



Pastorale Dienste

Ehrenamtsförderung

Wo ist das Packende?

Elemente einer Freiwilligenkultur



Was in einer Organisation verankert ist, um ehrenamtlich Engagierte zu fördern und ihnen gute Rahmenbedingungen für ihr Engagement zu bieten, bildet die Grundlagen einer Freiwilligenkultur.

Dazu gehören:

Potenziale entfalten können



Interesse an der Person und an ihrem Engagement zeigen

Potenziale entdecken und fördern

Gute Rahmenbedingungen für das Engagement



Versicherungsschutz, Auslagerenerstattung

Schlüssel, Räume, Materialien, Medien...

Fortbildungsangebote machen und bezahlen!

Information und Kommunikation



Regelmäßige und gezielte Informationen

Umgangston und Miteinander

Unterstützung / Ansprechpartner*innen



Feste Ansprechpartner*innen

Begleitung bei den ersten Schritten in einer neuen Aufgabe

Beratung zu Rahmenbedingungen, Fortbildungen, Abläufen und Zuständigkeiten in einer Organisation

Unterstützung bei Konflikten

Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen



Offenheit für die Begabungen, Interessen und Anliegen der Ehrenamtlichen

Nicht so vieles für selbstverständlich halten

Miteinander auf Augenhöhe: Ermöglichen statt erlauben

Wertschätzung ist keine Einbahnstraße

Anerkennungs-, Willkommens- und Verabschiedungskultur



Willkommen heißen, erste Schritte begleiten und reflektieren

Wertschätzender Umgang mit Ausstiegswilligen und stilvolle, persönliche Verabschiedung

Individuelle Wertschätzung durch persönliche Rückmeldungen, kleine Überraschungen, Glückwünsche, Jubiläen, das Würdigen von Erfolgen...

Anerkennungskultur für alle Engagierten durch Veranstaltungen, Nachweise, Urkunden, Öffentlichkeitsarbeit, Geschenke, Vergünstigungen...

Förderung der Engagierten



Aus- und Fortbildung

Spirituelle Förderung, Auszeiten

Reflexions- und Entwicklungsgespräche

Im Mittelpunkt der Ehrenamtsförderung
steht der Mensch!

Offenheit für neue Ideen, Gestaltungsfreiräume



Erwartungen klären und miteinander abgleichen, Ideen und Wünsche erfragen

Wie veränderbar sind Tätigkeitsbereiche oder Strukturen?

Wie groß sind Handlungsspielräume und Gestaltungsmöglichkeiten?

Wie groß ist die Offenheit für neue Ideen, Projekte und individuelle Stile?

Umgang mit Beschwerden und mit Konflikten

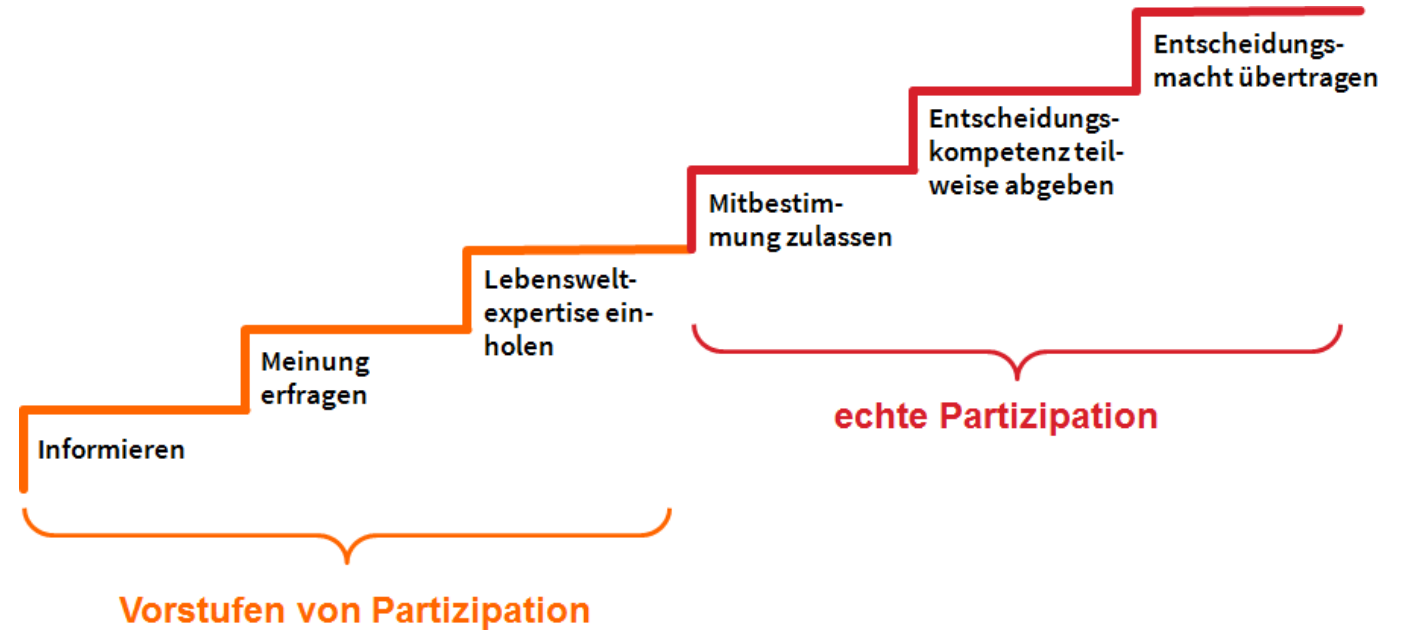


Feedback annehmen und geben

Umgang mit Kritik, Beschwerden und Konflikten

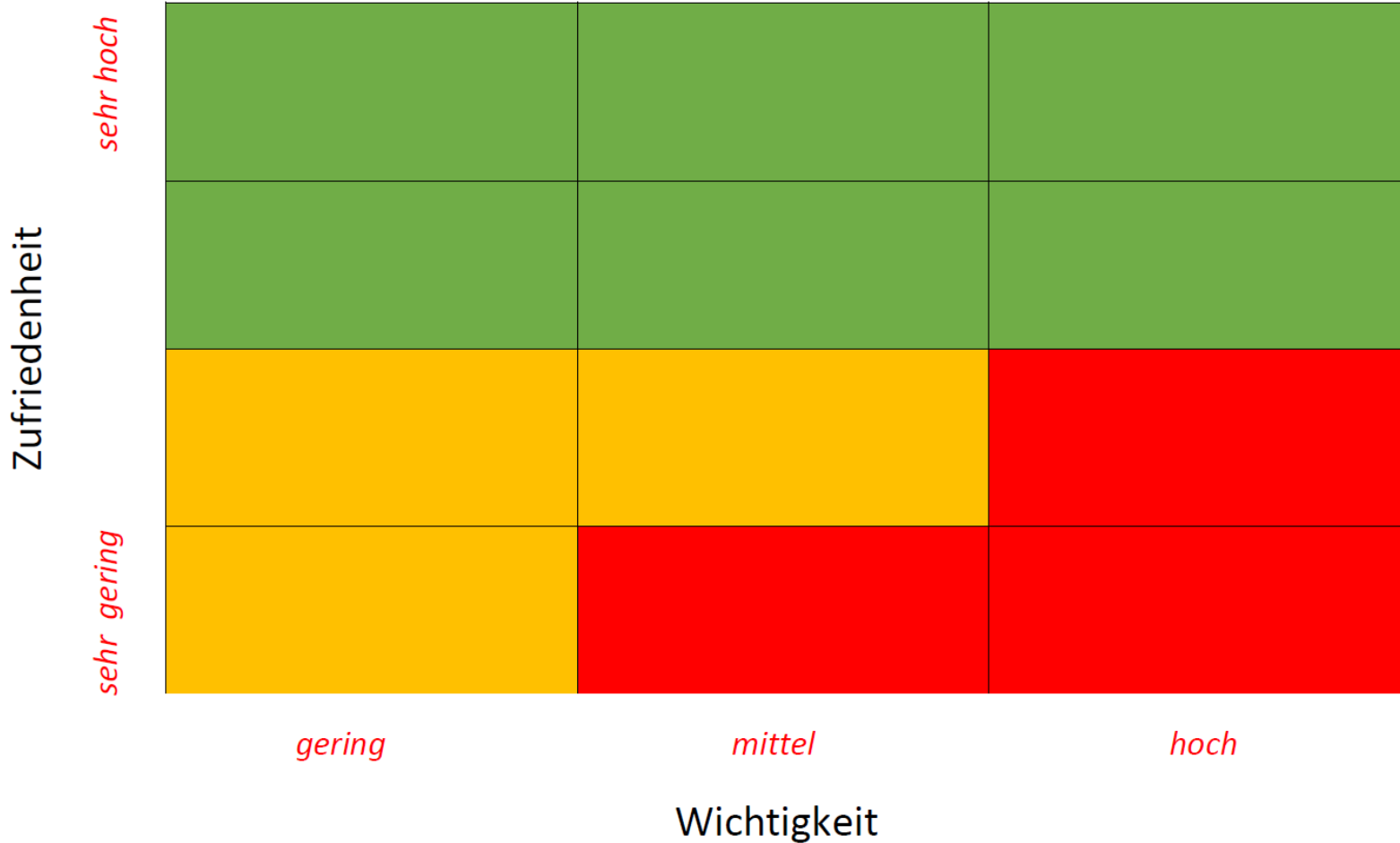
Fehlerfreundlichkeit

Mitbestimmung und Partizipationsmöglichkeiten



Nach ARNSTEIN, Sherry R.: A Ladder of Citizen Participation

Analyse der Freiwilligenkultur Ihrer Organisation



Schritte zur Implementierung einer Freiwilligenkultur

Team bilden, Verbündete finden

Menschen, die

- gut vernetzt sind
- die Wünsche und Bedarfe der ehrenamtlich Engagierten kennen
- verschiedene Typen von Ehrenamtlichen repräsentieren
- schon in der Ehrenamtsförderung tätig sind (z.B. Ansprechpersonen ehrenamtlicher Gruppen, PGR...)
- ggfls. verschiedene Träger ehrenamtlichen Engagements vertreten (z.B. in einem PR)



Leitungsebene einbeziehen

Möglichst von Anfang an, denn sie

- führt Entscheidungen herbei
- stellt Ressourcen bereit

- **Die Verantwortung / Zuständigkeit liegt immer beim Träger des ehrenamtlichen Engagements (Vorstand, Leitung des PR / der Organisation...)!**



Freiwilligenkultur analysieren

Was gibt es bei uns schon? Was läuft gut, wo besteht Handlungsbedarf?

Was gibt es bei anderen? (z.B. Ehrenamtskarte NRW, Juleica, Ehrenamtspreise und –wettbewerbe) Im Bistumsshop: Dankeschön-Karten, Ehrenamtsnachweise, Arbeitshilfen...

Was brauchen / was wünschen sich die Ehrenamtlichen?

Womit fangen wir an?



Maßnahmen im Team regelmäßig überprüfen

Was ist gelungen? Was müssen wir verbessern?

Ist erkennbar, dass die Zufriedenheit der Engagierten steigt?

Welche neuen Schritte wollen wir gehen?



In der Organisation verankern

- festes Budget
- klare Zuständigkeiten und Ansprechpersonen
- offen kommunizierte Rahmenbedingungen und Regelungen
- Kultur erlebbar machen



... und Erfolge genießen und feiern 😊 !

