

Zusammenfassung des Abschlussberichtes über das Projekt Ehrenamt – Bedeutung und Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

Das *Projekt Ehrenamt* hat untersucht, welche Rahmenbedingungen gegenwärtig für das ehrenamtliche Engagement im kirchengemeindlichen Bereich bestehen und inwiefern ein partnerschaftlicher Umgang zwischen hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden verwirklicht wird. Projektträger waren die Evangelische Heimvolkshochschule Loccum, das Haus kirchlicher Dienste der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und das Sozialwissenschaftliche Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Das „Praxisfeld“ des zweijährigen Projektes stellten insgesamt 48 Projektgruppen aus zwölf Kirchengemeinden/-regionen und einem Kirchenkreis dar. Ein Jahr lang erprobten und beschrieben die Gruppen aus Ehren- und Hauptamtlichen beispielhaft Modelle ehrenamtlicher Tätigkeit in acht unterschiedlichen Bereichen kirchlicher Arbeit. Daneben wurde in jeder Kirchengemeinde ein Projekt mit einer sogenannten „Perspektivumkehr“ durchgeführt, in dem der Fokus zuerst auf die Interessen der Freiwilligen gerichtet wurden und erst dann auf die Bedürfnisse der Kirchengemeinden. Alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Projektverantwortlichen erstellten eine Jahresplanung für ihr Projekt. Alle vier Monate wurden die zwischenzeitlich gemachten Erfahrungen, darunter unter anderem die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen, in Gesprächen anhand eines einheitlichen Gesprächsleitfadens und von Fragebögen ausgewertet. Außerdem wurden die Projektverantwortlichen als Delegierte sechs Mal zu einem „Delegiertenrat“ eingeladen, in dem die gewonnenen Erkenntnisse der Projektarbeit gemeinsam reflektiert sowie die Gründe für das Gelingen oder Scheitern analysiert und der jeweilige Handlungsbedarf benannt wurden. Eine Abschluss-Tagung an der Heimvolkshochschule in Loccum bewertete die Ergebnisse des Projektes zusätzlich mit externer Expertise.

Ressourcen waren von den Teilnehmenden vor allem auf zeitlicher Ebene gefordert, und zwar einerseits – mit selbstbestimmtem Zeitaufwand und -verteilung – bei der Durchführung der eigenen Projekte, andererseits – mit vorgegebenem Zeitaufwand und -verteilung – bei den Evaluationsgesprächen und den sechs zweitägigen Treffen des Delegiertenrates.

Die Ergebnisse lassen sich – stark verkürzt – folgendermaßen zusammenfassen: 1. Die am Projekt beteiligten Personen beurteilen sowohl die Rahmenbedingungen als auch die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen überwiegend als gut. 2. Die Zufriedenheit der Freiwilligen über das ehrenamtliche Engagement hängt entscheidend von einer guten Begleitung ab, in der Ehrenamtliche als gleichwertige und erwünschte Mitarbeitende behandelt werden. 3. Zugleich dürfen die beteiligten Personen in ihrem Engagement weder zeitlich noch inhaltlich überfordert werden. 4. Die Erwartungen und Motive von Freiwilligen wandeln sich auch im Bereich von Kirche. Ehrenamtliche erwarten immer stärker Mitspracherechte und eine angemessene Anerkennung ihres Engagements sowie die Möglichkeit, in überschaubaren Bereichen selbständig arbeiten und Verantwortung übernehmen zu können. 5. Da sich dieser Trend vermutlich fortsetzen wird, ist es nötig, durch entsprechende Fördermaßnahmen Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers weiterzuentwickeln. Das Freiwilligenmanagement kann die entsprechenden Methoden bereitstellen.

Da im kirchlichen Bereich – im Gegensatz zu den meisten anderen Organisationen, die einen hohen Freiwilligenanteil aufweisen – überproportional viele Hauptberufliche tätig sind, liegen hier die besondere Chancen und Risiken: Die Chancen liegen darin, die bestehenden Möglichkeiten der personalen und qualitativ hochwertigen Begleitung von Freiwilligen tatsächlich auszuschöpfen. Die Risiken finden sich in der Sorge zum einen von beruflichen Mitarbeitenden, dass ehrenamtliches Engagement ihre Arbeitsplätze ersetzen soll, und zum anderen von Ehrenamtlichen, dass ihre selbständige und selbstverantwortete Arbeit durch berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeschränkt werden könnte.

Besondere Potentiale haben Kirchengemeinden und Kirchenkreise in einer systematisch durchdachten Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen, ihrer gezielten Qualifikation, in verlässlichen Standards einer transparenten Kommunikation und Information, durchsichtigen Organisationsstrukturen und einer sinnvollen Verteilung der Arbeit, die vorhandene Kompetenzen nachfragt, Freiräume zur Entfaltung öffnet und die verschiedenen Tätigkeiten der ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeitenden als gleichwertig schätzt.

38 Empfehlungen bündeln die Ergebnisse des Projektes. Sie sind nachzulesen im Abschlussbericht über das *Projekt Ehrenamt*.

Dirk Rademacher, Projektleiter