

Das Ehrenamt im Kulturwandel

Ein Diskussionsanstoß der Arbeitsstelle

Ehrenamt der Nordkirche

„Die Ehrenamtlichen in der Kirche“. Darunter kommen sehr verschiedene Menschen in den Blick, zum Beispiel: Menschen, die leitend Verantwortung übernehmen und andere, die gezielt und vorübergehend für eine „gute Sache“ eintreten, gewählte Amtsträger*innen und Berufene, Menschen, die sich aus ihrem Glauben heraus engagieren und jene, die andere Gründe haben, Menschen, die bereits als Jugendliche in ein kirchliches Ehrenamt „hineinwachsen“ und andere, die später im Lebensverlauf eine interessante Betätigung in der Kirche finden. Ehrenamtlich Engagierte, die Begleitung, Fortbildung, Coaching und qualifizierte Zeugnisse für ihre Tätigkeit einfordern und andere, denen dies nie in den Sinn käme, engagierte Kirchenmitglieder und Nichtkirchenmitglieder, Ehrenamtliche, die ihre Rolle in der Unterstützung Hauptamtlicher in der Kirche verstehen und andere, die Hauptamtliche als ihre Unterstützer*innen verstehen, Ehrenamtliche in Konfliktlagen, Freiwillige am Rande der Erschöpfung – und daneben Menschen, die ihre ehrenamtliche Aktivität genießen, darüber neue Kontakte knüpfen, Lebensfreude und Stärkung erfahren, ...

Schon diese Aufzählung beschreibt das Spektrum ehrenamtlichen Engagements in Kirche nur unzureichend. Die Vielfalt übersteigt die häufig in der Chiffre „Altes“ und „Neues“ Ehrenamt versuchte Klassifizierung bei weitem. Denn diese Formen gestalten Kirche heute miteinander. Die Fülle in ihrer Verschiedenheit wahrzunehmen, sie für kirchliche Arbeit zu erschließen und engagementfördernde Angebote für unterschiedliche Bedarfe zu entwickeln und aufeinander zu beziehen, ist ein neues Feld kirchlichen Handelns. Es geht über zielgruppenspezifische Angebote hinaus und verlangt neue Schwerpunktsetzungen von einer Kirche, die sich heute engagementfreundlich verstehen möchte.

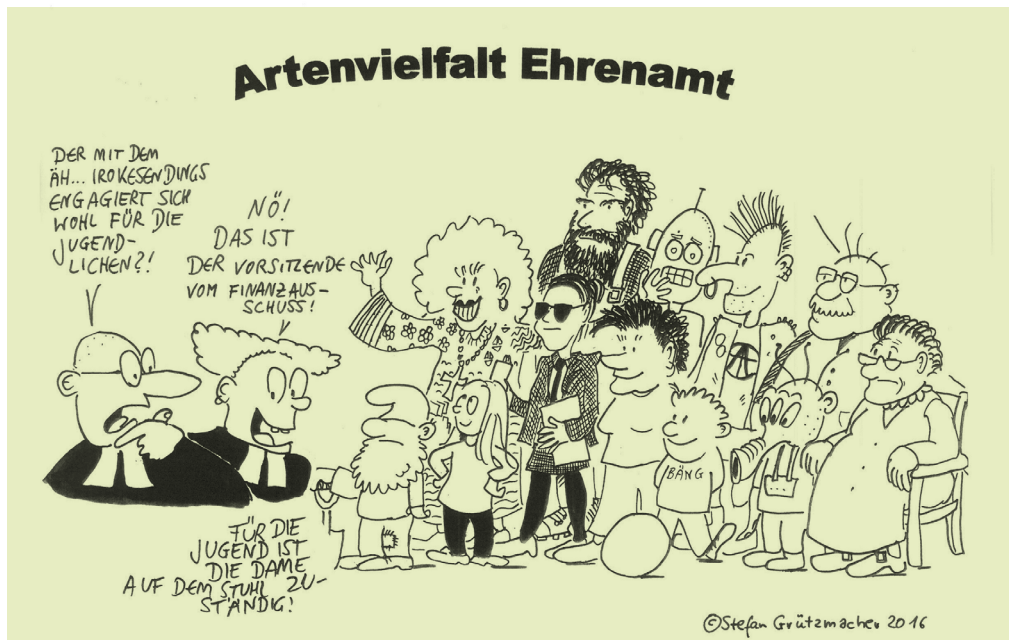
Entwicklungen und Veränderungen im Ehrenamt werden in der Fachöffentlichkeit seit einigen Jahren unter dem Begriff „Kulturwandel im Ehrenamt“ behandelt. Dieses Papier beschreibt aktuelle Erkenntnisse und Befunde zu den Veränderungen im kirchlichen Ehrenamt und skizziert mögliche Schlussfolgerungen für den Weg zu einer engagementfreundlichen Kirche. Gerne möchten wir darüber mit interessierten Haupt- und Ehrenamtlichen, mit Leitenden und Verantwortlichen in der Nordkirche ins Gespräch kommen.

Wir freuen uns auf Ihre Reaktionen!

Welche Kriterien differenzieren in dieser Vielfalt?

1. Ehrenamt ist nicht gleich Ehrenamt – nicht alt, nicht neu, sondern ...!

Verschiedene Studien legen nahe, dass sich Motivationen für und Erwartungen und Anforderungen an ein Ehrenamt deutlich verschoben haben. Eine Erkenntnis ist, dass Menschen sich nicht mehr leicht auf Jahre an Organisationen oder eine bestimmte Tätigkeit binden. Es ist eine Individualisierung und Selbstoptimierung im Ehrenamt zu beobachten.³



Menschen wählen aus der Fülle von Engagement-Formen flexibel je nach Lebenssituation etwas zu ihnen Passendes aus. Verschiedene Motivtypen werden unterschieden. In der Kirche bildet nach wie vor der christliche Glaube eine starke Motivation für freiwilliges Engagement. Daneben treten verstärkt andere Motive auf: etwa das Streben nach einer sinnvollen Tätigkeit, der Wunsch nach Gemeinschaft, ein gesellschaftlicher Gestaltungswille oder das Interesse an einer zusätzlichen Qualifikation. Immer mehr ehrenamtlich Engagierte fordern heute selbstverständlich Begleitung, Fortbildung, Coaching und qualifizierte Bescheinigungen für ihre Tätigkeit ein. Diese Diversifizierung dessen, was in Kirche unter dem Begriff Ehrenamt zusammengefasst wird, ist offenbar Ausdruck einer weitergehenden Ausdifferenzierung der Lebensformen und Lebenslagen in der Gesellschaft.

In allen großen Organisationen, nicht nur in der Kirche, ändert sich das Mitgliedschaftsverhalten: Immer mehr Menschen entscheiden sich gegen eine formale Mitgliedschaft in Parteien, Kirchen oder Gewerkschaften. Viele von ihnen halten diese Organisationen für wichtig, nutzen sie gerne für bestimmte Ereignisse, binden sich auch an sie – allerdings nicht in der Konsequenz eines Eintritts oder einer Mitgliedschaft. Große Organisationen wie die Nordkirche, die von und mit ehrenamtlichem Engagement leben, müssen sich auf diese Diversifizierung einstellen. Eine Mischung unterschiedlicher Engagement-Formen wäre möglich, die verschiedene Möglich-

keiten kombiniert: kurzfristiges projektorientiertes Engagement ebenso wie mittelfristige ehrenamtliche Arbeit. Die Möglichkeiten orientieren sich vor allem an der Intensität des Zugehörigkeitsgefühls zur Kirche. Entscheidend ist, dass die Ziele ehrenamtlichen Engagements in den jeweiligen biografischen Kontext einer Person passen. Gelingen solche Kombinationen nicht, wird Kirche nur von bestimmten Engagement-Typen als engagementfreundlich wahrgenommen und schließt bestimmte Gruppen von Interessierten oder bestimmte Milieus aus.

Kirchengemeinden und auch Dienste und Werke sind gefordert, die bestehenden kirchlichen Ehrenämter insbesondere in zwei Richtungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern: Wie zweckdienlich sind sie und inwieweit sind sie attraktiv für interessierte Ehrenamtliche?

Es gilt vor allem Engagements auf Probe zu ermöglichen, projektorientiert, zeitlich befristet, in denen sich herausstellen kann, ob Aufgabe und Person, Organisation und Person zueinander passen. Es gilt darüber hinaus die unterschiedlichen Möglichkeiten von Engagement mit bereits Engagierten und neu Interessierten so transparent zu kommunizieren, dass Beteiligung in verschiedenen Phasen von Zugehörigkeit oder verschiedenen Intensitäten möglich ist. Ebenso muss die bekannte ehrenamtliche Arbeit auf ihre Kompatibilität hin geprüft und gegebenenfalls verändert werden.²

2. Die, die sich engagieren, sind recht zufrieden – kann die Kirche damit zufrieden sein?

Befragungen von Ehrenamtlichen zeigen, dass die Engagierten mit der Situation in ihren Organisationen recht zufrieden sind. Ein Fazit der Befragungen ist, dass die „Engagement anbietenden“ auf einem guten Weg sind. Dies gilt auch für die evangelische Kirche.³ Kirchlich Engagierte schätzen vor allem die von ihnen erlebte Gemeinschaft.⁴ Die meisten identifizieren sich mit ihrer Aufgabe oder ihrem Amt, fühlen sich darin als ein Teil von Kirche und erleben so ihre Zugehörigkeit zur Institution.

Diese positiven Ergebnisse unterstreichen die Kompetenz kirchlichen Handelns. Gleichzeitig verbergen sie aus unserer Sicht zwei Handlungsnotwendigkeiten: Erstens verbergen sie den Blick auf viele andere und sehr differenzierte Vorstellungen von „christlicher Gemeinschaft“. Neben einer Identifikation mit der ehrenamtlichen Tätigkeit sind viele weitere Faktoren entscheidend für die Zufriedenheit der ehrenamtlich Engagierten in der Kirche. Sie werden selten erhoben und kommen dadurch nicht in den Blick. Bedeutsam ist zum Beispiel die Stimmigkeit von Amt oder Aufgabe und Person. Wie vernünftig beschrieben und begrenzt ist eine Aufgabe? Wie deutlich sind die Rollen in der Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen geklärt? Gibt es angemessene Möglichkeiten, Veränderungsbedarfe und/oder Konflikte zu bearbeiten?

Nach unserer Erfahrung sind diese Bedingungen vielfach nicht gegeben, sodass es hier unter den bereits Engagierten oder zwischen ihnen und den Hauptamtlichen auch zu Missverständnissen, Enttäuschungen, Reibungsverlusten und Konflikten kommt. Die gute Gemeinschaft ist unserer Ansicht nach das Ergebnis, nicht nur die Basis für die Zufriedenheit Engagierter. Wo der Blick darauf fokussiert würde, könnten wir unter dem Begriff einer gemeinsamen Arbeitskultur im Blick auf die Parameter einer gelingenden Dienstgemeinschaft einige Aushandlungsprozesse transparenter führen.

Zweitens wäre ein Augenmerk zu richten auf die Zielgruppe der Befragungen: Bisher wurden ausschließlich Menschen befragt, die sich bereits ehrenamtlich in der Kirche engagieren. Ihre Zufriedenheit ist ein hohes Gut für die Kirche. Allerdings ist festzustellen, dass wir selten Menschen befragen, die ihr Engagement beendet haben. Im Blick auf das, was zu verbessern wäre, wären sie eine interessante Zielgruppe. Wer heute eine engagementfreundliche Kirche bauen möchte, muss zunehmend fragen, was macht ein ehrenamtliches Engagement in der Kirche für die anderen reizvoll? Weitergehende Befragungen könnten genauere Auskunft geben, über welche Anziehungskräfte Kirche verfügt und welche möglichen Hürden sie Interessierten in den Weg legt.



Als Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche setzen wir uns für eine engagementfreundliche Kirche ein. Hier kommen Menschen in den Blick, die sich möglicherweise engagieren würden, aber noch keinen Zugang gefunden haben. Mit ihnen zusammen entwickeln Gemeinden und Einrichtungen, Gremien und Arbeitsstellen im Detail attraktive „Konditionen“ für ihr Tun. Der Blick auf die engagementfreundliche Kirche kann bei denen, die schon mitarbeiten – ehren- wie hauptamtlich – ein Verständnis dafür schärfen, dass sich Kirche immer wieder neu in gesellschaftliche Entwicklungen und Erwartungen einpassen und darum ihre Beteiligungsmuster, Arbeitsformen, Anforderungen, Strukturen und Angebote differenzieren, erweitern und verändern muss. Engagierte, die sich nicht oder nicht mehr bei Kirche engagieren, wären darüber auskunftsfähig.

Wie passen die Zumutungen eines solchen stetigen Wandels zusammen mit den vorhandenen kirchlichen Ordnungen und Traditionen, mit dem bisherigen Verständnis vom „Hauptamt“ und vom „Ehrenamt“, mit den vorhandenen Kirchenbildern und den unterschiedlichen Rollen und Aufgaben in der Kirche? Das sind Fragen, auf die es keine einfachen Antworten gibt und über die es nachzudenken gilt, um die Zufriedenheit der bereits Engagierten zu halten oder zu verbessern und immer wieder neu zum Mitgestalten einzuladen.

3. Verschiedene Kirchenbilder provozieren Streit



Das Thema Ehrenamt bringt Herausforderungen und Dynamik in die Frage nach Kirchen- und Gemeindeentwicklung, berührt es doch zentrale Fragen eines evangelischen Kirchenverständnisses. Zum einen spricht es die lutherische Grundspannung zwischen dem Priestertum aller Getauften und dem „ordinierten Amt“ an. Die Betonung der Rolle aller Gläubigen, ihrer theologischen Urteilsfähigkeit und Verantwortung für die Kirche und den Nächsten, bildet den einen Schwerpunkt des lutherischen Kirchenverständnisses. Dem gegenüber steht die Notwendigkeit des Amtes und einer geordneten öffentlichen Wortverkündigung, vertreten durch das Amt des Pastors/der Pastorin. Zwischen diesen beiden Brennpunkten einer Ellipse bewegen sich auch die aktuellen Kirchen- und Gemeindebilder. Sie werden von Vertreter*innen der praktischen Theologie derzeit als eine Gleichzeitigkeit dreier Kirchenbilder⁵ beschrieben. Menschen engagieren sich in einer Kirche, die sie wahrnehmen: als Institution (Idealbild Volkskirche), als Ort von Gemeinschaft der Glaubenden beziehungsweise Gruppe/Bewegung (Idealbild: Netz von aktiven Gruppen) und als Organisation (Idealbild: Angebotsportfolio auf dem Freizeit- und Religionsmarkt).⁶

Diese Vorstellungen und Konstruktionen verschiedener Bilder von Kirche wirken unbewusst und leiten die individuellen Entscheidungen und Präferenzen von Ehrenamtlichen oder Interessierten. Die Dienstgemeinschaft von Haupt- und Ehrenamtlichen führt in der Praxis häufig zu Missverständnissen, Konflikten oder gegenseitigen Abwertungen, beispielsweise die unterschiedliche Auffassung für oder gegen die Einführung von Freiwilligenmanagement-Methoden.

Wir schlagen vor, diese unterschiedlichen Dimensionen von Kirche in Zukunft in den unterschiedlichen kirchlichen Handlungsfeldern und Orten mit den Engagierten, zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen wertschätzend, ins Gespräch zu bringen und die Unterschiede so zu behandeln, dass jeweils passende Rahmenbedingungen für ehrenamtlich Engagierte entwickelt und gefördert werden. Das Freiwilligenmanagement ist ein Baustein zur strukturierten Förderung von Teilnehmungsgelegenheiten und außerhalb von Kirche erprobt. Auch Kirche und Diakonie arbeiten in einigen Regionen intensiv und erfolgreich damit. Es werden Koordinatorinnen und Koordinatoren ausgebildet.

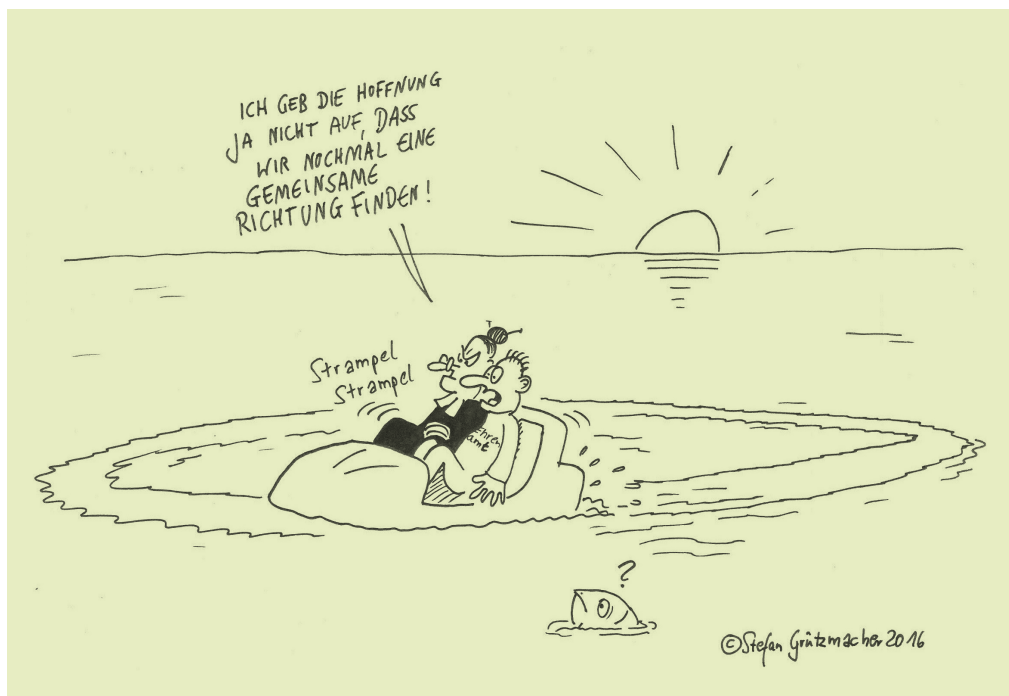
Anderen scheint das Management von Beteiligungsoptionen für kirchliche Strukturen unangemessen und ruft Befremden hervor. Wo hilft es einer guten Arbeitskultur und wo stößt es im kirchlichen Kontext an Grenzen?⁷ Wir denken, dass wir diesen Antworten näher kommen, wenn wir den Bildern von Kirche auf der Spur bleiben. Nach den inneren Bildern, den gedanklichen Konstrukten von Kirche zu fragen, die die derzeitige Diskussion um das Ehrenamt in der Nordkirche bestimmen, ist umso wichtiger, als das Thema auf ein weiteres theologisches Dilemma verweist: **Nach lutherischem Verständnis sind gute Werke eine Frucht des Glaubens, folgt die Liebe dem Glauben und die Heiligung der Rechtfertigung. Folglich müssten alle Gläubigen sich in Werken der Liebe engagieren, dem Nächsten und der Gemeinschaft dienen, ohne dazu besonders motiviert und begleitet zu werden.** Das kollidiert jedoch mit den Erkenntnissen der Engagementforschung, die auf einen Prozess des Wandels von traditionellen zu neuen Ehrenamtsformen hinweisen: Ehrenamtliche orientieren sich stärker an den Inhalten konkreter Aufgaben als an einer Organisation und ihrer Weltanschauung, sie treffen ihr Engagement als bewusste Entscheidung und weniger aufgrund überlieferter Tradition, sie lassen sich in ihrem Engagement eher von eigenen Interessen und Ansprüchen leiten als aus einer altruistischen Haltung heraus – um einige Kennzeichen dieses Wandels zu nennen.

Dieser Wandel führt in die theologische Diskussion um das Ehrenamt als Tausch oder Gabe und die theologische Legitimität solcher Bedürfnisse. Auch hat dieses Selbstverständnis Folgen für die Kirche und ihre Entwicklung: **Wie wollen wir miteinander Kirche sein? Ist Kirche mit ihren Engagementmöglichkeiten Teil der Zivilgesellschaft? Oder bietet Kirche nur bestimmtem Engagement in Kombination mit kirchenverbundenem Partizipationsverhalten Raum?** Je mehr Antworten in der Kirche darüber ausgehandelt werden, umso leichter sind strategische, die Diversität fördernde Bedingungen für das Engagement von beruflich und ehrenamtlich Tätigen zu entwickeln.

Wie verstehen wir strategische Engagementförderung vor diesem Hintergrund?

4. Engagementförderung braucht Leitung!

Großen Organisationen bürgerschaftlichen Engagements, wie beispielsweise dem Deutschen Olympischen Sportbund, oder politischen Parteien fällt es zunehmend schwer, ihre Leitungsgremien zu besetzen. Viele Organisationen müssen Führungskräfte gezielt „rekrutieren“ und trainieren. Das gilt auch für die Kirche.



Ehrenamtliche in Leitungsmätern gestalten Kirche verantwortlich. Leitungsaufgaben in Organisationen, die weitgehend vom ehrenamtlichen Engagement leben, unterscheiden sich fundamental von Führungsaufgaben in hierarchisch aufgebauten, am Direktionsrecht ausgerichteten Organisationen.

Die Wirkungszusammenhänge, die Abläufe, das Selbstverständnis der Beteiligten, die Kultur der Kirche unterscheiden sich häufig stark von dem, was Ehrenamtliche aus ihrer beruflichen Tätigkeit kennen. Die gemeinsame Suche nach Konsensentscheidungen, die Einbeziehung unterschiedlicher Interessengruppen, die synodale Verfasstheit der Kirche folgen einem eigenen Muster, das einiges ermöglicht, anderes ausschließt. Es folgt häufig nicht den Entscheidungsmustern in den vertrauten beruflichen Kontexten. Die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen in Leitungspositionen und Hauptamtlichen in der Kirche ist somit eine besondere Herausforderung für beide Gruppen.

War das Ehrenamt etwa in traditionellen Vereinsformen eher ein klassisches Dienstleistungs- oder Dienstgeberverhältnis, so geht es in ehrenamtsgeprägten Organisationen wie der Kirche heute darum, Formen zu finden, in denen Ehren- und Hauptamtliche als Ungleiche gleichberechtigt und gemeinsam an der Entwicklung von Zielen und Vorgehensweisen der Organisation arbeiten.

Da Fähigkeiten, Kompetenzen, Persönlichkeit, Neigungen, Stile und Interessen in der Regel zwischen Menschen ungleich ausgeprägt sind und sich zudem die geforderten Aufgaben und Rahmenbedingungen stark voneinander unterscheiden, geht das nur durch die Benennung von Unterschieden im Blick auf spezifische Fähigkeiten, Interessen, Aufgaben und Funktionen, die Verteilung von Aufgaben und Entscheidungskompetenzen zwischen Ehren- und Hauptamtlichen und die Verabredung von Routinen, Abläufen, Rahmenbedingungen, Kommunikationswegen und insbesondere Entscheidungsverfahren.

Ehrenamtsförderung in der Kirche setzt damit einen bewussten und verantwortlichen Umgang mit Verschiedenheit voraus. Als Leitungsaufgabe bedeutet Ehrenamtsförderung vor allem Diversitätsmanagement. Dafür braucht es Zeit zur Reflexion, Klarheit, Mut und eine gut entwickelte Feedbackkultur.

5. Rolle vor- oder rückwärts – Wo steht das Hauptamt?

„Die Kernfrage freiwilligen Engagements in der Kirche ist weniger die Gewinnung von Freiwilligen, sondern die Gewinnung der Hauptamtlichen“, lautet eine These in der aktiven Gestaltung des Kulturwandels im Ehrenamt. Gewonnen werden sollen die Hauptamtlichen für einen Rollenwechsel – sie sollen von Ausführenden zu Unterstützenden oder Koordinator*innen für die Ehrenamtlichen werden.

Nicht alle Hauptamtlichen sehen darin eine Entlastung. Insbesondere Pastorinnen und Pastoren, aber auch andere kirchliche Berufsgruppen äußern Befürchtungen, ihre berufliche Qualifikation könne auf diese Weise entwertet, sie selber könnten von starken Ehrenamtlichen verdrängt werden. Andere wiederum verstehen sich als dem Ehrenamt dienende und die Förderung der Ehrenamtlichen als ihre genuine Aufgabe.

Diese unterschiedlichen Perspektiven bergen einiges Widerstands- und Konfliktpotenzial und zeigen unter anderem differente Kirchenbilder zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, gefühlte oder tatsächliche Konkurrenz, Ängste vor Entwertung und Bedeutungsverlust, Unsicherheiten und Kränkungspotenziale vielfältiger Art. Derzeit richten sich offene Fragen auf Seiten der Organisation darauf, wie viele Hauptamtliche es in der Kirche künftig noch geben wird, wo ihre fachliche Kompetenz besonders gebraucht wird, wenn künftig die Steuereinnahmen der Kirchen sinken und das Personal knapper wird.

Wo wurzeln Konflikte im Wandel und wo werden sie besprochen?

Bereits heute ist es in vielen Bereichen schon schwierig, qualifizierte Hauptamtliche zu finden. EKD-weit ist von einem drohenden eklatanten Mangel an Pastorinnen und Pastoren die Rede. Stellen in den Bereichen Kirchenmusik, Gemeindediakonie, Gemeindepädagogik, Küsterei und Gemeindebüro wurden in der Nordkirche in den letzten Jahren erheblich abgebaut oder eingeschränkt – mit der Folge rückgehender Zahlen an

Interessent*innen für diese Berufe. Viele Tätigkeiten in diesen Bereichen wurden bereits von Ehrenamtlichen übernommen. Diakonische Einrichtungen, kirchliche Kindertagesstätten, Gemeinden in den östlichen Teilen der Nordkirche haben zunehmend Schwierigkeiten, kirchlich gebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden.



Kirche, die engagementfreundlich ist, fragt auch und insbesondere nach der Engagementförderung hauptamtlich Tätiger. Sie sieht Ehrenamtliche nicht als Ressource für Zeiten knapper werdender Kassen, sondern die Dienstgemeinschaft von Haupt- und Ehrenamt als genuinen Bestandteil kirchlichen Lebens. Wir nehmen wahr, dass Hauptamtlichkeit und Ehrenamtlichkeit zunehmend gegeneinander ausgespielt werden oder einander bewusst oder unbewusst gegeneinander ausspielen. Das raubt Energien. Dabei brauchen wir diese für die Gestaltung eines Wandels, indem wir neu Kirche in Dienstgemeinschaft gestalten.

Dass wir dafür kreative Energie brauchen, zeigt, zum Beispiel die aktuelle Debatte in der Nordkirche über die sogenannte Loyalitätsrichtlinie: Müssen kirchlich Mitarbeitende notwendigerweise Kirchenmitglied sein? Bisher können Nicht-Kirchen-Mitglieder sich zwar in einigen Bereichen ehrenamtlich bei der Kirche engagieren, einen Arbeitsvertrag können sie nicht bekommen. Möglicherweise könnte künftig für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden der faktische Wunsch nach „Dabeisein-Wollen“, die gefühlte Zugehörigkeit für eine berufliche Tätigkeit, bei der Kirche ausreichen.⁸ Wie wäre unter solchen Bedingungen die Zusammenarbeit von kirchlich gebundenen und ungebundenen Mitarbeitenden zu regeln? Welche Bedeutung erhielte unter diesen Bedingungen der Begriff der Dienstgemeinschaft? Aus welchen Quellen speisten sich dann Identität von Kirche und Diakonie? Welche Bildungsaufgaben ergäben sich aus dem Miteinander kirchlich gebundener und ungebundener Hauptamtlicher? Die Unruhe, die das Thema „Kulturwandel im Ehrenamt“ bei manchen Hauptamtlichen auslöst, könnte ihre Wurzeln in den genannten offenen Fragen haben.

Wo beruflich und ehrenamtlich Engagierte gegeneinander ausgespielt werden, gehen Energie für die Zukunft der Kirche unnötig verloren!

6. An-Packen, statt abwarten

Berufliche Zugänge, Berufsgruppen und Berufsverläufe in der Kirche verändern sich; Hauptamtliche erleben schon heute sehr unterschiedliche Chancen zur Mitwirkung am kirchlichen Leben. Gleichzeitig steigt die Vielfalt selbstbewussten, ehrenamtlichen Engagements.

Komplexität kann dazu führen, dass man ihr aus dem Weg geht. Als Arbeitsstelle Ehrenamt sind wir überzeugt, dass die Kirche nicht abwarten sollte, bis kirchlich gebundene Hauptamtliche nicht mehr zur Verfügung stehen oder insgesamt die hauptamtliche Landschaft weiter ausdünn. **Wir müssen uns jetzt den Herausforderungen gelingender Engagementkultur stellen und uns auf Engagementfreundlichkeit für alle Mitwirkenden fokussieren.** Denn nur in diesem Miteinander können wir Aufgaben so neu beschreiben, dass sie Lust machen und Menschen mit ihrem Können da und so wirken lassen, dass Kirche ihr Licht auf dem Scheffel behält. Es gilt, die Brillen zu schärfen, Spezifika wahrzunehmen, Unterschiede auszuhalten und miteinander ins Gespräch zu kommen – um gemeinsam die Bedingungen für gelingendes Engagement in der Kirche zu verbessern.

Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche, Januar 2016

**Sie haben Fragen oder Ergänzungen?
Sie finden, so kann das nicht stehen bleiben?
Sie haben Ideen zur aktiven Gestaltung?**

**Dann freuen wir uns auf Ihre Rückmeldungen:
Ansprechpartnerin Dr. Kristin Junga
Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche**

Wir machen Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt leichter.

T +49-(0)40-306 20-12 41 **E** info@ehrenamt.nordkirche.de
F +49-(0)40-306 20-12 09 **W** www.ehrenamt.nordkirche.de

✉ Dorothee-Sölle-Haus 🏠 Besuchsadresse:
Königstraße 54 Max-Brauer-Allee 16
22767 Hamburg 22767 Hamburg

Die Arbeitsstelle Ehrenamt in der Nordkirche

- thematisiert den Kulturwandel im Ehrenamt und begleitet kirchliche Einrichtungen bei der Entwicklung engagementfreundlicher Angebote und Strukturen,
- gibt Anstoß zum gemeinsamen, vernetzten und systematischen Diskurs über die Zukunftsfähigkeit des kirchlichen Ehrenamts,

- regt zu Diskussionen über „Kirchenbilder“ zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen an,
- stärkt ein Verständnis von Ehrenamtsförderung als Umgang mit Verschiedenheit.
- sie entwickelt Methoden und schafft Reflexionsorte zur Erarbeitung dieser Klarheit,
- thematisiert den Kulturwandel der kirchlichen Arbeit insgesamt und die Anforderungen an eine gelingende Zusammenarbeit von unterschiedlichen Hauptamtlichen und unterschiedlichen Ehrenamtlichen im Besonderen.

Anmerkungen

- ¹ Vgl. Hofmann, Beate: Wandel im Ehrenamt. Vortrag im März 2015 in Hamburg, pdf-Datei. Quelle: www.ife-hamburg.de/Downloads/Seminarmaterial
- ² Thomas Klie weist darauf hin, dass kirchliche Organisationen, insbesondere Kirchengemeinden, ein beträchtliches Potenzial dafür haben, Engagement im Sozialraum zu fördern und zu binden. Dazu gilt es allerdings, so beschreibt Klie, sich bewusst und konsequent für die „ungewohnt Anderen“ zu öffnen. Gelingt eine solche konsequente Öffnung, können Kirchengemeinden zu Promotoren für „Caring Communities“ werden. (Thomas Klie: Ehrenamtliches Engagement in kirchlichen Organisationen, Standortbestimmung in Kirchen, Politik und Gesellschaft. Vortrag im Rahmen der ökumenischen Tagung zum ehrenamtlichen Engagement in Kirche und Gesellschaft „Wir engagieren uns! Soweit – wie weiter?“ am 25. September 2015, Berlin 2015)
- ³ Vgl. Jakubek, Ulrich: Ehrenamt sichtbar machen. Evaluation der Ehrenamtlichkeit in der ELKB und deren Konsequenzen 2015 und Seidelmann, Stephan: Evangelisch engagiert – Tendenz steigend, Sonderauswertung des dritten Freiwilligensurveys für die evangelische Kirche, Hannover 2012.
- ⁴ Jakubek, a. a. O.
- ⁵ Vgl. dazu u. a. Hermelink, Jan / Wegner, Gerhard: Paradoxien kirchlicher Organisation. Niklas Luhmanns frühe Kirchensoziologie und die aktuelle Reform der evangelischen Kirche. Würzburg 2008; Hermelink, Jan: Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens: Eine praktisch-theologische Theorie der evangelischen Kirche. Bielefeld 2011; Hauschildt, Eberhard / Pohl-Patalong, Uta: Kirche. Lehrbuch Praktische Theologie, Bd. 4, Gütersloh 2013
- ⁶ Zitate in Klammern nach Hauschildt. Hermelink fügt noch einen vierten Aspekt hinzu, den der Inszenierung.
- ⁷ Metzner, Christiane: Freiwilligenmanagement als Instrument zur Förderung Bürgerschaftlichen Engagements in Nonprofit-Organisationen, Potsdam 2014, S. 207 ff
- ⁸ Vgl. Cornelia Coenen-Marx: Die Seele des Sozialen. Diakonische Energien für den sozialen Zusammenhalt. Neukirchen-Vluyn 2014, S.195f