

Praxisimpulse „Begleitung Ehrenamtlicher“

Bei einem digitalen Treffen des AfJ wurde aus der Praxis berichtet. Das Skript versucht die verschiedenen Konzepte darzustellen und besondere Gelingensfaktoren zu benennen.

Freizeitleitungen begleiten

Michael Borger (Ev. Jugend Pfalz)

Das Konzept

- Ziel der Arbeit ist die hohe Partizipation und eine Arbeit von jungen Menschen für junge Menschen. Fast alle Freizeiten werden komplett ehrenamtlich geleitet. Diese Grundsatzentscheidung fördert die Teamarbeit, denn der Wegfall des „Hauptberuflichen als Sicherheitsgarantie“ aktiviert die Selbstkompetenzen der Ehrenamtlichen.
- Es gibt einen Krisendienst für alle Teams. Es gibt immer einen Notfall-Handy und ausgearbeitete Krisenpläne. Das ist wichtig für die verantwortlichen Hauptberuflichen, die zuhause bleiben.
- Die Verwaltungskräfte/Sachbearbeiter sind sehr wichtige Personen für die Ehrenamtlichen. Auch sie müssen in das Konzept mit hineingenommen werden und gut mit den Ehrenamtlichen arbeiten können.
- Die Rolle des Hauptberuflichen wandelt sich zu einer beratenden Funktion im Bereich: Konzeption, Organisation und Krisendienst.
- Die Ehrenamtlichen Teams sind auch verantwortlich für die Gewinnung und Aktivierung neuer Ehrenamtlicher. Auch das muss gut begleitet werden. Jedes Team muss jedes Jahr mindestens einen neuen Menschen integrieren. Das ist verbindlicher Teil der Kultur. Dadurch wird der Einstieg barrierearm.
- Die Auswahl von Hauptverantwortlichen für Freizeiten wird durch den ehrenamtlichen Landesarbeitskreis gesteuert, der jeweils für ein Jahr gewählt wird. Dadurch ist auch eine strukturelle Partizipation gesichert und die Ehrenamtlichen können miteinander für sich passende Systeme abstimmen. Ideen dürfen von allen eingebracht werden.
- Die Schulungsarbeit für Freizeitleiter:innen ist in das Konzept integriert und die Themen werden vom Landesarbeitskreis festgelegt.
- Der hohe Wert der Mitbestimmung und Selbstwirksamkeit überträgt sich von den Ehrenamtlichen auf die Freizeiteilnehmenden.
- Die Gratwanderung zwischen Herausforderung und Überforderung ist ein Hauptaugenmerk der Begleitung.
- Es werden bewusst geringe Aufwandsentschädigungen gezahlt – unter dem Strich ist das wirtschaftlicher und inhaltlich wertvoller als die Anstellung von Personal.
- Das Ausbildungskonzept ist auf mehrere Jahre angelegt und integriert Praxis und Fortbildungen. Die ausgebildeten bekommen etwas mehr Aufwandsentschädigungen als die Mitarbeiter in Ausbildung.

Besondere Gelingensfaktoren und Tipps

- Man darf es als Hauptberufliche:r nicht als Ersparnis von Arbeitszeit sehen, sondern als Umverteilung von Arbeitszeit. Die Vorbereitung und Begleitung der Teams ist zeitintensiv.
- Ehrenamtliche durchschauen „Scheinpartizipation“ sehr schnell. Man sollte so ein Konzept ernst meinen und entsprechend Verantwortung übertragen.
- Die Wertigkeit der Arbeit spiegelt sich in der Sprache: Statt „wir fahren nur auf Freizeit“ sagt man: „Wir leisten einen wertvollen Teil zur Entwicklung junger Menschen“
- Gegenüber Eltern und Entscheidungsträger:innen muss dieses Konzept manchmal verteidigt werden. Doch unter dem Strich ist die kirchliche Arbeit viel leistungsfähiger, nachhaltiger und bereichernder als auf Hauptberufliche zu setzen.
- Eine Zentralisierung von bestimmten Funktionen (Bildung, Krisenmanagement, Verwaltung) ist sinnvoll.
- Die Sprache leicht und barrierearm halten, um möglichst niederschwellig zu sein für alle Milieus.

Mitarbeitende in 4 Kirchengemeinden begleiten – durch Mitarbeitendengespräche

Martin Strienz (Ev. Jugend Bezirk Böblingen)

Das Konzept

- Ziel ist die Begleitung und Entwicklung in drei Dimensionen: fachliche Entwicklung für die Kinder- und Jugendarbeit; Persönlichkeitsentwicklung; Glaubensentwicklung
- Vorausgegangen ist eine bewusste Entscheidung, dass ein Erfolgskriterium nicht die eigenen selbst durchgeführten Veranstaltungen als Hauptberuflichen ist, sondern die möglichst gute Zurüstung der Ehrenamtlichen: Gemeindeentwicklung durch Persönlichkeitsentwicklung.
- Es beginnt mit dem Trainee Programm als Grundlage der Mitarbeitendenbildung. Dort entstehen bereits Grundlagen für das weitere Arbeiten. Kurze Feedbackgespräche sind fester Teil des Kurses. So wird eine Kultur des gabenorientierten Arbeitens und der beständigen persönlichen Entwicklung geprägt.
- Allen Ehrenamtlichen wird ein Gespräch pro Jahr angeboten, fast wie ein Personalentwicklungsgespräch (Ein Entwurf dazu steht ebenfalls zum Download zur Verfügung). Diese Gespräche bieten Raum für persönliche aber auch seelsorgerliche Begleitung für das eigene Glaubensleben. Es geht nicht um Kontrolle der Arbeit. Im Zentrum stehen Wertschätzung, Reflexion und zielorientiertes Arbeiten. Deshalb werden die Gespräche auch von verschiedenen Menschen geleitet, die dafür gut geeignet sind, in der Regel auch Teamleitende.
- Auch das Feedback der Mitarbeitenden an die Hauptberuflichen oder Leitenden ist ein wichtiger Teil des Gesprächs, genauso wie der Blick auf mögliche Überlastungen oder Spannungen.
- Die Gespräche entwickeln auch die inhaltliche Arbeit weiter. Denn gerade in der Jugendarbeit machen selbst die jungen Ehrenamtlichen gerne einfach das, was schon immer so gemacht wurde. Durch die Reflexion entstehen neue Handlungsräume, die idealerweise mit Zielen hinterlegt werden.
- Dazu gehört auch die Frage nach einer Entwicklung im Ehrenamt, welche Aufgaben reizen würden und welche man abgeben möchte. Denn oft bekommen Leitende gar nicht mit, welche Potenziale noch schlummern und sonst niemals angefragt würden.
- Die beständige Feedbackkultur verändert den Umgang miteinander in Gemeinden/Verbänden. Was die Mitarbeitenden im Gespräch erleben, werden sie in den Umgang mit Teilnehmenden und in den Gemeinden weitertragen.
- Zusätzlich sind Feedback- und Reflexionsschleifen der Maßnahmen und Teams weiterhin wichtig und sinnvoll. Doch das persönliche kommt am besten im 1:1 Gespräch am besten in den Blick.

Besondere Gelingensfaktoren und Tipps

- Alle Gespräche wollen vorbereitet und mit ausreichend Zeit (90 Minuten) hinterlegt sein.
- Gesprächsnotizen können komplett dem Mitarbeitenden mitgegeben werden, damit die Vertraulichkeit bewahrt wird. Wenn die Ergebnisse auch zentral gesammelt werden sollen, dann müssen entsprechende Datenschutzbestimmungen beachtet werden. Idealerweise wird Feedback an das Leitungssystem aus den Gesprächen anonym eingebracht.
- Ein Ort außerhalb der Gemeinde oder der Büros kann hilfreich sein. Eine Einladung ins Café drückt Wertschätzung aus. Auch ein Spaziergang in der Natur ist ein schönes Setting.
- So ein System kann man nicht über Nacht einführen und besonders bei Älteren braucht es ein bisschen Zeit, bis es angenommen wird. Man könnte mit den verantwortlicheren Ehrenamtlichen anfangen, damit sie es kennen und dann weitertragen können. Außerdem braucht es mehrere Schultern, die solche Gespräche führen und ein gutes System, wer mit wem wann Gespräche führt.
- Die ganze Kultur sollte von den Prinzipien getragen sein und nicht nur die Gespräche. Dazu gehört auch eine gute Kommunikation in allen Gremien und in den Gemeinden.

Die Präsentation und ein möglicher Fragebogen werden angehängt / zum Download zur Verfügung gestellt.

<https://www.ejb.de/was-wir-machen/konzeption-praxisentwicklung/>