

„...das ist jemand, der ohne Geld bezahlt wird.“

Ehrenamt und Freiwilligenarbeit im Bistum Hildesheim

Thesen und Themenstrukturierung

Fakten über Engagements

- Jeder dritte Bundesbürger ist ehrenamtlich engagiert und wendet dafür durchschnittlich monatlich 15 Stunden auf.
- Personen mit überdurchschnittlichen beruflichen und finanziellen Voraussetzungen sind eher zum Engagement bereit.
- Ältere engagieren sich ehrenamtlich, Jüngere eher freiwillig („volunteers“).
- Sozial Integrierte engagieren sich eher als sozial isolierte, Frauen mehr als Männer („Männer sind der Sache, nicht den Menschen verbunden.“).
- Dreiviertel der Engagierten wollen „Kenntnisse und Erfahrungen“ erweitern; zwanzig Prozent rechnen mit beruflichem Nutzen; Selbstdarstellungintention; Spuren hinterlassen, wirken wollen.
- Im semiprofessionellen Bereich: materielle Honorierung tritt zugunsten immaterieller Honorierungen zurück – vorausgesetzt: eine Idee.
- Marktwirtschaftliches Prinzip steuert: Leistung und Gegenleistung – Geld wird zum geforderten Äquivalent auch beim bürgerschaftlichen Engagement (es „geleitet in die immaterielle Honorierung.“)
- Freiwilligenarbeit: Balance und Eigennutz und Fremdnutz.
- 30 Prozent aller Bürger äußern Interesse, vermissen aber Ansprache bzw. Beratung.
- Die „Statthalter“ des Ehrenamtes verweigern den Umstieg: Konflikt der Haltungen.

Felder

- Pastoral
- Sozialpädagogik
- Organisation
- Technik

Motive für Akquisition

- Ersatz der bezahlten durch unbezahlte Arbeit
- Flexibilität und Reaktivität
- Partizipation und Emanzipation

Ansprache/Diversifikation

- Jugendliche
- Junge Erwachsene
- Senioren („Methusalem“, Seniorexpert-Teams)
- Ehemalige, hauptamtliche Mitarbeiter
- Hauptamtliche Mitarbeiter/innen
- Feldnahe (z.B. Eltern von Firmlingen, Lehrer)

Förderprogramme

- Ehrenamtliche
- Freiwillige
- Semiprofessionelle
- Hospitanten
- Verbände

Voraussetzungen/Entscheidungen/Struktur

- Entscheidungskompetenz/Kompetenzklärung und Kommunikation
- Leitungsstruktur (Pfarrer [als pip], Ehrenamtlicher, Freiwillige)
- Stützungsstruktur (Hauptamtliche und ehrenamtliche korsettieren die Freiwilligenarbeit)
- Verbandssekretariat statt eigener Verbandsapparate
- Leitungsqualifizierung

Gratifikationskonzepte

- Materiell (Semiprofessionalität)
- Immateriell
- Ehrenamt. Pauschalierte Honorierungen
- Freiwilligenarbeit: Projekt- und/der stundenbezogen

Methoden

- Best practise - Recherche
- Task force (Achtwocheninitiiierungen)
- Peer-to-peer
- BlickWechsel: Lernen von anderen Gemeinden
- Vorort-Fortbildung
- Konzept Kollegiale Beratung
- Fortbildung

Strategie

- Steuerung
- Gesamtkonzepten mit Satelittenaufträgen
- Definierte Kampagnen auf Zielgruppen
- Zeitplan und Aufgabenvergabe; Realisierungsvorgaben
- Anbindung an die K.PE als parallel tätiges Forum
- Finanzierungsanreize (Wer Hauptamtlichkeit einspart, erhält mehr Mittel auf Zeit)
- Personalüberhänge nutzen, niedrighschwellig Supportgruppen errichten
- Finanzierung nur für positiv sanktionierte/zertifizierte Projekte

Partner

- Hauptabteilung Pastoral
- Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung
- St. Jakobushaus/fan
- KEB
- Ökumenische Kooperation

...Und

- Lobbyarbeit für unbezahlte gesellschaftliche Arbeit