

# Ehrenamt

# Sinn-voll

einladend  
Ressourcen  
wertschätzen  
Freude  
würdigen  
Sinn  
begleiten  
Kompetenz  
fortbilden  
Atmosphäre  
Rahmenbedingungen  
wertvoll  
selbständig  
willkommen



Evangelische  
Kirche in Mannheim  
*Ehrenamtsstandards*



*Projektgruppe*

*„Verbesserung der Ehrenamtlichen- und Mitgliederorientierung  
in der Evangelischen Kirche Mannheim“*

*Heike Archut, Andreas Brilla, Sebastian Carp, Ekkehard Dreizler,  
Ralph Hartmann, Ursula Igel, Claudia Krüger, Helmut Krüger,  
Marianne Lang, Michel Maugé, Sigrid Mohr-Messarosch,  
Marc Reinshagen, Thomas Schreier, Manfred Senner*

„Ihr aber  
seid der Leib Christi  
und jeder von Euch  
ein Teil.“

„In einem jeden  
offenbart sich der Geist  
zum Nutzen  
aller.“

*Apostel Paulus  
Im 12. Kapitel des  
1. Briefs an die Korinther*

Die Evangelische Kirche bildet sich aus der Summe ihrer Mitglieder. Sie lebt davon, dass Menschen in ihr beten, sich zusammen finden, ihr geben, was sie benötigt, und sich für sie und die Gesellschaft engagieren.

### Evangelische Kirche und Ehrenamt

Die Leitung Evangelischer Kirche vollzieht sich im Zusammenwirken von ehrenamtlich und beruflich Tätigen. Ehrenamtliches und berufliches Engagement sind hierbei untrennbar aufeinander angewiesen.

Das Ehrenamt befindet sich im Wandel. Einerseits bieten sich heute vielfältige Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement, andererseits ist die Zeit einzelner hierfür begrenzt.

Beides – sowie die Frage nach dem persönlichen Nutzen sind

Kennzeichen für das „neue Ehrenamt“.

### Neues Ehrenamt

Zudem sinkt als Folge der Bevölkerungsentwicklung die Zahl derer, die sich ehrenamtlich betätigen. Die unterschiedlichen Engagementfelder werden künftig in unserer Gesellschaft verstärkt um die Gunst Freiwilliger werben.

Auf diese Entwicklungen bereitet sich die Evangelische Kirche Mannheim vor.

Der Dekan Mannheim setzte 2011 eine Arbeitsgruppe ein mit dem Auftrag, ein Konzept zukunftsorientierter Gestaltung des Ehrenamts zu erarbeiten.

Ihr gehörten neun ehrenamtlich und sechs beruflich Mitarbeitende aus unterschiedlichsten Engagementfeldern an.

Ein Ergebnis sind die nun vorliegenden Vorschläge für Standards guten und erfüllenden ehrenamtlichen Engagements in der Evangelischen Kirche Mannheim.

### Sieben zentrale Prinzipien für gelingendes Ehrenamt

Die Standards sind in der Wirkform und damit aus der Sicht der Leitung von Gemeinden, Einrichtungen und Projekten unserer Kirche formuliert, die sich in der Regel aus ehrenamtlich und beruflich Tätigen zusammensetzen.

Sie benennen sieben zentrale Prinzipien, die sich leitende Gremien in der vorliegenden oder auch in einer der speziellen Situation angepassten Form zu eigen machen können, um so zur Weiterentwicklung der Ehrenamtskultur in der Evangelischen Kirche Mannheim beizutragen.

Verabschiedung, Veröffentlichung und Verwirklichung dieser Prinzipien sind ein starkes Zeichen. Für Menschen, die bereits in unserer Kirche ehrenamtlich tätig sind, bedeuten sie Bestätigung und Würdigung ihres Engagements. Für die, die mit dem Gedanken spielen, sich bei uns zu engagieren, laden die Standards zur Mitarbeit ein, indem sie den Rahmen des Engagements transparent machen.

Mannheim, 27.11.2012

## Wertschätzen und Würdigen

Ehrenamtliches Engagement ist für uns wertvoll.

Wir leben eine Kultur der Wertschätzung. Wir begegnen einander als ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende auf Augenhöhe.

Kennzeichen von Wertschätzung sind individuell und sichtbar ausgedrückter Dank und die Möglichkeit zu eigenverantwortlichem Arbeiten.

Wertschätzen und Würdigen sind wesentliche Aufgaben der mit der Leitung betrauten Ehren- und Hauptamtlichen.

### Zum Beispiel

- Ehrenamtliche werden von beruflich Mitarbeitenden (z.B. Pfarrerinnen und Pfarrer), selbstverständlich, freundlich und wertschätzend begrüßt.
- Es wird kommuniziert, dass Ehrenamt nicht selbstverständlich ist.
- dem Wohlbefinden werden durchaus solche Geschenke wahrgenommen. Pauschalbeschenkungen mit nutzlosem Nippes dagegen eher selten!
- Einsatz und Engagement von Ehrenamtlichen wird wahrgenommen.

### Wertschätzung durch Aufmerksamkeit

- Ehrenamtliche freuen sich über persönliche Geschenke. Sie müssen nicht groß und auch nicht teuer sein; stattdessen originell, geschmackvoll und vor allem persönlich zugeschnitten und zur rechten Zeit am rechten Ort überbracht. Auch gute(!) Worte auf einer Karte, eine einzelne Blume, die echte Nachfrage nach
- Eine jährliche Einladung für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende (Empfang oder gemeinsames Essen oder Mitarbeitertag) wird als Zeichen der Wertschätzung verstanden, bietet Gelegenheit zum Kennenlernen, Feiern, Informieren, Konzipieren – und darf durchaus auch ohne längere Besinnung genossen werden.

- Die Wertschätzung ist unabhängig davon wie (geistig oder körperlich) anspruchsvoll die Tätigkeit ist.
- Hauptamtliche begegnen Ehrenamtlichen auf Augenhöhe.

#### Wertschätzung durch Feedback

- Wertschätzung schließt Kritik nicht aus, sondern ein – insbesondere wenn sie sachlich (also im Blick auf die geleistete Arbeit) und nicht persönlich vorgetragen wird und sich an zuvor vereinbarten Zielen orientieren kann.
- Gemeindebriefe sind ein gutes Forum, um Mitarbeitende und ihre Arbeit sorgfältig vorzustellen und so auch zu würdigen.

- Es werden Fortbildungen, Einkehrtage, Mitarbeiterfreizeiten angeboten

#### Wertschätzung durch Unterstützung

- Kostenersatz erfolgt unkompliziert - und umgehend. Das betrifft den Klebestift für die Jugendgruppe ebenso wie angefallene und vereinbarte Fahrtkosten.
- Spendenquittungen für Aufwand werden ebenso zeitnah ausgestellt wie Bescheinigungen über ehrenamtliche Tätigkeiten.
- Es gibt eine komfortable Ehrenamtsdatenbank.
- Es gibt ein Dankkonzept.



## Eine einladende Atmosphäre schaffen

**Ehrenamtliche sind willkommen, und Ehrenamt macht Freude.**

Wir nehmen neu Hinzukommende offen auf und stellen sie vor. Unser Interesse gilt zuerst der Person und ihren Anliegen, nicht allein ihrer Funktion für uns.

Wir arbeiten gemeinsam und wir feiern gemeinsam.

### Zum Beispiel

- Neue Hinzukommende werden interessiert und herzlich aufgenommen – und nicht „weggebissen“ (Kuchenschneiden kann nur ich). Es gibt wertschätzende Rituale (Einsegnung, Vorstellung, Verabschiedung).
- Ehrenamtliche erleben, dass ihnen zugehört wird – auch wenn es einmal um persönliche Probleme gehen sollte.
- Neu hinzukommende Ehrenamtliche werden begleitet. (Patent)

#### Ehrenamt macht Spaß

- Das Pfarramt hat Öffnungszeiten, die auch für berufstätige Ehrenamtliche passen.
- Wir begegnen uns freundlich, offen und ehrlich und akzeptieren einander so wie wir sind.
- Wir gestehen uns Veränderungen zu.

#### Man darf „Nein“ sagen

- Man darf einmal (oder auch öfter) „Nein“ sagen.
- Es ist problemlos möglich, Auskünfte zu bekommen. „Herrschaftswissen“ wird bereitwillig geteilt.

## Klare Rahmenbedingungen vereinbaren

### Ehrenamt benötigt klare Rahmenbedingungen.

Als beruflich und ehrenamtlich Tätige treffen wir präzise Absprachen. Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind geklärt. Ehrenamtliche wissen, was sie sollen, können und dürfen. Ansprechpersonen für erforderliche Klärungen sind bekannt und zeitnah erreichbar.

#### Zum Beispiel

- Die Aufgaben sind klar **inhaltlich** beschrieben.
- Der **zeitliche** Umfang der Arbeit ist bekannt.
- Es ist vereinbart **wie lange** die Aufgabe übernommen wird.
- Die Anforderungen für die Aufgaben sind transparent.
- Der Ansprechpartner ist definiert, kompetent und kümmert sich.
- Relevante Informationen werden selbstverständlich und aktiv zur Verfügung gestellt.
- Es gibt eine Struktur, die eigenverantwortliches Arbeiten ermöglicht.
- Der (übergeordnete) Sinn der Aufgabe ist deutlich.
- Die Leitung sorgt für Verlässlichkeit.

#### Ehrenamtsmanagement

#### Strukturen, die eigenverantwortliches Arbeiten ermöglichen

- Der Kompetenzrahmen – sowohl das als auch Entscheidungen betreffend - ist vereinbart und wird eigenverantwortlich wahrgenommen.
- Es gibt eine Ansprechperson für Ehrenamtliche - sowohl auf der Ebene der Stadtkirchengemeinde als auch in der Pfarrgemeinde - die im Konfliktfall und bei Grundsatzzfragen weiter hilft.
- Ansprechpartner und Verantwortliche für einzelne Arbeitsbereiche sind veröffentlicht.
- Es gibt ein System der Maßnahmen- Projekt- und Zeitplanung (Wiedervorlage).
- Eine EKMA Jobbörse ist geschaffen.

## Ressourcen bereitstellen

### Ehrenamtliche brauchen Ressourcen.

Ehrenamtliche bringen sich mit ihrem Engagement ein. Wir stellen zur Verfügung, was sie für ihre Arbeit brauchen. Mit der Zeit, die Ehrenamtliche einsetzen, gehen wir sorgsam um.

#### Zum Beispiel

- Ehrenamtlich Mitarbeitende wissen, was sie wofür ausgeben können. Ihr Bedarf wird gesehen, beachtet und eingeplant. Sie sind am Zustandekommen des Kostenrahmens beteiligt.

- Die Raumbelugung ist organisiert. (Gemeinde-)räume werden bei Bedarf flexibel und kooperativ bean-sprucht und geteilt.

#### Kostenrahmen und technische Ausstattung entsprechen der vereinbarten Aufgabe.

- Die technische Ausstattung (PC, Kopierer, Beamer...) ist auf der Höhe der Zeit und entspricht dem Umfang der Aufgabe.

- Ehrenamtlich Mitarbeitende haben *problemlos* Zugang zum Büro und zu den Arbeits-materialien, die sie für ihre Arbeit brauchen.

#### Ehrenamtliche haben einen Schlüssel.

- Ehrenamtliche haben jederzeit freien Zugang zu den notwendigen Ressourcen

- Die Grenze zwischen ehren-amtlicher und beruflicher Tätigkeit für die Gemeinde wird regelmäßig hinterfragt.

- Die Arbeitsbereiche sind im Haushalt auch tatsächlich beziffert und bedacht.

## Selbständig arbeiten

### Ehrenamtliche arbeiten selbständig.

Wir treffen gemeinsam verlässliche Vereinbarungen über Umfang und Dauer ihres Engagements.

Realistische und nachvollziehbare Absprachen ermöglichen eigenverantwortliches Handeln und erfahrbare Wertschätzung durch gemeinsames Feedback.

### Zum Beispiel

- Ziele und Etappenziele sind ebenso vereinbart (messbar, realistisch, nachvollziehbar) wie dazu passende Formen von Feedback und Evaluation. Sie werden kompetent durchgeführt.
- Die Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten für das Engagement sind geklärt und kommuniziert. Die Absprachen werden dokumentiert. Hierfür gibt es Checklisten und Mustervereinbarungen.
- das ehrenamtlich Mitarbeitenden zur Verfügung steht. (Kopierer, Fax, Papier und Büromaterial...)
- Eine erfolgte Beauftragung wird allen Betroffenen zuverlässig bekannt gemacht (Ältestenkreis, Gemeindebrief, Homepage...)
- Ein Organigramm dokumentiert Zuständigkeiten.
- Es gibt ein Telefonverzeichnis mit Funktionen und Mitarbeitenden

### Ehrenamtskontrakt dokumentiert gegenseitige Rechte und Pflichten.

- Die Zielerreichung wird gewürdigt, gefeiert und öffentlich bekannt gemacht.
- Es gibt ein (technisch) mindestens zureichend ausgestattetes Büro
- Je nach Art und Umfang der Aufgabe wird eine Dokumentation/Statistik der Arbeit vereinbart.

## Fortbilden und begleiten

### Ehrenamt lebt von Kompetenz.

Wir schaffen Bedingungen, unter denen Ehrenamtliche ihre Persönlichkeit und ihre Fertigkeiten weiterentwickeln und ihr Engagement als bereichernd erfahren können.

Sie haben Anspruch auf verlässliche Begleitung, qualifiziertes Feedback und Fortbildung.

#### Zum Beispiel

- Es gibt regelmäßige Feedback- und Perspektivgespräche
- Der Fortbildungsbedarf wird erhoben, befriedigt und finanziert.
- Fortbildungsmöglichkeiten werden regelmäßig bekannt gemacht.
- Vorhandene Kompetenzen Ehrenamtlicher werden erhoben und genutzt.
- Hauptamtlich Mitarbeitende können von ehrenamtlich Mitarbeitenden lernen.

#### Fortbildungsangebote sind für das Ehrenamt konstitutiv

- Es gibt einen arbeitsgebiets- und gemeindeübergreifenden Erfahrungsaustausch.
- Die Evangelische Kirche Mannheim lädt zu Ehrenamtstagen mit kommunikativer und fortbildender Ausrichtung ein.
- Es gibt wohnortnahe Angebote zur Fortbildung.
- Fachwissen wird geteilt – und nicht gehütet oder monopolisiert.
- Ehrenamtliche können von Zertifizierungsangeboten Gebrauch machen.

## Ehrenamt macht Sinn

### Ehrenamt ist „Sinn-voll“.

Das christliche Fundament, auf dem ehrenamtliches Engagement geschieht, ist erkennbar.

Wir kommunizieren das „Sinn“-stiftende unseres Engagements aktiv und begeistern uns gegenseitig.

### Zum Beispiel

- Ehrenamtliche können über die zugrunde liegenden Werte ihrer Aufgabe Auskunft geben.
- Wir gehen auf die Motivationen der Ehrenamtlichen ein.
- Die unterschiedlichen Motivationen der Ehrenamtlichen sind Gesprächsthema.
- Das Sinnstiftende hinter der Aufgabe ist bekannt und wird aktiv kommuniziert (Wozu ist das gut, was ich tue?)
- Es ist legitim, die Frage nach Sinn und Nutzen zu stellen. („Was habe ich davon?“)
- Es findet ein Austausch über den Sinn der Aufgaben statt.

### Das christliche Wertesystem wird verständlich kommuniziert.

- Wir achten die Fähigkeiten, Begabungen und Interessen der Ehrenamtlichen.
- Muss bei so viel „Christlichkeit“ nicht das Evangelische deutlicher benannt werden – gerade wenn es um Ehrenamtliche geht

WIR HABEN AUS DEM MODELL  
EINMAL ALLE EHRENAMTLICHEN  
LEISTUNGEN HERAUSGERECHNET!



## **Wertschätzen und würdigen**

Ehrenamtliches Engagement  
ist für uns wertvoll.

## **Eine einladende Atmosphäre schaffen**

Ehrenamtliche sind willkommen,  
und Ehrenamt macht Freude.

## **Klare Rahmenbedingungen vereinbaren**

Ehrenamt benötigt  
klare Rahmenbedingungen.

## **Ressourcen bereitstellen**

Ehrenamtliche brauchen  
Ressourcen.

## **Selbständig arbeiten**

Ehrenamtliche  
arbeiten selbständig.

## **Fortbilden und begleiten**

Ehrenamt  
lebt von Kompetenz.

## **Ehrenamt macht Sinn**

Ehrenamt  
ist „Sinn-voll“.