

Thesepapier des AEB zum Thema: Begleitung von Ehrenamtlichen – eine Zwischenbilanz

1. Orientierung an Gaben der Mitarbeitenden und nicht (nur) an vakanten Ämtern

Es ist inzwischen fast allgemeiner Konsens, dass Ämter gaben-orientiert besetzt werden sollten. Allerdings fangen viele Probleme dann erst an. Gabentests beinhalten auch die Gefahr einer Festlegung auf eine Momentaufnahme und berücksichtigen zu wenig, dass man auch in Aufgaben hineinwachsen bzw. Begabung neu entdecken kann.

Für die Gemeindeleitung stellt sich die Frage, was sie tun soll, wenn mehr Aufgaben da sind als Bereitschaft, Gaben einzusetzen.

- a) Ämter unbesetzt lassen birgt die Gefahr, dass der/die Pastor/in diese Aufgaben auch noch übernimmt, ungeachtet ob er/sie die entsprechende Gabe dafür hat.
- b) Suche nach geeigneten Menschen ausdehnen, auch über Gemeindegrenzen hinaus
- c) bei Besetzungskompromissen sind Motivationsverlust und Verletzungen oft vorprogrammiert

2. Klare Zielsetzung für eine Aufgabe und die dahinterstehende Aktivität (keine Fortsetzung nur aus Tradition)

Es ist notwendig, die Ziele für alle Teilbereiche der Gemeindegemeinschaft und ebenso für jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in zu definieren. Das schafft Klarheit und dadurch auch Freiräume.

Regelmäßige Berichte (nicht nur) an die Gremien können auf Zielorientierung hinweisen.

Wir sollten häufiger den Mut haben, Dinge sterben/**ruhen** zu lassen.

3. Bestätigung und Einsetzung vor der Gemeinde + Einführung in die Aufgabe

Sehr motivierend sind gottesdienstliche „Rituale“, in denen Mitarbeitende für eine neue Aufgabe bzw. Entpflichtung gesegnet werden.

Der Agende-Ausschuss wird gebeten, eine Vorlage für Gottesdienste zur Einsetzung / Segnung neuer Mitarbeiter/innen und zur Entpflichtung/Segnung der ausscheidenden (möglichst offen & flexibel) zu entwickeln

Den Bezirken wird empfohlen:

- Bekanntgabe aller Ehrenamtlichen im Gemeindebrief (nach jeder BK?)
- Beschreibung aller Aufgaben
- Fester Termin zur Einführung / Verabschiedung im Gemeindekalendar
- Gute Form für Weitergabe der Erfahrungen und Einführung finden

4. Begrenzung der Aufgabe im Moment und durch eine festgesetzte Dauer, nach der man ohne Begründung aufhören kann

Nach einer klar definierten, d.h. begrenzten Zeit muss jede/r Mitarbeiter/in neu angefragt werden und bestätigt werden. Das sollte bei **jeder** Aufgabe erfolgen. Zeitl. Begrenzung des „Amtes“ entlastet Mitarbeitende und Gemeinde.

Dauer + Umfang sind nur zu benennen, wenn eine klare Aufgabenbeschreibung + Zielsetzung vorliegt. Durch deren Aktualisierung wird die Kontinuität der Arbeit gewährleistet.

Niemand sollte für sich eine/n Nachfolger/in suchen müssen, um das Amt wieder abgeben zu können.

Gute Erfahrungen werden mit der Arbeit im Team gemacht. Es kann hilfreich sein, Ämter und Aufgaben zu teilen.

5. Regelmäßige Weiterbildung im Bezirk, Region und JK

Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden sollte ganz normaler Standard werden, weil sie den Mitarbeitenden und den Gemeinden hilft.

Aus- und Weiterbildung sollten von den Bezirken finanziell unterstützt werden.

Erworbene Kompetenzen sollten wertgeschätzt werden. Neuen Erfahrungen, Kompetenzen und Anregungen sollte Interesse entgegengebracht werden.

Um regelmäßige Weiterbildung anbieten zu können, sollte die Region stärker in den Blick genommen werden.

6. Ansprechperson und Begleitperson – da es der Pastor oft nicht für alle sein kann, muss eine Regelung zwischen den Ehrenamtlichen gefunden werden

Die Gemeinde(-leitung) sollte eine Kultur der Begleitung entwickeln. Dazu gehört:

- alle Tätigkeiten und Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen
- zu klären, wer wen und welche Gruppe begleitet. Dabei ist zu beachten, dass hier einerseits Pastor/Pastorin gefordert sind. Andererseits müssen bei einer große Zahl an Mitarbeitenden weitere Verantwortliche die Begleitung übernehmen.
- besonders Jugendliche bedürfen der Heranführung und Begleitung

7. Anerkennung, Motivation und „Schöpfen aus der Quelle“ – Fest, Geschenk, Gottesdienst für Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden, auch Pastor/innen, brauchen „Quelle“ der Kraft, Inspiration und Anerkennung. Dafür müssen die entsprechenden Anlässe gestaltet werden.

Viele Gemeinden machen gute Erfahrungen mit Mitarbeiterfesten mit möglichst wenig Aufwand für die Ehrenamtlichen.

Auf der anderer Seite würde etwas mehr „Interesse“ d.h. Teilnehmen, Nachfragen... oder ein „Danke“ oft genügen. Fest oder Geschenk sind nicht immer notwendig.

8. Vernetzung der Mitarbeitenden – Veranstaltung als Forum

Für die Mitarbeitenden ist es wichtig, ein Forum zu haben, in dem sie sich austauschen, informieren und beraten können. Das kann ein regelmäßiges Mitarbeiterforum sein oder im Ausschuss christliche Erziehung geschehen.

Auch neue Medien können für Vernetzung und Weiterbildung genutzt werden (z.B. Chatrooms, Internet-Foren).