

# 8 (Ehrenamtliche) Mitarbeiter(innen) gewinnen, begleiten, fördern

## Ehrenamtliche – warum sie wichtig sind und warum sie sich engagieren!

### Warum das Ehrenamt so wichtig ist!

An Pfarrgemeinden wird manchmal kritisiert, dass nur auf die Menschen geblickt wird, die sich engagieren, die mitarbeiten, die sich einbringen ... Auf der anderen Seite kann eine Gemeinschaft nur dann lebendig sein, wenn es nicht nur Zuschauer und Konsumenten gibt, sondern auch Menschen, die Verantwortung übernehmen – Menschen also, die nicht nur danach fragen: „Wer ist zuständig? Welche Ansprüche kann ich stellen?“, sondern die fragen: „Wo werde ich gebraucht? Wofür bin ich zuständig?“ Darin liegt der Kern des Ehrenamtes: Sich in Anspruch nehmen zu lassen, obwohl niemand einen Anspruch darauf anmelden könnte. Sich dort zuständig zu wissen, wo man gebraucht wird. Sich in Pflicht nehmen zu lassen, ohne verpflichtet zu sein. Diese freiwillige, aus dem Herzen kommende Bereitschaft bildet den sozialen Kitt für unsere Gesellschaft. Sie ist auch der Reichtum unserer Kirche.

Ein Pfarrgemeinderat, der Schwerpunkte setzt, Sachausschüsse einrichtet, Maßnahmen und Projekte plant, ist darauf angewiesen, dass möglichst viele Gemeindemitglieder sich nicht nur pastoral versorgen lassen, sondern zu einer Gemeinde beitragen, die ihr Leben „im gemeinsamen Dienst aller und in unübertragbarer Eigenverantwortung jedes einzelnen selbst gestaltet“ (vgl. Würzburger Synode, Die pastoralen Dienste in der Gemeinde, Kap. 1.3.2). Ein Pfarrgemeinderat kann und soll nicht alles selbst machen. Seine Aufgabe ist es, die verschiedenen Charismen, die in jeder Gemeinde vorhanden sind, zu erkennen und die ehrenamtliche Mitarbeit zu fördern (vgl. Seite 59f.).

### Warum sich Ehrenamtliche engagieren!

Die Gründe, warum sich Menschen ehrenamtlich engagieren, sind vielschichtig. Sie lassen sich in drei Richtungen entfalten:

- ICH: Ehrenamtliche wollen sich nicht mehr einfach „aufopfern“. Sie engagieren sich nicht mehr nur „um der Sache willen“, sondern auch weil sie sich *persönlich entfalten* wollen.

- WIR: soziale Verantwortung. Eine ethische Einstellung spornt dazu an, sich zugunsten anderer Menschen einzusetzen.
- ES: „Begeisterung für eine Sache“. Wer gerne singt, betätigt sich gerne im Kirchenchor, in der Schola oder in der Jugendband. Wer entrüstet ist über die ungerechten Welthandelsstrukturen, arbeitet im Eine-Welt-Laden mit.  
(Vgl. zum sog. TZI-Dreieck Seite 67 und 83)

Dabei kann der *Glaube* in allen Fällen ein inspirierendes Motiv sein: Ich kann entdecken, dass ich als Kommunionmutter in meinem Glauben bereichert werde. Ich kann die Verpflichtung spüren, mich dem Krankenbesuchsdienst anzuschließen, weil die heilende und befreiende Praxis Jesu Maßstab ist. Ich kann ergriffen sein von der Feier der Liturgie und mich daher als Wortgottesdienstleiter/in engagieren.

### Trend

Infolge der gestiegenen Mobilität und Flexibilität tun sich viele Menschen schwer, langfristig zu planen und dauerhaft Aufgaben zu übernehmen. Der Trend geht zu zeitlich begrenztem Engagement mit absehbarem Erfolg (siehe Seite 60).

### Folgerungen

- ➔ Wenn ich mich ehrenamtlich engagiere, möchte ich als eigenverantwortliche Person ernst genommen werden.
- ➔ Ich will mich mit dem einbringen, was ich gut kann und was mir liegt.
- ➔ Ich möchte etwas dazulernen, meinen Horizont und meine Kompetenzen erweitern.
- ➔ Das Engagement muss einen „Sinn“ haben. Es muss mir etwas bringen, es muss Freude und Spaß machen.
- ➔ Ich will etwas Gutes tun
- ➔ Ich will mich für eine begrenzte Zeit und für eine ganz bestimmte Aufgabe binden.
- ➔ Ich will meine Auslagen ersetzt bekommen.

## Ehrenamtliche Mitarbeiter gewinnen – so kann es gelingen!

1. Scheuen Sie sich nicht, andere um Mitarbeit zu bitten! Selten wird Ihnen das jemand übel nehmen. Im Gegenteil: Das Selbstvertrauen wird gestärkt, wenn jemand Aufmerksamkeit erfährt und erlebt: Ich werde gebraucht. Man traut mir diese Aufgabe zu. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wächst die Bedeutung dieser Anfrage.

2. Versuchen Sie nicht, jemand für eine Aufgabe herumzukriegen! Respektieren Sie die Freiheit des/der anderen! Akzeptieren Sie auch ein Nein!

3. Geben Sie eine klare Ziel- und Aufgabenbeschreibung! Wer mitarbeiten will, möchte wissen, worauf er/sie sich einlässt.

4. Begrenzen Sie die Mitarbeit auf einen überschaubaren Zeitraum! Niemand soll sich auf Lebenszeit verpflichten. Eine Zusage fällt leichter, wenn die Mitarbeit nach ein paar Wochen, einigen Monaten oder Jahren auch wieder enden darf.

5. Bieten Sie partnerschaftliche Mitarbeit und nicht Handlangerdienste! Die Aufgabe reizt mehr, wenn sie mit eigenständiger Verantwortung verbunden ist. Die Kompetenzen sollten jedoch klar abgeprochen sein.

6. Sorgen Sie für Hilfestellung und Begleitung. Niemand soll sich überfordert fühlen. Ein/e Ansprechpartner/in, an den/die man sich um Rat und Hilfe wenden kann, gibt Sicherheit. Außerdem sollte jede/r Mitarbeiter/in auch die Möglichkeit haben, sich fortzubilden.

7. Vermeiden Sie Einzelkämpfertum! Wo immer möglich, sollten Aufgaben in Teamarbeit angegangen werden. Schon Jesus schickte seine Jünger zu zweit auf den Weg.

8. Verfahren Sie nicht nach dem „Christbaumprinzip“! Wer schon eine Aufgabe hat, soll nicht noch mit weiteren „geschmückt“ werden. Verteilen Sie die „Last“ auf möglichst viele Schultern und achten Sie auf die persönliche Situation und auf die „Charismen“ des/der jeweiligen Mitarbeiters/in.

9. Arbeit muss Spaß machen! Menschliche Atmosphäre, persönliche Beziehungen, soziale Anerkennung sind unverzichtbar. Bei aller Ernsthaftigkeit sollte es doch auch „locker“ zugehen. Geselligkeit und zwanglose Gemeinschaft, Wertschätzung und zeitnahe Anerkennung von Leistungen fördern die Freude an der Arbeit.

10. Sorgen Sie auch für die spirituelle Vertiefung der Mitarbeiter/innen, ihr Engagement ist Dienst an den Menschen, Dienst an der Gemeinde – im Namen Gottes. Dies immer wieder deutlich zu machen, stärkt nicht nur das Selbstbewusstsein, sondern auch den Glauben der Menschen.



### Fragen Sie sich als PGR selbstkritisch:

- Wie attraktiv ist es, bei uns mitzuarbeiten?
- Welches Image haben wir? Wie erscheinen wir nach außen?
- Wo liegen unsere Stärken und Schwächen?
- Was könnte Menschen reizen, sich bei uns zu engagieren?
- Wie steht es mit der Kultur der Anerkennung?

nach: Starthilfe für Pfarrgemeinderäte im Bistum Würzburg, Würzburg 2006, S. 42

## Methoden und Möglichkeiten, Ehrenamtliche zu werben

- Das Beste ist immer noch, Leute persönlich anzusprechen. Haben Sie den Mut, auch auf die zuzugehen, an die man vielleicht spontan nicht gleich denkt. Viele warten darauf, dass sie jemand fragt und ermutigt. Es schlummert manch unerkanntes Talent.
- Wenn Sie jemand persönlich ansprechen, sind folgende Kriterien wichtig:
  - ehrlich und offen sein
  - Gründe nennen, warum man gerade sie oder ihn braucht
  - nicht überreden und drängen
  - durchaus Bedenkzeit einräumen
  - vom eigenen Engagement positiv erzählen
  - nicht so schnell aufgeben
  - aber ein klares Nein akzeptieren
- Eine Annonce im Pfarrbrief oder in der Tageszeitung, im kommunalen Mitteilungsblatt mit klarer Aufgabenbeschreibung: Was wird erwartet? Was kann ich dabei gewinnen?
- Gezielte Werbeaktion mit Briefen oder Postkarten an die Haushalte: Welche Aufgaben bieten wir an? Was alles an Gutem getan werden kann! Wieviel Zeit ist erforderlich? Informationstreffen und Kontaktadresse (oder auf je eine Postkarte eine Initiative, in der man sich engagieren kann. Bei Interesse kann die Postkarte zurückgeschickt werden. Es meldet sich dann jemand für ein erstes Gespräch).
- Bunter Nachmittag mit Beteiligung möglichst vieler Gruppen (Kindergarten, Schule, Seniorenclub etc.). Persönliche Einladung an alle Gemeindemitglieder. Zwischen Musik, Sketchen etc. Vorstellung des Pfarreilebens. Während der Veranstaltung können die Teilnehmer auf Karten ausfüllen, was sie an der Pfarrgemeinde schätzen und welche Schwächen sie wahrnehmen. Aussagen werden am Schluss der Versammlung vorgestellt. Während einer Pause können die Teilnehmer/innen einen Rückmeldebogen (inkl. Adresse etc.) ausfüllen, wenn Sie Interesse haben, sich in der Pfarrgemeinde zu engagieren. Die Personen werden persönlich angeschrieben und zu einer Gemeinde-Werkstatt eingeladen. In dieser können mögliche Formen für das Engagement besprochen werden. Der Bunte Nachmittag könnte auch der Startschuss für einen Gemeindeentwicklungsprozess sein.



## Anerkennungs- und Dankeskultur: Das Ehrenamt wertschätzen

Für die Attraktivität der ehrenamtlichen Mitarbeit ist die Kultur der Wertschätzung und Anerkennung eine entscheidende Frage. **Folgende Formen bieten sich an:**

- Empfang, Dankeschön-Essen oder Mitarbeiter/innen-Fest (vermittelt auch das Gefühl einer großen Gemeinschaft)
- Grüße zu Weihnachten, zum Geburtstag, zum Namenstag. Kleine Zeichen (Rose, Büchlein etc.) werden oft sehr geschätzt. Es kommt auf die Geste an.
- Mitarbeiter/innen-Gottesdienst
- Stammtisch
- Wanderung und Ausflug
- Oasentag, Besinnungstag
- Fortbildungsangebote (Kosten werden erstattet)
- Auslagen des Ehrenamtlichen werden erstattet
- Dankurkunde für ausscheidende Mitglieder aus einem Gremium (Übergabe im Rahmen eines Gottesdienstes)
- Öffentliche Ehrung für besonders verdiente ehrenamtliche Mitarbeiter/innen
- ...

Weitere Anregungen zum Thema „Kultur des Umgangs“ finden Sie in der Zeitschrift *Gemeinde Creativ* 6/2005 S. 7ff. und 1/2006 S. 9ff.



### Service des Diözesanrates der Katholiken

#### Dankurkunde für ausscheidende Pfarrgemeinderäte

Dankurkunden können beim Diözesanrat angefordert werden. Auf ihnen steht der Name des/der Betreffenden, seine/ihre Funktion und die Zahl der Jahre seiner/ihrer Mitgliedschaft. Die Dankurkunden werden sowohl vom Vorsitzenden des Diözesanrates als auch vom jeweiligen Regionalbischof unterschrieben.

Mehr dazu unter (u. a. Bestellschein):

[www.erzbistum-muenchen.de/dioezesanrat-dankurkunde](http://www.erzbistum-muenchen.de/dioezesanrat-dankurkunde)

#### Ehrenzeichen für herausragenden ehrenamtlichen Dienst in der Sendung unserer Kirche

Der Diözesanrat bietet Pfarrgemeinde-, Dekanats- oder Kreiskatholikenräten auch ein Ehrenzeichen an, um besonders verdiente ehrenamtliche Mitarbeiter/innen auszuzeichnen. Die Entscheidung, wer das Ehrenzeichen bekommt, liegt in der Verantwortung des Pfarrgemeinde-, Dekanats- oder Kreiskatholikenrates. Die Verleihung soll aber auf Verdienste beschränkt werden, die aus dem Rahmen des üblichen ehrenamtlichen Tuns herausragen. Es soll das Gefühl vorherrschend sein: „Der oder die hat die Auszeichnung verdient“.

Es ist sinnvoll, die Ehrung in einem offiziellen, öffentlichkeitswirksamen Rahmen vorzunehmen. Dies entspricht dem Anlass und bietet gleichzeitig eine gute Gelegenheit, Bewusstsein für ehrenamtliches Engagement zu bilden.

Mehr dazu unter:

[www.erzbistum-muenchen.de/dioezesanrat-ehrenzeichen](http://www.erzbistum-muenchen.de/dioezesanrat-ehrenzeichen)

*Bei dem Ehrenzeichen des Diözesanrates handelt es sich um eine zweiseitig geprägte Medaille, die an einer kurzen Kordel im Knopfloch oder an einer Nadel getragen werden kann. Auf der Vorderseite ist der Bistumspatron, der Hl. Korbinian mit Bär, abgebildet. Dazu der Spruch: Kirche bewegen – Welt gestalten. Auf der Rückseite findet sich die Nachbildung einer karolingischen Münze aus dem 9. Jahrhundert mit Kreuz mit der Inschrift „Religio Christiana“. Die Münze wurde im Freisinger Stadtteil Lerchenfeld gefunden. Die Medaille kann an einer kurzen Kordel im Knopfloch oder an einer Nadel getragen werden, mit einem Silberkettchen aber auch um den Hals. Kosten: 10,- € (inkl. Kunststoffetui und Urkunde).*