

2. EMPIRISCHE WAHRNEHMUNG



2.1 Input der Teilnehmer

2.2 AUSWERTUNG UMFRAGE

Teilnehmer GSVA: 28 / Apis: 73

Beobachtungen:

PERSON

Rückmeldungen mehr Männer (60,7% / 56,2%)

Angestellte (60,7% / 52%)

Arbeiter (0% / 1,4%)

Selbständige (21,4% / 4,1%)

Anmerkung: Was bereits in der Jugendarbeit deutlich wurde ist, dass sich lediglich eine bestimmte Gruppe von Menschen in der Mitarbeit unserer Gruppen und Kreise finden, ist auch hier erkennbar. Waren es in den Anfängen der Gemeinschaftsbewegung doch auch Bauern und Arbeiter, die sich eingebracht haben, sind es nun über 50% Angestellte. Bei der Befragung findet sich gerade mal ein ehrenamtlicher Arbeiter wieder.

ALTER

| | GVSA Personen | Apis Personen |
|-------|---------------|---------------|
| 12-15 | 0 | 1 |
| 16-20 | 0 | 8 |
| 21-30 | 1 | 20 |
| 31-40 | 5 | 9 |
| 41-50 | 6 | 7 |
| 51-60 | 13 | 18 |
| 60+ | 3 | 10 |

WOFÜR WERDEN HAUPTAMTLICHE GEBRAUCHT?

- Begleitung der EAs
- Motivation durch helfende Schulung und Seelsorge
- EAs fördern und qualifizieren
- Im Zweifelsfall gar nicht / Kinder und Jugendarbeit lebt von Beziehung, die nur die konstanten Mitarbeiter leisten können
- Predigt Gemeindeentwicklung und Organisation

WESHALB BIN ICH EHRENAMTLICH

Ich sehe Mut machende Aufbrüche in der Gemeinschaft/Gemeinde (73% / 90%)

WAHRNEHMUNG DES EHRENAMTS DURCH ANDERE

Das Ehrenamt wird ausreichend gewürdigt (39% / 58,9)

Gerne ehrenamtlich tätig (89,3% / 87,7%)

Das hauptamtliche Engagement spornt mich an (25% / 37%)

Regelungen durch den Verband fördern das Ehrenamt (3,6% / 4,1%)

Ich komme mit dem zeitlichen Aufwand zurecht (57% / 53,4%)

Anforderungen sind deutlich gestiegen (42,9% / 19,2%)

WAS WIRD IN DER GEMEINSCHAFT ZUR FÖRDERUNG DES EHRENAMTS GETAN?

| | GVSA (%) | Apis (%) |
|--|----------|----------|
| Mitarbeit gewürdigt | 41,7 | 75,7 |
| MAs in Gemeinde eingeführt | 58,3 | 32,9 |
| Kann ohne Probleme aufhören | 33,3 | 27 |
| Kostenerstattung / Zuschüsse / Förderung | 20,8 | 8,6 |

VERSUCH EINER ZUORDNUNG DER DIREKTEN RÜCKMELDUNGEN (3 WICHTIGSTEN PUNKTE)

WERTSCHÄTZUNG

21 Rückmeldungen sind in diesem Bereich benannt. Nimmt man die „Wahrnehmung des Ehrenamts, dann scheint hier Luft nach oben zu sein. Es müsste genauer erforscht werden, wie eine Kultur der Wertschätzung aussieht. Sicher tangiert das Bereiche, die im Folgenden bedacht werden.

TEAM

Es ist auffallend, dass viele sich eine Arbeit in einem guten Team wünschen. Hier spielt die Frage hinein, wie groß eine Gemeinde/Gemeinschaft sein muss, dass dieses möglich ist. Je kleiner eine Gemeinschaft, desto stärker werden einzelne Aufgaben einzelnen Mitarbeitern übertragen.

Bei den Sonntagstreffs bei den Apis fällt mir auf, dass manche dieser Treffen wieder aufgehört haben, weil der Mitarbeiterbedarf so groß war, dass immer alle eingebunden waren. Zudem blieb der Erfolg aus. Keine Neuen kamen dazu, bzw. kamen nur sporadisch und aus Besuchern wurden keine Mitarbeiter.

Frage: Was können wir tun, damit die Anzahl der Aufgaben in einem gesunden Verhältnis zu den Möglichkeiten einer Gemeinschaft/Gemeinde steht?

VERÄNDERUNGSBEREITSCHAFT

Dies wird explizit nicht so oft genannt, gehört aber zu manchen Bereichen notwendig dazu. Ohne diese Bereitschaft zur Veränderung, können auch keine notwendigen Schritte zur Veränderung gegangen werden. Ich nenne exemplarisch die Frage nach der finanziellen Unterstützung. Wie das geschehen kann, muss bedacht werden. Darüber offen zu sprechen ist ein Zeichen von Bereitschaft zum Umdenken.

GEISTLICHER ASPEKT

Dass der geistliche Aspekt immer wieder genannt wird ist für unsere Arbeit wichtig. Aus der Erfahrung zeigt sich, dass es manchmal Formalhaft genannt wird. Eine gute biblische Arbeit über die Frage ist unabdingbar.

Ich nehme an dieser Stelle das Thema der Erfolgserlebnisse dazu. Wenn wir hier einmal die Frage stellen, inwieweit die Arbeit Frucht (statt Erfolg) bringt, wird deutlich, dass auch biblisch manche Themen unbearbeitet sind. Kann es sein, dass wir ehrenamtliche Arbeit so wenig wertschätzen, dass wir Mitarbeiter auch für 3 Personen zu Bibelstunden schicken. Mir ist klar, welche Argumente dann kommen. Aber diese Frage gehört auch dazu, wenn wir geistliche Arbeit bedenken.

AKTIVE LEITUNG DURCH LEITUNGSGREMIEN

Im Blick auf die Zukunft der ehrenamtlichen Mitarbeit spielt die Leitungsbereitschaft der Leitungsgremien eine große Rolle. Sie müssen hier aktiver werden, als sie oft wahrgenommen werden. Gerade auch die gezielte Ansprache von Menschen im Blick auf

die Mitarbeit. Anzumerken ist, dass nicht nur die für Aufgaben angesprochen werden sollten, die „noch keine Aufgabe“ haben, sondern auch die andere Aufgaben haben, weil sie eben fähige Mitarbeiter sind. Weshalb sollten sie nicht manche Aufgaben abgeben, um bei uns tätig zu sein?

BEDEUTUNG DER HAUPTAMTLICHEN

Die Hauptamtlichen haben eine Bedeutung für die Ehrenamtlichen. Zum einen unter dem Gesichtspunkt der Unterstützung indem sie ihr Know how einbringen. Zum anderen als Menschen, die andere mitnehmen können.

Dass die Hauptamtlichen max. zu einem Drittel Ehrenamtliche motivieren muss nachdenklich stimmen. Meiner Ansicht nach ist das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichkeit zu wenig bearbeitet worden. Auch aus den Rückmeldungen (3 wichtigsten Punkte) ist beachtlich, wie oft die Hauptamtlichkeit genannt ist.

TEILHABE AN ENTSCHEIDUNGEN

Wie werden die Mitarbeitenden an Entscheidungsprozessen beteiligt?

Wie werden Entscheidungen in den Leitungsgremien kommuniziert?

Sind die Ziele der Gemeinschaft klar?

FINANZEN UND EHRENAMT

Spendenwerke leben davon, dass die Mitarbeitenden die Arbeit nicht nur tun, sondern diese auch mitfinanzieren. Erfahrungsgemäß geht es bei der finanziellen Beteiligung nicht darum, dass alles bezahlt wird. Vielmehr sind finanzielle Unterstützungen Zeichen dafür, dass es nicht selbstverständlich gesehen wird, dass zur Arbeit auch das Geld aufgebracht wird.

GEMEINDE ALS EINHEIT

In manchen Gemeinschaften stehen die verschiedenen Arbeiten nebeneinander. Es wird beispielsweise nicht klar, dass die Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit dies im Auftrag der Gemeinschaft macht. Dies ist jedoch unterschiedlich von Ort zu Ort.

KLARE ABSPRACHEN

Die Rückmeldungen lassen erahnen, dass im Blick auf verlässliche Absprachen ebenfalls Luft nach oben ist. Im Bereich der hauptamtlichen Tätigkeit wird immer mehr die klare Aufgabenbeschreibung eingefordert. Im Ehrenamt ist das nicht anders. Erwartungen und zeitlicher Umfang einer Aufgabe sollte klar beschrieben sein. Das bedeutet neben Aufwand und Erwartungen auch ein Zeitrahmen für den die Aufgaben übernommen wird. Auch die Frage nach Qualifikation, Einarbeitung und Einführung spielt hier hinein.

Dass die mit den entsprechenden Wünschen verbundene Erwartungen idealistische Vorstellungen verbunden sind, ergibt sich aus der Erfahrung aus der Praxis. Deshalb gehört zu einer klaren Absprache auch, zwischen echten Möglichkeiten und idealen Wünschen zu unterscheiden.

Ein Problem scheint mir, dass es eine gemeindliche Strömung gibt, die Ideale als geistliches Ziel verfolgen – ideale Familie, ideale Gemeinde, ideale Kirche, ideales geistliches Leben...