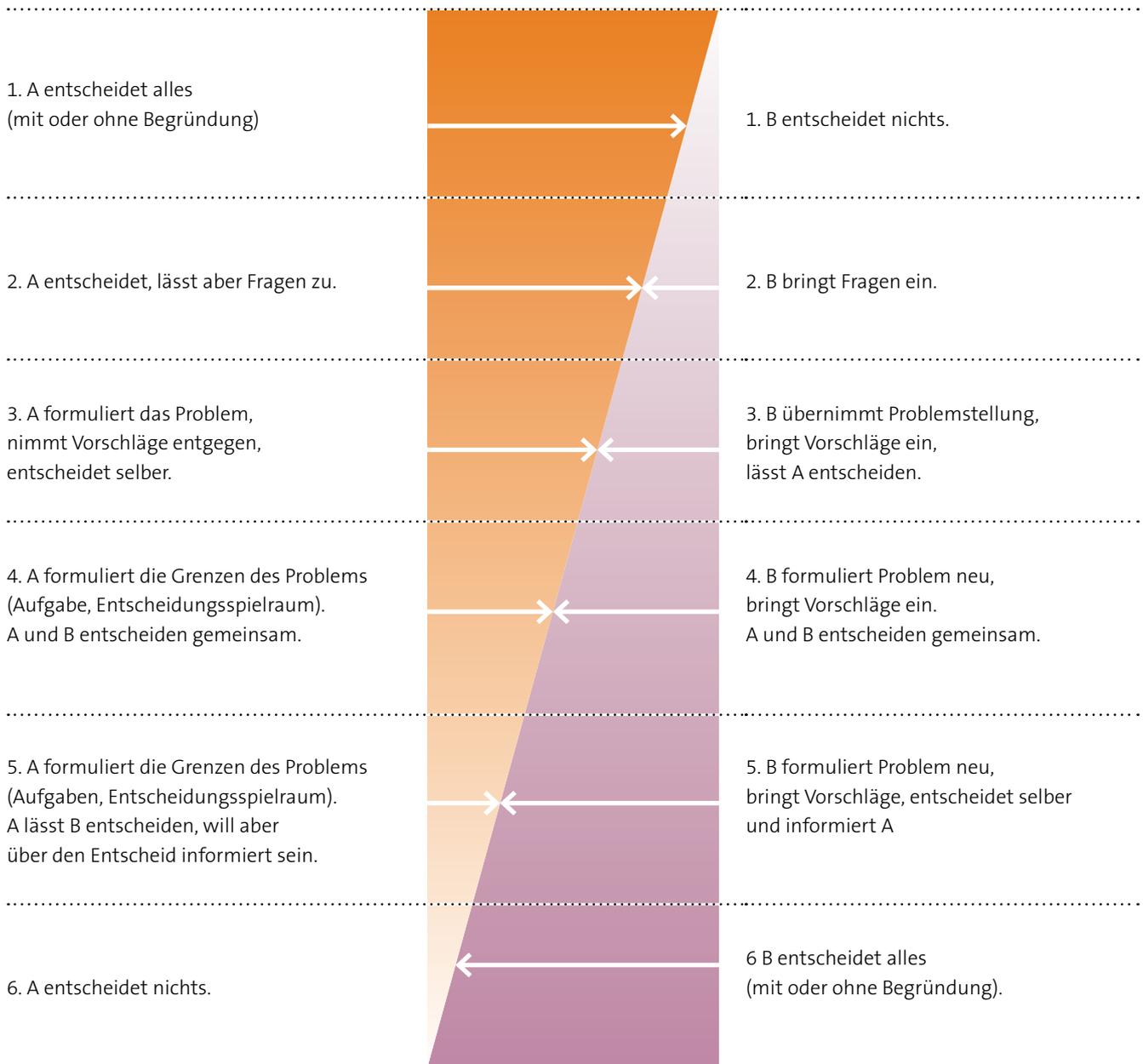
Ehrenamtliche sollten konkret selbst bestimmen können, wo ihre verantwortbaren Grenzen sind, sie sollten ansprechen und klären, was für sie möglich ist. So steigen das Ansehen von Ehrenamt und die Bereitschaft zur Eigenverantwortung bei Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben – Ehrenamtliche werden so geschätzt und ihre Kompetenz wird erhöht.

¹ WA 31/I;211, S. 17–20.

² Das allgemeine Priestertum der Gläubigen macht die Einrichtung eines kirchlichen Amtes nicht überflüssig. Entscheidend ist die geordnete Kooperation zwischen beiden. Diese beschreibt Bernhard Petry: Leiten in der Ortsgemeinde. Allgemeines Priestertum und kirchliches Amt – Bausteine einer Theologie der Zusammenarbeit. Gütersloh 2011, S. 271 im Begriff „arbeitsteilige Wechselseitigkeit“.

³ So Luhmann bereits in einem Beitrag für das Verwaltungsarchiv 53 (1962), S. 11–24. Wieder abgedruckt in: Niklas Luhmann: Der neue Chef. Berlin 2016, S. 11.

Leitungskontinuum



Vom Leitungskontinuum her ist klar, dass es keinen führungsfreien Raum gibt – früher oder später drängt jemand in diesen Raum und füllt ihn aus.

Je unklarer eine Organisation ihre Leitungsverantwortung handhabt, desto mehr verleitet das System dazu, solche Vakuen auszufüllen.

Das Leitungskontinuum

Auch Leitung ist ein wichtiges Thema in der Zusammenarbeit Ehrenamt-Hauptamt. Auch wenn die Arbeit auf Augenhöhe stattfindet, gib es keinen führungsfreien Raum. Früher oder später drängt jeder – Hauptamtlicher oder Ehrenamtlicher – danach, dieses Vakuum zu besetzen. Und je unklarer die Organisation, desto mehr verleitet das System dazu, dieses Vakuum auszufüllen. Denn: Leitung geschieht immer!

Wo ist das Ideal?

Es gibt zwei mögliche Extreme in der Zusammenarbeit: Entweder der Pfarrer oder die Pfarrerin entscheidet alles und Ehrenamtliche führen aus. Oder umgekehrt. Beides ist nicht funktional und zielführend. Bei wichtigen Entscheidungen sind die Kompetenzen der Ehrenamtlichen von großer Bedeutung und hier sollten sie auch Verantwortung übernehmen können.

Eine Frage der Macht

Der evangelische Theologe Manfred Josuttis schrieb 1993: „In der Kirche herrscht die Angst vor der Macht“. Seine These lautet: Wo Macht ein Tabu ist, wird sie unkontrolliert eingesetzt. Auch beim Thema Macht müssen also die Rollen geklärt werden, denn Macht in geklärten Rollen wirke heilsam und nicht zerstörerisch, so Josuttis.

In den meisten Gemeinden wirken „mächtige“ Ehrenamtliche und „mächtige“ Hauptamtliche. Hauptamtliche haben einen Wissens-, Informations- und Erfahrungsvorsprung aus dem Erlernen des Berufs und daher eine professionelle Macht. Ehrenamtliche sind oft tiefer und intensiver in der Gemeinde verankert, wissen häufig besser, wie andere Gemeindeglieder denken und haben daher eine informelle Macht. Diese Machtfaktoren müssen zielführend und sich wechselseitig ergänzend eingesetzt werden.

Arbeitshilfe: Rollenspiel lebendige Gemeindeversammlung

Das Thema

Vorbereitung des Gemeindefestes

Die Szene

Haupt- und Ehrenamtliche treffen sich zu einer ersten Vorbesprechung des Gemeindefestes. Jeder Workshop-Teilnehmende erhält für dieses Rollenspiel eine Karte, auf der zum einen der Persönlichkeitstyp und dessen spezielles Verhalten vermerkt ist, das er im Spiel übernehmen und spielen soll zum anderen ob er haupt- oder ehrenamtlich ist. Dem Typ gemäß werden nun die unterschiedlichsten Wünsche, Vorschläge, Bedenken, Ideen und konkreten Angebote für die Gestaltung des Gemeindefestes eingebracht.

Das Ziel

Verdeutlichen wie Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam in ihren unterschiedlichen Persönlichkeitstypen eine Versammlung lebendig gestalten und auf ein gemeinsames Ziel gerichtet arbeiten können.

Die Anleitung

Das Rollenspiel sollte von einer geübten Moderatorin oder einem Moderator angeleitet werden. Die Rollenkarten finden Sie auf den nächsten Seiten.

Das Vorgehen

Es melden sich ca. sechs Spielerinnen oder Spieler freiwillig, die anderen nehmen die Rolle der Beobachtung ein. Jede und jeder zieht eine der Rollenkarten. Die Rollenkarten sagen Ihnen, ob Sie haupt- oder ehrenamtlich tätig sind, und schildern, was für ein Typ Sie sind. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen Sie sich ins Team ein.

Die gemeinsame Aufgabe

Wir bereiten das nächste Gemeindefest vor.

Die Spieldauer

20 Minuten

Die Auswertung der Spieler

Wie ist es Ihnen gelungen sich in die Rolle zu versetzen? Welche Auswirkungen hatte Ihre Rolle auf die Diskussion? Wie haben Sie die anderen in ihren Rollen erlebt? Was nehmen Sie aus dieser Erfahrung mit in den gemeindlichen Alltag?

Die Auswertung der Beobachter

Welche Verhaltensmuster haben Sie beobachtet? Wie haben die Verhaltensmuster den Verlauf bestimmt? Was nehmen Sie aus dieser Erfahrung mit in den gemeindlichen Alltag?

Kopieren Sie die Rollenkarten und schneiden Sie sie aus. Wählen Sie aus, welche Rollen aus der Sicht eines Hauptamtlichen bzw. Ehrenamtlichen gespielt werden sollen und streichen Sie das Nichtzutreffende durch.

KOORDINATORIN/KOORDINATOR

Positiv: Kann alle Teilnehmenden und alle Themen im Blick behalten und das Team und die Fäden zusammenhalten. Vergisst das Ziel nicht. Hat guten Kontakt zu allen Teammitgliedern. Regt Zusammenarbeit an. Kann delegieren.

Negativ: Neigt manchmal dazu, Dinge und Menschen zu stark zu kontrollieren, zentralistisch zu denken, den Kontakt unter den Teammitgliedern zu verhindern oder vorzuschreiben, wie die Dinge zu erledigen sind.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

WEGBEREITERIN/WEGBEREITER

Positiv: Kann Türen öffnen, räumt Hindernisse aus dem Weg, ist optimistisch. Hat keine Schwierigkeiten, sich in Bewegung zu setzen.

Negativ: Stürmt manchmal zu früh los und hat schon alle informiert bevor etwas spruchreif ist.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

MEINUNGSFÜHRERIN/MEINUNGSFÜHRER

Positiv: Setzt sich für Dinge und Themen ein, die oft auch gesellschaftlich relevant sind. Ist in der Lage, sich durchzusetzen und andere zu begeistern. Ist dabei mutig und riskiert auch mal etwas. Möchte Entscheidungen beeinflussen.

Negativ: Toleriert Meinungen anderer manchmal nicht. Trägt einen Konsens schwer mit.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

TEAMARBEITERIN/TEAMARBEITER

Positiv: Macht gerne etwas mit anderen Menschen gemeinsam, liebt den Austausch und die Gemeinschaft, bringt sich mit den eigenen Fähigkeiten ein, sorgt für Harmonie im Team und bindet Außenstehende ein.

Negativ: Erledigt nicht gern etwas allein. Hat Schwierigkeiten, wenn sich das Team verändert oder der Koordinator oder die Koordinatorin mal klar die Richtung vorgibt. Versteht Einzelgänger schwer.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

ERFINDERIN/ERFINDER

Positiv: Entdeckt neue Alternativen, ist kreativ und entwickelt Ideen und neue Konzepte.

Negativ: Ist bei der Umsetzung oft nicht mehr ansprechbar und mag es nicht, wenn andere an der Erfindung etwas verändern möchten, hält zeitliche Vorgaben manchmal nicht ein.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

PERFEKTIONISTIN/PERFEKTIONIST

Positiv: Sucht immer nach der optimalen Lösung, ist gewissenhaft und gründlich.

Negativ: Findet oft kein Ende und ist kein Mensch von schnellen und spontanen Entscheidungen. Wo 80 % reichen, will sie oder er 120 %.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

VERLÄSSLICHE/VERLÄSSLICHER

Positiv: Ist pflichtbewusst und beständig. Jemand auf den bzw. die man sich verlassen und dem bzw. der man vertrauen kann.

Negativ: Fühlt sich manchmal unentbehrlich und hat Angst vor Veränderungen. Bevorzugt das Bewährte.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

BEOBACHTERIN/BEOBACHTER

Positiv: Bekommt viele Dinge mit, die Anderen verborgen blieben. Wenn sie oder er diese dann noch gut formulieren kann, bringt das ein Team weiter.

Negativ: Werden Beobachtungen zurückgehalten, kann das distanziert und unnahbar wirken.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

SPRINGERIN/SPRINGER

Positiv: Ist unabhängig und möchte gezielt und kurzfristig handeln. Einsatz z.B. bei Festen, Ausflügen oder Aktionstagen.

Negativ: Kann nicht, wenn man ihn oder sie dann wirklich mal braucht; kennt dann die Aufgabe nicht richtig.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

UMSETZERIN/UMSETZER

Positiv: Ist praktisch veranlagt und kann den Alltag gut bewältigen. Wo andere darüber reden, nimmt sie oder er die Dinge in die Hand. Weiß, was wann zu tun ist.

Negativ: Hat oft wenig Verständnis für lange Vorüberlegungen. Theorien und abstrakte Modelle sagen ihr oder ihm wenig.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

PROBLEMFALL

Positiv: Die gute Nachricht: Er gehört auch zum Leben dazu!

Negativ: Ist nicht am richtigen Platz. Seine oder ihre Fähigkeiten reichen nicht für die Aufgabe; er bzw. sie erkennt dies aber nicht.

Eckt mit seinem oder ihrem Sozialverhalten immer wieder an.

Will nur sich selbst verwirklichen.

Sie sind ehrenamtlich/hauptamtlich. Bitte eignen Sie sich Ihre Rolle an und bringen sich so in das Team ein.

6.3 Veränderung in der Rolle? Der Schlüsselberuf der Pfarrerin und des Pfarrers und das Konzept Ehrenamtskoordination

Der Abschied von der „Pastorenkirche“ gehört zu den gut bezeugten Allgemeinplätzen kirchlicher Reformdebatten. Es gelte vielmehr, das Ehrenamt zu fördern, heißt es dann im selben Atemzug, denn eine Kirche ohne Ehrenamtliche sei schließlich nicht denkbar. Selten wird danach gefragt, wie es eigentlich den Trägern der ins Auge gefassten Rolle, den Pfarrern und Pfarrerinnen, mit dieser Forderung geht.⁵ Doch verhängnisvoller noch ist die Sichtweise des Verhältnisses von Pfarramt und Ehrenamt, das sich hier ausdrückt. Ihr Kräftespiel wird als eine Art Nullsummenspiel gesehen, bei dem entweder die eine oder die andere Seite stark ist. Anders ausgedrückt: „In der Kirche geht man gar nicht so selten von einer Verdrängungsthese aus. Eine Gemeinde mit vielen Hauptamtlichen behindere die Aktivität von Ehrenamtlichen und mache sie überflüssig, und umgekehrt würden viele Ehrenamtliche weitestgehend Hauptamtliche einsparen.“⁶

Bereits das Impulspapier „Kirche der Freiheit“, das im Jahr 2006 Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert aufzeigen wollte, forderte entgegen dieser weit verbreiteten Verdrängungsthese, „den Beruf der Pfarrern und Pfarrer als Schlüsselberuf der evangelischen Kirche [zu] stärken“⁷. Diese Forderung stand dabei keineswegs im Widerspruch zur Förderung des Ehrenamts, sondern hatte genau diese im Blick. „Das Pfarramt der Zukunft muss sich neuen Herausforderungen stellen“, heißt es, und zu diesen Herausforderungen zähle die „gabenorientierte Motivations- und Qualifikationskompetenz, die das Engagement der Ehrenamtlichen fördert und bestärkt“.⁸

Wer sich schnell neuen Herausforderungen stellen und Kompetenzen bilden soll, der braucht dafür zunächst selbst die notwendigen Qualifikationen.⁹ Die V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft aus dem Jahr 2014 bestätigt einerseits insofern noch einmal die Schlüsselrolle des Pfarrberufs, als seine Trägerinnen und Träger zurzeit noch die Sichtbarkeit der evangelischen Kirche in der Gesellschaft gewährleisten, und fragt andererseits schon heute kritisch darüber hinaus: „Darf nicht der Pfarrer/die Pfarrerin diese besondere öffentliche Funktion für die evangelische Kirche annehmen, ohne dass das ‚Priestertum aller Getauften‘ gleich in Frage gestellt zu sein scheint? ... Und wie verändert sich diese Schlüsselrolle [der Pfarrern und Pfarrer], wenn Ehrenamtliche in der Fläche faktisch das ‚Gesicht der Kirche‘ werden?“¹⁰

Wenn Pfarrern und Pfarrer also mit der Forderung, ihr Engagement solle in Zukunft stärker der Förderung von Ehrenamtlichen dienen, nicht alleingelassen sondern vielmehr angemessen unterstützt werden sollen, dann braucht es dafür methodisches Rüstzeug und Orte des Gesprächs über die angestrebten Rollenveränderungen.

Das Konzept Ehrenamtskoordination leistet beides. Es bietet mit seinen 13 Schritten zu einer Kultur des Ehrenamts¹¹ eine durchdachte und erprobte Methodik der systematischen Ehrenamtsarbeit. Darüber hinaus ist es durch seinen modularen Aufbau offen für die kontextspezifische Aneignung in verschiedenen gemeindlichen Arbeitsbereichen und regt die Weiterentwicklung der Ehrenamtsarbeit in Arbeitskreisen auf Gemeinde- oder Kirchenkreisebene an.¹² Es eignet sich nicht zuletzt deshalb auch für die Aufnahme in die Curricula der theologischen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen.

5 Eine Ausnahme machen Nikolaus Schneider und Volker A. Lehnert: *Berufen – wozu?*

Zur gegenwärtigen Diskussion um das Pfarrbild in der Evangelischen Kirche. *Neukirchen-Vluyn* 2009, S. 71 ff.

6 Eberhard Hauschildt, Uta Pohl-Patalong: *Kirche*. Gütersloh 2013, S. 367.

7 *Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert.*

Ein Impulspapier des Rates der EKD. Hg. v. Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Hannover 2006, S. 71.

8 A.a.O., S. 73.

9 Auf die enorme Dynamik in der Veränderung des Pfarrberufs wird an verschiedenen Stellen hingewiesen. Vgl. Ulrike Wagner-Rau: *Auf der Schwelle.*

Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels. Stuttgart 2009. – Isolde Karle: *Kirche im Reformstress*. Gütersloh 2010, S. 191 ff.

10 *Engagement und Indifferenz. Kirchenmitgliedschaft als soziale Praxis*. V. EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft.

Hg. v. der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Hannover 2014, S. 131.

11 *Ehrenamt. Das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement am Beispiel von Diakonie und Kirche*. Düsseldorf 2011, S. 8 f.

12 Ein Resultat dieser Weiterentwicklung ist die Broschüre *Ehrenamt und Ehrenamtskoordination. Chancen für die Zukunft einer Kirchengemeinde.*

Dokumentation eines Fachaustauschs. Hg. v. Evangelischen Kirchenkreis Düsseldorf. Düsseldorf 2016.

Das Konzept Ehrenamtskoordination ist im Kern eine Methode des Freiwilligenmanagements, regt aber auch zur Reflexion der eigenen pastoralen Rolle in der Arbeit mit Ehrenamtlichen an. Entgegen der in der gemeindlichen Kultur an vielen Stellen noch tief verankerten „illusionären Charismenkumulation“¹³ im Pfarramt strebt es auf der theologisch-ekklesiologischen Grundlage des Allgemeinen Priestertums¹⁴ die wechselseitige Bereicherung und Ergänzung durch die Gaben der Vielen in der Gemeinde an und ist von daher ein genuines Beteiligungsmodell.

Die bange Frage mancher Kolleginnen und Kollegen im Pfarramt „Wo bleibe ich denn?“, wenn in Zukunft Ehrenamtliche viel stärker das Gesicht der Kirche prägen, erhält durch das Konzept Ehrenamtskoordination eine handlungsorientierte Antwort: Wenn ich als Pfarrer oder Pfarrerin durch mein konzeptionell ausgerichtetes Leitungshandeln die Qualität der Ehrenamtsarbeit in der Gemeinde gesichert habe, dann gelingt es mit größerer Selbstverständlichkeit und Gelassenheit, nicht mehr alles über den eigenen Schreibtisch laufen zu lassen und alles schnell selbst zu erledigen, sondern den Ehrenamtlichen der Gemeinde Verantwortung zu geben, sie zu ihrem Tun zu befähigen und sie darin strukturiert zu begleiten.

Dies ist zumindest ein geeigneter Weg, die multiplikatorische und katalysatorische Funktion des Pfarrdienstes¹⁵ in der evangelischen Kirche zu realisieren. Der eine Dienst, mit dem alle Getauften beauftragt sind, soll gemäß der Vielfalt der verschiedenen Gaben auf möglichst viele Schultern verteilt werden.

Die positive Dynamik, die damit in Kirchengemeinden entfesselt werden kann, liegt auf der Hand¹⁶: Pfarrpersonen, die multiplikatorisch und katalysatorisch arbeiten, tragen zu mehr Ehrenamtlichen bei.

Mehr Ehrenamtliche, wenn sie gut arbeiten sollen, binden aber auch wiederum Kräfte von Hauptamtlichen, weil sie professionelle Unterstützung brauchen. Die unfruchtbare Konstellation engagierte Hauptamtliche versus passive Mitglieder wird aufgelöst.

Mehr Ehrenamtliche verbreitern die Kontaktflächen der Kirchengemeinde in ihre Nachbarschaften und entwickeln größere emotionale Nähe zu den jeweiligen Menschen.

Pfarrerinnen und Pfarrer, die sich ihrer Rolle in der Kooperation mit Ehrenamtlichen theologisch und methodisch vergewissern, erleben es auf diesem Weg nicht als Schwächung, sondern als Stärkung ihres Amtes, wenn sie den Rollenwechsel zur „Ermöglicherin“, zum „Ermöglicher“ für andere erproben. Darauf weisen erste Erfahrungsberichte hin:

„Auf diese Art habe ich nicht weniger zu sagen – aber anders, weniger druckreif. Ich agiere nicht weniger machtvoll – aber anders, mehr an Wirkung als an Durchsetzung interessiert. Womöglich bin ich heute übrigens sogar erfolgreicher als früher, weil sich meine Rolle auf wichtigere Themen erstreckt: die Arbeit mit den Menschen.“¹⁷

Alles in allem sind dies gute Aussichten für den Schlüsselberuf Pfarrerin oder Pfarrer in der evangelischen Kirche.

*Stefan Kläs,
Evangelische Emmaus-Kirchengemeinde Düsseldorf*

13 Vgl. Schneider, Lehnert: a.a.O., S. 63 zur strukturell im traditionellen Generalistenmodell angelegten Überforderung und seinen problematischen Konsequenzen für die Gesundheit der Pfarrerinnen und Pfarrer.

14 Vgl. dazu auch Michael Herbst: Ein Traum vom Ehrenamt. In: Aus der Praxis – für die Praxis. Hg. v. Amt für missionarische Dienste der Evangelischen Kirche von Westfalen und dem Amt für Gemeindeentwicklung und missionarische Dienste der Evangelischen Kirche im Rheinland. Dortmund, Wuppertal 2014, S. 6-16.

15 Vgl. Kirchliche Personalplanung. Handreichung zur Entwicklung eines Rahmenkonzeptes für Personalplanung auf Kirchenkreisebene nach Artikel 95 Absatz 3 Kirchenordnung. Düsseldorf 2012, S. 35.

16 Vgl. Hauschildt, Pohl-Patalong: a.a.O., S. 368.

17 Stefan Koch: „Neues“ Hauptamt – Übung im Rollenwechsel. In: Symphonie, Drama, Powerplay. Zum Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamt in der Kirche. Stuttgart 2017, S. 237f.

6.4. Kommunikation zwischen Tradition und Erneuerung – Kommunikation schafft Transparenz und Zusammenhalt

Kirchengemeinden sind auf Grund der gesellschaftlichen Veränderungen genötigt, sich ebenfalls zu verändern. Sie befinden sich in einem Wandlungsprozess, der für Verunsicherung sorgen kann, aber auch als Chance begriffen werden sollte. Dabei ist ehrenamtliches Engagement für die Zukunft unserer Gemeinden von zentraler Bedeutung, es steht für Erweiterung und Öffnung. Für neue ehrenamtlich Engagierte ist der Zugang jedoch schwierig. Sie finden in unserer traditionellen Angebotsstruktur nicht mehr ihren Ort.

Welche Bedeutung hat Kommunikation in Bezug auf die gemeindliche Arbeit?

Kommunikation

Kommunikation geschieht in unserem Alltag so selbstverständlich, dass wir selten über sie nachdenken. Es kann sich aber lohnen, die Formen und Wege der Kommunikation innerhalb der Gemeinde genauer zu beleuchten, denn gute Kommunikation ist der Schlüssel zu gelingender Entwicklung.

Kommunikation in einer Kirchengemeinde ist ein komplexes Themenfeld und kann auf verschiedenen Ebenen untersucht werden: auf der Beziehungsebene, der Strukturebene und nach innen und außen. Für den Entwicklungsprozess einer Gemeinde kann es sinnvoll sein, zunächst „nach innen“ zu blicken und die Kommunikation auf der Strukturebene auf den Prüfstand zu stellen. In der synodal-presbyterialen Ordnung der Kirchengemeinden sind einige Kommunikationswege durch Gremien und Ausschüsse vorgezeichnet und manchmal auch festgefahren. Wer kennt sie nicht, die langen Sitzungen, in denen viel geredet wird, aber wenige Ergebnisse erzielt werden? Die Frage nach der Effektivität der Gremienarbeit zu stellen, ist nicht leicht, sie kann aber im Ergebnis zu einer enormen Veränderung führen.

Gleichzeitig findet man hier und da auch ein kommunikatives Vakuum in der Gemeindegemeinschaft. Es entsteht häufig zwischen den verschiedenen Gremien und Arbeitsbereichen einer Gemeinde. Themen, die für alle Arbeitsgebiete wichtig sind, wie z. B. das Ehrenamt, werden nicht gemeinsam und übergreifend besprochen, sondern unabhängig von einander parallel in den Fachbereichen – und nicht immer mit einheitlichem Ergebnis. Hier wäre es sinnvoll, Kommunikationsstrukturen zu entwickeln, in denen die fachbereichsübergreifende Arbeit an inhaltlichen Themen fest verortet wird. Eine so entstehende Querschnittskommunikation wirkt sich positiv auf die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung und einer gemeinsamen Identität aus.

Neue Wege in der Kommunikation

Also lohnt sich der Versuch, in der Kommunikation in Kirchengemeinden neue Wege zu gehen. Der vorgegebene Rahmen ist weit. In ihm ist genügend Spielraum und Entwicklungspotential, um Innovation gestalten zu können. Welchen Weg die Kommunikation nehmen sollte, liegt an den Informationen, die weitergegeben werden und an den Themen, die besprochen werden sollen.

„Da jeder Mensch an seine Wahrnehmung gebunden ist, kann niemand unabhängig von seiner subjektiven Wahrnehmung denken. Doch durch Interaktion und Kommunikation können Menschen in einem Gemeinwesen eine gemeinsame Wirklichkeit erschaffen und sich über sie verständigen.“

aus: Ehrenamt, das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement am Beispiel von Diakonie und Kirche, Ursula Wolter u. a. Diakonie Düsseldorf Verlag 2011 (S. 129)

Kommunikation von Informationen

Bei der Kommunikation von Informationen besteht oft schon Unsicherheit, die Informationswege sind nicht klar. Zu vermeiden ist, dass Informationen zu Herrschaftswissen werden. Bei einer Information ist es sinnvoll, den anderen und sich zu fragen, was er braucht, um die Information zu verstehen. Was als selbstverständlich erscheint, ist oft eine Information wert. Nicht immer ist für eine Informationsweitergabe ein Gremium nötig. So kann Organisatorisches und das Nutzen von Ressourcen und Materialien zentral verwaltet werden. Die Frage ist, wie eine Gemeinde es schafft, Informationen transparent zu machen und denen zur Verfügung zu stellen, die sie brauchen.

Kommunikation zu inhaltlichen oder gesellschaftlichen Themen

Das Querschnittsdenken hilft das kommunikative Vakuum zu füllen. In der Kirchengemeinde wird sich darüber verständigt, welche Themen eine so große Bedeutung haben, dass sie von allen beraten und getragen werden sollten. Der Umgang mit dem Thema Ehrenamt gehört dazu. In einem Querschnittsgremium sind alle gemeindlichen Bereiche vertreten. Es wird im besten Fall von einer Ehrenamtskoordinatorin oder einem Ehrenamtskoordinator moderiert.

Kommunikation über Veränderungen

Zunächst ist es wichtig, ein klares Selbstverständnis von Gemeinde zu erzeugen, bevor man nach außen geht, um neue Ehrenamtliche zu gewinnen oder sich zu vernetzen. Entsteht in der Veränderung nach innen zu viel Unmut, schädigt das die Wirkung nach außen. Mit einer gemeinsamen Identität ist es leichter nach außen wirksam zu werden.

Kommt das vertraute System in Bewegung, führt das häufig sowohl bei Hauptamtlichen als auch bei Ehrenamtlichen zu Verunsicherung. Es muss die Balance gefunden werden zwischen einem notwendigen Gefühl von Sicherheit und der Neugierde und der Lust auf etwas Neues. Eine gute Form der Kommunikation, die den Prozess transparent macht und die Fragen aller Beteiligten berücksichtigt, hilft den Beteiligten, schwierige Phasen zu bewältigen. Sicherheitsbedürfnis und Entwicklungsgeschwindigkeit sind bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt, es braucht also ausreichend Zeit, um niemanden zu überfordern.

Besonders verunsichert zeigen sich häufig diejenigen, die sich bereits über viele Jahre hinweg in traditionellen Arbeitsbereichen der Gemeinde engagieren, z. B. im Besuchsdienst oder der Frauenhilfe. Sie benötigen eine angemessene Wertschätzung, Bestätigung und Aufmerksamkeit. Es darf keinesfalls der Eindruck entstehen, dass neue Entwicklungen einen Verdrängungsprozess in Gang setzen sollen.

Gemeinsam nach übergeordneten Zielen suchen

Die Haltung, aus der heraus wir handeln, ist von grundlegender Bedeutung. Die Entwicklung einer guten Kommunikationsstruktur, sowohl innerhalb der Fachbereiche als auch fachbereichsübergreifend, hilft dabei, ein neues, transparentes Bild von Gemeinde entstehen zu lassen, in dem jeder seinen Platz benennen kann. Zu wissen, wo man hingehört und dass man gebraucht und geschätzt wird, gibt Sicherheit. Diese Sicherheit macht es möglich, Neues zuzulassen, – idealerweise sogar willkommen zu heißen.

Das durch den kommunikativen Prozess gemeinsam entwickelte neue Bild von Gemeinde orientiert sich nicht an „Besitzstandswahrung“ einzelner Personen oder Gruppen, sondern an übergeordneten Zielen. Fragen wie die, was möchten wir gemeinsam erreichen oder für wen wollen wir da sein, verdeutlichen den Prozessbeteiligten immer wieder neu, dass es um eine Zukunftsorientierung geht, die weit über das „Alltagsgeschäft“ hinausgeht.

Durch die Sicherheit, die das neue Bild von Gemeinde gibt und die Orientierung an übergeordneten Zielen, kann und sollte auch eine neue Perspektive entstehen, die es leichter macht, eine Haltung einzunehmen, die nach außen Offenheit signalisiert und Menschen einlädt, Gemeinde für sich zu entdecken und mit zu gestalten.

Kommunikation braucht personelle Ressourcen

Es scheint eine unausweichliche Tatsache zu sein: Kommunikation braucht personelle Ressourcen in der Struktur oder in der Beziehung. Kommunikation ist zwar zentraler Bestandteil unseres täglichen Handelns, führt aber nicht automatisch zum Erfolg. So kann durchaus der Schluss naheliegen, dass zu einem neuen Bild von Gemeinde auch neue Aufgabenfelder gehören, die insbesondere die Querschnittskommunikation zielorientiert fördern und kontinuierlich weiterentwickeln. Ehrenamtskoordination ist ein solches Aufgabenfeld.

Es gilt auch ein neues Rollenverständnis für Mitarbeitende in Kirchengemeinden zu schaffen. Egal, wer mit der Organisation der veränderten, am Bedarf orientierten Kommunikation, strukturell wie persönlich, beauftragt wird, die Mitarbeitenden brauchen die volle Unterstützung der Gemeinde und Gemeindeleitung. Sie ist Entwicklungsmotor, sie braucht Visionsstärke, muss die Übersicht behalten und in alle Richtungen dialogfähig sein. Wer kann diese Aufgabe übernehmen und ist dafür eine besondere Qualifikation erforderlich?

Fazit

- Kommunikationsstrukturen überprüfen
- Zielgerichtete Kommunikation als Entwicklungsmotor nutzen
- Querschnittskommunikation organisieren
- Altes und Neues verbinden
- Gemeinsames Denken schulen
- Raum für neue Ideen und neues Engagement schaffen
- Neue Rollen definieren
- In Bewegung kommen

*Ursula Wolter,
Diakonie und Ev. Kirchenkreis Düsseldorf*

6.5 Berührung schaffen über Touchpoints – Eine Idee zur Gewinnung von Ehrenamtlichen

„Wenn Ihre Nachbarin auf Ihre Gemeinde schauen würde, was würde sie sagen?“ Wie wirken wir als Gemeinde auf andere, wie werden unsere Räumlichkeiten gesehen, wie unser Erscheinungsbild? Wirken wir einladend, aufgeschlossen, fühlen sich andere bei uns wohl? Viele Fragen, die weiterhelfen, zunächst einmal von außen auf uns zu schauen, also einen Perspektivwechsel vorzunehmen. Denn das ist der Schlüssel: Nicht nur, wie wir es gewohnt sind, von innen nach außen zu gucken und von unserer Sichtweise auszugehen, sondern in eine andere Sichtweise einzusteigen, die Blickrichtung zu verändern und von außen nach innen zu schauen. Dabei werden wir vermutlich interessante Entdeckungen machen.

Für eine Kirchengemeinde ist es erstmal fremd von innen zu reden. In der Vorstellung von Gemeinde befindet sie sich ja überall. Die Gemeindeglieder wohnen überall. Wo ist da das innen? Aber genau da liegt der springende Punkt: das Gemeinwesen ist wesentlich mehr als die Kirchengemeinde. Also meint innen die Kirchengemeinde mit ihren aktiven Mitgliedern, die alle Regeln und Umgangsformen kennen und letztendlich auch aufstellen. In zweiter Linie meint es die Räumlichkeiten der Kirchengemeinde und ihre Wirkung auf Menschen. Außen meint die Anderen im Gemeinwesen, zum Beispiel die Schützenvereine, die Unternehmen, die Kirchenfernen, um nur einige zu benennen. Von außen wird die Kirchengemeinde oft als verschlossen erlebt, als fremd. Es reicht nicht, wenn die aktiven Gemeindeglieder sich als offen erleben. Es geht darum, wie die anderen die Kirche erleben, denn zu den anderen wollen wir ja Kontakt aufnehmen.

Zwischen diesem Innen und diesem Außen liegt die Öffentlichkeitsarbeit, zu der unter anderem die Idee der Touchpoints zählt.

Touchpoints – Berührungspunkte schaffen – setzt genau da an.

- Wo sind die öffentlichen Flächen in einer Gemeinde, die dafür genutzt werden können?
- Wie muss das Verhalten der Aktiven sein, um offen zu wirken?
- Welche Angebote können entwickelt werden, um Menschen für die Gemeinde zu begeistern?

Was sind Berührungspunkte?

Zwischen außen, also außerhalb unserer Kirchengemeinde, und innen, also innerhalb unserer Kirchengemeinde, befindet sich die wichtige, sehr sensible Berührungsfäche, die so oft recht lieblos und mit großer Selbstverständlichkeit behandelt wird. Im Marketing spricht man von Touchpoints, das sind die Berührungspunkte der Menschen außerhalb der Gemeinde mit dem, was wir als Kirchengemeinde sind und anbieten. An jedem dieser Berührungspunkte sammeln die Bürgerinnen und Bürger des Gemeinwesens in dem unsere Kirchengemeinde liegt Eindrücke. Deshalb ist es so wichtig, zu wissen und zu überlegen, welche Eindrücke wir anbieten.

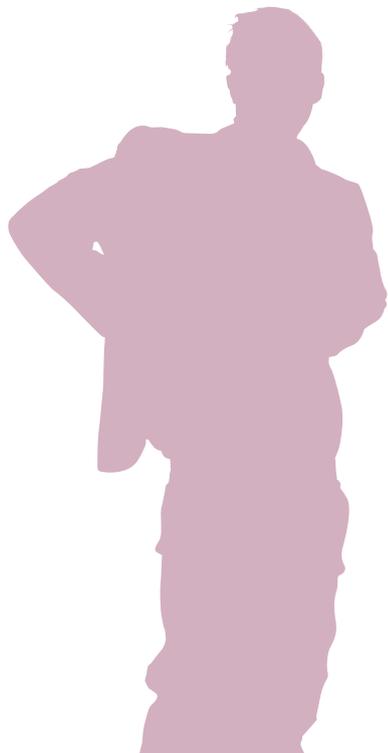
Berührungspunkte sind zum Beispiel:

- Qualität und Aktualität der Homepage
- Persönliche Begegnungen und Gespräche
- Erscheinungsbild der Einrichtung
- Erscheinungsbild der Mitarbeitenden
- Veranstaltungen in der Gemeinde

Die Idee für die Gewinnung Ehrenamtlicher

Wichtig ist es, Menschen, die wir begeistern wollen, als Personen zu sehen und sie nicht schon auf die Funktion als Freiwillige zu reduzieren. Zunächst könnten Mitmachangebote Lust machen, einfach mal in die Gemeinderäume zu kommen, eine erste Hemmschwelle abzubauen. Das könnten Workshops sein zu verschiedenen Themen, Vorträge zu aktuellen Anlässen, Veranstaltungen. Die herzliche Einladung lautet, einfach dabei zu sein, ohne eine Verpflichtung.

Aus Angesprochenen, aus Gästen, aus an bestimmten Themen Interessierten, können Mitwirkende werden. Bei einem ersten Kontakt können Adressen der Interessierten aufgenommen werden, z. B. in einem Gästebuch, um an diese später aktuelle Informationen über die Gemeinde zu verteilen. In einem zweiten Schritt können Engagementangebote der Gemeinde bekannt gemacht werden. Auch die Einladung eigene Engagementfelder zu entwickeln, könnte ein weiterer Schritt sein, Menschen zu begeistern. Bei solchen Veranstaltungen gilt es, echt zu sein. Es ist besser, sich über die realen Möglichkeiten in der Kirchengemeinde bewusst zu sein und diese ehrlich zu kommunizieren, als zu viel zu versprechen und es nicht halten zu können. Unzufriedene oder enttäuschte Gäste tragen dies auch weiter.



Wie erreiche ich welche Zielgruppe?

Ein erster Schritt stellt eine Grundentscheidung dar: Wollen wir uns auf neue Zielgruppen einlassen und wollen wir uns auf andere Blickwinkel einlassen? Möglicherweise erhalten wir Rückmeldungen, die einen Stein ins Rollen, auf jeden Fall uns zum Nachdenken bringen können.

Um Menschen zu begeistern, ist ein Blick aus ihrer Sicht auf unsere Gemeinde hilfreich. Ein nächster Schritt ist, dass wir uns informieren, welche unterschiedlichen Zielgruppen in unserer Gemeinde oder im Umfeld der Gemeinde leben.

In der Literatur werden zehn Milieus beschrieben. So ist es interessant zu fragen, wer bei uns wohnt? Die Gruppe der Traditionalisten, Konservativen und die bürgerliche Mitte schrumpfen. Die sogenannten Postmateriellen beschäftigen sich mit Themen wie Gesundheit, Ernährung, Sinnfindung. Die Experimentalisten interessieren sich für Kunst etc., die Hedonisten suchen einen Familienersatz. Es geht um die richtigen Argumente, um das Gespür, was der andere braucht. (Quelle: Sinus-Milieu-Studie).

Je konkreter das Bild von einer Zielgruppe ist, desto genauer kann ich die Zielgruppe mit attraktiven und interessanten Botschaften erreichen.

*Karen Sommer-Loeffen,
Diakonisches Werk
Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.*

Autorinnen und Autoren

Andrea Faust,

geb. 1964 in Düsseldorf, studierte Sozialpädagogik, verantwortet seit 2003 die gemeindediakonische Arbeit der evangelischen Kirchengemeinde Düsseldorf-Unterrath und leitet seit 2008 ein zentrum plus für die Diakonie Düsseldorf. In beiden Arbeitsbereichen realisierte sie neue partizipative und Eigeninitiative fördernde Ehrenamtsstrukturen und baute vorhandene Engagementfelder aus. Dazu wirkte sie an der Entwicklung und Umsetzung von Fortbildungen für Ehrenamtliche im kirchengemeindlichen und kirchenkreislichen Kontext mit. Sie ist ausgebildete Ehrenamtskoordinatorin, Systemische Beraterin und betreibt professionelle Netzwerkarbeit.

Nicole Ganss,

geb. 1968 in Wuppertal, Erzieherin und Diakonin, arbeitet seit 2014 als Referentin im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland im Dezernat 2.2. – Personalentwicklung. Dort ist sie zuständig für die gemeindepädagogisch-diakonischen Mitarbeitenden sowie für die Förderung ehrenamtlicher Arbeit im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Förderung und Verbreitung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende sowie Schaffung der dafür notwendigen Strukturen. Sie verfügt über eine abgeschlossene Pastoralpsychologische Weiterbildung in Seelsorge (KSA) und nimmt zurzeit am Ausbildungsgang „Freiwilligenmanagement“ teil.

Heinz-Werner Frantzmann,

geb. 1954 in Idar-Oberstein, studierte Theologie und ist seit 2003 Pfarrer bei der Diakonie Düsseldorf. Dort koordiniert er die Zusammenarbeit zwischen Diakonie und evangelischen Kirchengemeinden in der Stadt. Die Förderung nachhaltiger Ehrenamtsprojekte in den Gemeinden gehört ebenso zu seinen Aufgaben wie die Mitwirkung an Konzeption und Durchführung des Weiterbildungsangebotes Ehrenamtskoordination. Zuvor baute Heinz-Werner Frantzmann als Pfarrer einer Düsseldorfer Gemeinde neue Formen ehrenamtlicher Beteiligung und sozialer Netzwerke auf. Er ist ausgebildeter Ehrenamtskoordinator und Fachmann für Projektmanagement.

Stefan Kläs,

geb. 1972 in Siegen, studierte Theologie in Siegen und Bonn und ist seit 2016 Pfarrer der Evangelischen Emmaus-Kirchengemeinde Düsseldorf. Davor war er wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bonn und seit 2007 Pfarrer in Kirchengemeinden in Bürglen TG (Schweiz) und Düsseldorf. Er verfügt über Qualifikationen als Bibliolog-Leiter (Bibliolog-Netzwerk) und Organisationsberater. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie die Erwachsenenbildung. Er ist Mitglied im Arbeitskreis Ehrenamtskoordination des Kirchenkreises Düsseldorf.

Thorsten Nolting,

geb. 1964 in Stadthagen, studierte Theologie und Philosophie in Marburg, Berlin, Tübingen und Frankfurt. Seit 2002 ist er Vorstandsvorsitzender der Diakonie Düsseldorf und seit 2007 Abteilungsleiter Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf. Bis Mitte 2011 leitete er das Labor für soziale und ästhetische Entwicklung an der Bergerkirche, zuvor war er von 1994 bis 2002 Leiter des Projekts Kirche in der City an der Johanneskirche in Düsseldorf. Seit 2007 ist er Leiter des Diakonie Düsseldorf Verlags.

Karen Sommer-Loeffen,

geb. 1961 in Duisburg, ist seit 1991 Referentin für Ehrenamt, Selbsthilfe und Bahnhofsmissionen beim Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. Von dort aus hat sie kontinuierlich eine engagementfördernde Infrastruktur für diakonische Einrichtungen und Kirchengemeinden entwickelt und gefördert. Nach dem ersten Staatsexamen für die Sekundarstufen I und II in den Fächern Theologie, Pädagogik und Geographie qualifizierte sie sich zur Sozialmanagerin weiter. Seit vielen Jahren konzipiert sie Qualifizierungsangebote zu Ehrenamt und Selbsthilfe.

Ursula Wolter,

geb. 1960 in Düsseldorf, leitet bei der Diakonie Düsseldorf seit 2003 das Referat Ehrenamt. Die Sozialpädagogin verfügt über Qualifikationen in Tanz-Sozial-Therapie, Führungs- und Managementqualitäten, Organisationsentwicklung im Freiwilligen Sektor und Personalentwicklung. Sie baute 1999 MachMit – die Freiwilligenzentrale der Diakonie Düsseldorf auf. Seit 2004 verantwortet sie außerdem die Konzeption und Durchführung der berufsbegleitenden Weiterbildung Ehrenamtskoordination. Im Laufe der Jahre kamen die Arbeitsgebiete Corporate Volunteering, Fortbildung für Ehrenamtliche und Ehrenamtskoordination in Kirchengemeinden hinzu.

Impressum

Herausgeber

Evangelische Kirche im Rheinland, Düsseldorf
Evangelischer Kirchenkreis Düsseldorf, Düsseldorf
Diakonie Düsseldorf, Düsseldorf

Lektorat

Ingrid Daniel,
Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland

Redaktion

Arbeitskreis Ehrenamtskoordination
des Evangelischen Kirchenkreises Düsseldorf,
Ursula Wolter, Nicole Ganss

Grafische Gestaltung

Jan Schletter, unikat Werbeagentur, Wuppertal

Druck

Ley + Wiegandt, Wuppertal

Auflage

2.000

Düsseldorf, im Februar 2019

Download unter

<http://www.ekir.de/url/wPG>



