

Konzeption für die Förderung ehrenamtlicher Arbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

Inhalt:

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Grundlagen | 2 |
| 2. | Was bedeutet „Ehrenamt“? | 5 |
| 3. | Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit | 7 |
| 4. | Qualifizierung beruflich Mitarbeitender im Blick auf Ehrenamtliche | 13 |
| 5. | Koordination landeskirchlicher Arbeit | 15 |
| 6. | Finanzielle Ressourcen | 17 |
| 7. | Themen und Träger der Fortbildung | 18 |

Konzeption für die Förderung ehrenamtlicher Arbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

1. Grundlagen

1.1. Einführung

1.2. Theologische Grundlage

1.3. Folgerungen für das Konzept der Landeskirche zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit

1.1. Einführung

Gemeinsam gestalten engagierte Ehrenamtliche und beruflich Mitarbeitende Kirche. Schon in den Anfängen der christlichen Kirche gab es Dienste und Ämter. Für unterschiedliche Aufgaben entwickelten sich daraus berufliche wie auch ehrenamtliche Arbeitsfelder.

Da die Verwirklichung christlicher Gemeinschaft unter den jeweiligen gesellschaftlichen Gegebenheiten erfolgt, unterliegen die Bedingungen von ehrenamtlicher und beruflicher Mitarbeit in der Kirche einem dauernden Wandel.

Die Erkenntnisse der jüngsten EKD-Milieustudie 2006 bestätigen deutlich die aus den Bereichen Trend- und Milieuforschung, Freiwilligen-Arbeit und Soziomarketing national wie international bekannten Phänomene: stärkere Milieuorientierung, Zersplitterung der Gesellschaft in immer kleinere Gruppen, generations- und geschlechtsabhängige Motivlagen, Wahrnehmungsverlust in Bezug auf Kirche bei gleich bleibender oder sogar steigender Bereitschaft zu freiwilligem Engagement.

Die Erkenntnis einer steigenden Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement im kirchlichen Bereich findet sich auch in den Freiwilligensurveys der Jahre 1999 und 2004, Befragungen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Gemeinnützige und politische Organisationen reagieren durch verstärkte und professionalisierte Freiwilligenarbeit, durch Aufbau von Freiwilligen-Agenturen, Schulung vom Mitarbeitenden oder Einführung von z.B. Corporate Citizenship (bürgerschaftlichem Engagement von Unternehmen) und Corporate Volunteering (freiwilliges Engagement von Mitarbeitenden in Unternehmen).

Zudem erfordern die soziodemografischen Veränderungen in Deutschland und damit auch in Niedersachsen mit ihren wirtschaftlichen Folgen für die Landeskirche eine aktualisierte Gesamtschau des Themenfeldes „Ehrenamt“.

Bisherige Arbeitsformen müssen überprüft und gegebenenfalls verändert, Neues muss entwickelt werden, um das Miteinander Ehrenamtlicher und beruflich Mitarbeitender auch in Zukunft gelingen zu lassen.

1.2. Theologische Grundlage

Kirche ist Werk des dreieinigen Gottes. Im Wort des Evangeliums weckt Gott in den vom Geist ergriffenen Menschen den Glauben an Jesus Christus. Dieser Glaube verbindet die Glaubenden untereinander zur christlichen Kirche. Kirche ist Ereignis des schöpferischen Wortes, *creatura verbi*. In seiner sichtbaren, öffentlichen Gestalt als Wort und Sakrament ruft es die Einfalt des Glaubens und Vielfalt der Liebe hervor.

Kirche ist Raum menschlichen Handelns. Von Gott berufen, bevollmächtigt und gesandt, wirken Männer und Frauen, Kinder und Jugendliche, an der Kommunikation des Evangeliums mit. Sie können über die Wahrheit des Evangeliums nicht verfügen, doch ihre Stimmen geben dem Wort den persönlichen Klang. Ihre Hände teilen das Brot des Lebens aus. Ihre Füße tragen das Wort der Versöhnung in den Alltag der Welt. Ihre Phantasie gestaltet kirchliches Leben nach Maßgabe evangelischer Freiheit.

Kirche ist deshalb Sendung, nicht Selbstzweck. Sie kommt von ihrem Auftrag her. Sie lebt nicht für sich, sondern, um den Menschen das Evangelium anzusagen, es zu bezeugen und in Nächstenliebe weiterzugeben. Kirche gibt als Instrument der Mission Gottes Zeugnis und Orientierung.

Der Auftrag der Kirche lässt sich in vier Dimensionen entfalten:

- die in Gemeinschaft und im persönlichen Glaubensleben erlebte und gefeierte Gottesbegegnung (Leiturgia)
- die Gemeinschaft von Christinnen und Christen unter- und füreinander (Koinonia)
- die Zeugenschaft vor der Welt (Martyria)
- die Hinwendung zur Weltverantwortung in tätiger Liebe (Diakonia)

Diesem Auftrag geben Menschen beruflich oder ehrenamtlich, im Neben- oder Hauptamt Gestalt. Sie bringen sich mit den Gaben, die Gott ihnen gegeben hat, ein: mit natürlichen Fähigkeiten, erlernten Kompetenzen und ihren Lebenserfahrungen. Sie arbeiten gemeinsam an der Verwirklichung des kirchlichen Auftrags in den vier Dimensionen Leiturgia, Koinonia, Martyria und Diakonia.

Drei biblische Texte zeigen beispielhaft, worum es bei der Mitarbeit in der Kirche geht:

- Der auferstandene Christus nimmt die Jüngerinnen und Jünger in seine Sendung mit hinein. In Joh 20,21-23 stattet er sie mit der Kraft des heiligen Geistes aus und spricht ihnen die Vollmacht der Sündenvergebung zu. So werden Menschen zu seinen Mitarbeitenden. In ihrer Gemeinschaft wird er gegenwärtig bleiben. Die Gemeinde Jesu Christi ist von Anfang an als Miteinander angelegt (Mt 18,20).
- Den Gedanken der Dienstgemeinschaft, die alle Christen verbindet, verstärkt der 1. Petrusbrief. In 1.Petr 2, 1-10 und 4,9 entfaltet sich das Bild der Gemeinde als Gottesvolk, als königliche Priesterschaft, die sich im gegenseitigen Dienst bewährt. Alle Christen sind lebendige Steine des Gottesbaues und damit Repräsentanten des Ecksteins, auf dem sie selbst stehen. Als Getaufte erhalten sie Anteil an der Gnade (Charis) Gottes, die sie als von ihm Begabte weiter geben.
1520 hat Martin Luther diese Gedanken aufgenommen („Ein Sermon vom dem neuen Testament, das ist von der heiligen Messe“, „An den christlichen Adel deutscher Nation“). Alle Getauften haben Anteil am Auftrag, den Christus der Kirche gegeben hat, Gottes Heil in Jesus Christus in der Welt in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Christen sind Priester und dienen ihrem Gott unter ihren individuellen Lebensumständen, in ihrer Umgebung, ihrem Beruf.
- Paulus entwickelt zur Deutung der Vielfalt an Begabungen und Aufgaben in der Kirche die Bilder des einen Leibes und der vielen Glieder (1. Kor 12, 1-11. 12-31). Über den einen Geist Gottes sind alle Gaben vereint. Sie dienen dem gegenseitigen Nutzen. Die Vielfalt der Gaben sind Voraussetzung für das Gelingen des Ganzen. Begabungen werden gewürdigt und finden ihren konkreten Ort. Sie bleiben ebenso ergänzungsoffen wie ergänzungsfähig.

1.3. Folgerungen für das Konzept der Landeskirche zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit

Aus den theologischen Überlegungen ergibt sich als roter Faden für das folgende Konzept:

- Der Gedanke vom Priestertum aller Gläubigen wird durch die Beteiligung der Ehrenamtlichen an kirchenleitenden Aufgaben in Kirchenvorstand, Synoden und Gremien strukturell umgesetzt.
- Alle Dienste in der Kirche sind gleichwertig. Auch wenn Haupt- und Ehrenamtliche verschiedene Aufgaben haben, stehen alle in einer Dienstgemeinschaft (s. Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (KVerf Art 1)). Daraus folgt die Notwendigkeit, angemessene Strukturen, Angebote, Fortbildungen, Verfahren innerhalb der Dienstgemeinschaft, wenn nicht vorhanden, zu entwickeln.
- Die Begabungen der beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden finden als Talente, Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Raum der Kirche angemessene Gestaltungsmöglichkeiten.

Die theologischen Überlegungen bedingen zusammen mit den beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen die Notwendigkeit, in einem Konzept zur Förderung der ehrenamtlichen Arbeit zugleich die Aufgabe der beruflich Mitarbeitenden in ihrem Verhältnis zu den Ehrenamtlichen zu bedenken.

Von daher entwickelt die Landeskirche Hannovers

- ein Konzept für die professionelle Gewinnung, Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen
- und dazu korrespondierend ein Konzept für den Umgang von beruflich Mitarbeitenden mit dem Ehrenamt.

| | | |
|------|--|---|
| 2. | Was bedeutet „Ehrenamt“? | 5 |
| 2.1. | Der Wandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt | 5 |
| 2.2. | Die gegenwärtige Situation in der Landeskirche Hannovers | 6 |

2. Was bedeutet „Ehrenamt“?

Der Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit und sein Umfang sind in der wissenschaftlichen Diskussion umstritten. Wir verwenden im Folgenden den Begriff „Ehrenamt“ umfassend auch im Sinne von freiwilligem Engagement oder bürgerlichem Engagement. Ehrenamtliche Tätigkeit umfasst alle Tätigkeiten, die in Kirche oder Diakonie freiwillig und unentgeltlich (außerhalb von Familie und Nachbarschaft) durchgeführt werden.

Gemeint sind also: ehrenamtlich Mitarbeitende aus den Bereichen

- Kirchenvorstand und kirchliche Gremien
- Gottesdienst und Kirchenmusik
- Verantwortung für ständige oder wiederkehrende Gemeindegruppen, -kreise, -angebote
- projektorientierte Arbeitsformen
- diakonische Arbeit in Gemeinde und in Einrichtungen
- Seelsorge
- andere Tätigkeitsfelder ehrenamtlicher Arbeit wie Öffentlichkeitsarbeit, Gemeindebrief austragen, Gemeindefeste, Basare, Konzerte organisieren etc.

Es fällt schwer, zwischen Teilnahme und Mitarbeit bzw. Verantwortungsübernahme die Grenze zu ziehen. So werden in manchen Gemeinden alle Chormitglieder oder Posaunenchorbläserinnen als Ehrenamtliche gezählt, in anderen nur die jeweilige Leitung.

2.1. Das Nebeneinander von traditionellem und neuem Ehrenamt

Der gesellschaftliche Wandel, der sich mit den Schlagworten Individualisierung und Pluralisierung von Lebensstilen beschreiben lässt, verändert die Formen und Motive ehrenamtlichen Engagements. In der sozialwissenschaftlichen Diskussion hat sich daher eine Unterscheidung von traditionellem und neuem Ehrenamt eingebürgert.

Bisher haben Kirchen, Wohltätigkeitsorganisationen, karitative Vereine und Parteien für bestimmte Aufgaben Menschen gesucht, die ihnen bei der Erfüllung geholfen haben. Ehrenamtliche ließen sich ansprechen und verpflichten, weil sie helfen wollten. Sie sahen ihre Tätigkeit als notwendig für die Gesellschaft oder die Kirche an und fühlten sich dazu aus ihrem Glauben oder ihrem sozialen Gewissen heraus verpflichtet.

Neben dieser Gruppe von Engagierten suchen viele Menschen, zum Beispiel Jugendliche oder Frauen während der Familienphase oder Männer und Frauen im (Vor-)Ruhestand nach Möglichkeiten, in einem überschaubaren Zeitraum etwas zu tun, was ihnen Spaß macht. Sie wollen etwas Sinnstiftendes und Erfüllendes für sich selbst und andere tun und dabei ihre beruflichen und anderen Fähigkeiten weiterentwickeln, erhalten oder ergänzen. Ehrenamtliche im neuen Ehrenamt denken nicht nur von der Sache, sondern verstärkt von ihrer Person her. Das Ehrenamt hat für sie einen doppelten Nutzen: Für andere und für einen selbst. Gestaltungsspielräume, soziale Kontakte und Eigenverantwortlichkeit werden wichtig.

Ehrenamtliches Engagement wird möglich, wenn die Bedürfnisse und Ziele derer, die mitarbeiten wollen, und die Möglichkeiten, sich zu engagieren, zusammenpassen. Dieses „Zusammenpassen“ (Passung) gelingt seit einigen Jahren in unserer Gesellschaft nicht mehr so leicht. Die Bedürfnisse vieler Ehrenamtlicher haben sich gewandelt, doch die Einsatzmöglichkeiten haben sich noch nicht entsprechend verändert. Dies gilt vor allem im kirchlichen Bereich. Das neue Ehrenamt braucht eine Begleitung, die den Rahmen für selbständiges, den eigenen Gaben und Motiven entsprechendes ehrenamtliches Engagement klärt.

In vielen Kirchengemeinden gehen Formen und Motive von altem und neuem Ehrenamt ineinander über. Dies kann zu Spannungen und Konflikten mit Hauptberuflichen und unter Ehrenamtlichen führen, die sich in ihren Beweggründen und Engagementformen nicht verstehen (z.B. unbegrenzt oder auf Zeit; wo es gebraucht wird oder mit klaren Aufgabenbeschreibungen; unentgeltlich oder mit geklärter Auslagererstattung). In der Folge suchen sich viele Menschen, die sich im Sinne des neuen Ehrenamtes engagieren wollen, andere Orte für ihr Engagement.

Die Veränderungsprozesse im traditionellen und neuen Ehrenamt finden in den Köpfen und Herzen von Menschen statt. Die Motivlagen und Haltungen der - manchmal schon seit langer Zeit - engagierten Ehrenamtlichen verändern sich spürbar. Das Gesamtsystem wandelt sich und braucht eine neue Balance.

2.2. Die gegenwärtige Situation in der Landeskirche Hannovers

Ehrenamtliche Tätigkeit hat bereits jetzt einen hohen Stellenwert in der kirchlichen Arbeit. In unterschiedlichen Bereichen sind ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert. Dabei fällt auf, dass als Motivationshintergrund die sinnstiftenden und kommunikativen Elemente im kirchlichen Ehrenamt deutlich ausgeprägt sind. Menschen wollen in der Gemeinschaft mit anderen ihren Glauben gestalten und ihre Zeit sinnvoll ausfüllen.

Ehrenamtliche nehmen dabei spezielle Funktionen kirchlicher Arbeit wahr. Vom Kirchenvorstand als zentraler Entscheidungsebene der Kirchengemeinde über verkündigende Arbeit in Lektoren- oder Prädikantendienst oder Kindergottesdienst, seelsorgerlicher Tätigkeit im Besuchsdienst oder im Krankenhaus bis zum Austeilen des Gemeindebriefes reicht die Palette ehrenamtlicher Tätigkeit. Große Arbeitsfelder sind die Bereiche Frauenwerk, Männerarbeit, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und die Kirchenmusik.

Es ist eine Mischung aus einfachen Hilfsdiensten und häufig qualifizierten Mitarbeitersformen, denen sich Ehrenamtliche stellen.

Bisher stehen Fortbildungen von Ehrenamtlichen in den einzelnen Themenfeldern nebeneinander:

- Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher
- Mitarbeitende in Frauengruppen und Männergruppen
- Kindergottesdienst-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter
- Besuchsdienst-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter
- Leiterinnen und Leiter von Kinder- und Jugendgruppen
- Lektoren und Lektorinnen sowie Prädikantinnen und Prädikanten
- Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
- Mitarbeitende in der Krankenhauseelsorge
- Eltern und andere Erwachsene und Jugendliche in der Konfirmandenarbeit
- Redakteure für Gemeindebriefe
- Kirchenführer und Kirchenführerinnen
- Mitarbeitende bei „Kirche unterwegs“
- Mitarbeitende in der Hospizarbeit
- Mitarbeitende in diakonischen Projekten
- und vieles mehr

Eine Verbindung der Fortbildungsangebote, die über die gemeinsame Veröffentlichung in Print- oder Webform hinausgeht, kann über gemeinsame Elemente und themenübergreifende Angebote Synergien erzeugen, Kosten verringern und Netzwerke zum gegenseitigen Austausch schaffen. Gleiches gilt für die Abstimmung der Inhalte, der Finanzierung und Verortung der Fortbildungen. So kann die Qualität des Gesamtangebotes auch unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen gehalten und gesteigert werden.

| | | |
|----------|--|----|
| 3. | Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit | 7 |
| 3.1. | Gewinnung von Ehrenamtlichen | 7 |
| 3.1.1. | Persönliche Ansprache | 7 |
| 3.1.2. | Öffentlichkeitsarbeit | 8 |
| 3.1.3. | Kampagnen und Ehrenamtsbörsen | 8 |
| 3.1.4. | Internetportale | 8 |
| 3.1.5. | Eigeninitiative | 8 |
| 3.1.6. | „Ehrenamtskarrieren“ | 8 |
| 3.2. | Begleitung | 8 |
| 3.2.1. | Kultur des Umgangs mit Ehrenamtlichen | 8 |
| 3.2.2. | Schaffung klarer Rahmenbedingungen | 8 |
| 3.2.3. | Jahresgespräche | 9 |
| 3.2.4. | Bereitstellung von Materialien und Informationen über Fortbildungen | 9 |
| 3.2.5. | Regelungen zur Kostenerstattung und Versicherung | 9 |
| 3.2.6. | Plattformen zum Austausch und zur Vernetzung | 9 |
| 3.2.7. | Ehrenamtsbeauftragte in Kirchenkreisen und Gemeinden | 9 |
| 3.3. | Qualifizierung | 10 |
| 3.3.1. | Fortbildungsangebote für Bereiche mit besonderem Verantwortungsgrad | 10 |
| | • Gottesdienst und Kirchenmusik | 10 |
| | • Konfirmandenunterricht | 10 |
| | • Seelsorge | 10 |
| | • Diakonie | 10 |
| | • Partnerschaftsarbeit / Ökumene | 11 |
| | • Gemeindeführung / Kirchenvorstand / Leitungsgremien (KKT/KKV/Synode) | 11 |
| | • Leitungen von Gruppen und Kreisen | 11 |
| 3.3.2. | Fortbildungsangebote für weitere Bereiche ehrenamtlicher Arbeit | 11 |
| 3.3.2.1. | Fortbildungsträger | 11 |
| 3.3.2.2. | Fortbildungskalender | 11 |
| 3.3.2.3. | Entwicklung von Qualitätsstandards | 11 |
| 3.4. | Anerkennung | 12 |
| 3.4.1. | Einführung von Ehrenamtlichen | 12 |
| 3.4.2. | Verabschiedung von Ehrenamtlichen | 12 |
| 3.4.3. | Zertifikate | 12 |
| 3.4.4. | Dank und Anerkennung | 12 |
| 3.5. | Ausblick | 12 |

3. Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit

Das folgende Konzept für die Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zielt auf eine „Ehrenamtlichen-bezogene Kultur der Zusammenarbeit“. Diese zu schaffen oder/und zu erhalten ist wesentlich für das Gelingen der Dienstgemeinschaft vor Ort und wirkt sich auf die Aus- und Fortbildungsangebote für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende aus. Ziel ist die Stärkung bereits vorhandener Gaben, die Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen und die Verortung des ehrenamtlichen Engagements im Kontext von Kirche und Glaube. Dieser rote Faden zieht sich durch alle von der Landeskirche vorgehaltenen oder gewählten Angebote, Methoden und Instrumente.

Die Gesamtauswertung des „Projekt Ehrenamt“ ist- ebenso wie künftige Untersuchungen es werden - in die Konzeption eingetragen, um kontinuierlich die Standards zu verbessern.

3.1. Gewinnung von Ehrenamtlichen

3.1.1. Persönliche Ansprache

Mehr als zwei Drittel aller ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch persönliche Ansprache gewonnen. Hier ist eine Wahrnehmung der veränderten Motivlagen potentieller Ehrenamtlicher besonders geboten. Nicht die Bedürfnislage der Werbenden, sondern die

Interessen, Gaben und Möglichkeiten der „Umworbenen“ geben den Ausschlag. Die persönliche Ansprache kann durch beruflich Tätige oder engagierte Ehrenamtliche erfolgen.

3.1.2. Öffentlichkeitsarbeit

Ein Aushang im Schaukasten, um Mitarbeitende für eine Aufgabe zu interessieren, hat wenig Aussicht auf Erfolg. Dagegen ist eine Darstellung im Gemeindebrief oder in der örtlichen Presse wichtig. Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung anlässlich der Kirchenvorstandswahl 2006 zeigen eine hohe Akzeptanz dieser Medien. Sie können stärker als bisher genutzt werden.

3.1.3. Kampagnen und Ehrenamtsbörsen

Ehrenamtliche neuen Typs werden stärker als bisher wählen zwischen Angeboten, bei denen sie sich engagieren wollen. Hier steht die Kirche in Konkurrenz zu anderen Engagementfeldern von Ehrenamtlichen in der Gesellschaft. Darum sind Kampagnen und Ehrenamtsbörsen, bei denen suchende Organisationen und potentiell interessierte Ehrenamtliche zusammenkommen, eine Möglichkeit, gerade diese neuen Ehrenamtlichen zu gewinnen. Hier können sich Projekte vorstellen, Kontakte werden geknüpft und neues Engagement wird – von beiden Seiten probeweise - vereinbart.

3.1.4. Internetportale

Zunehmend wird Information durch Internetportale der Kirchengemeinden, Kirchenkreise oder Einrichtungen weitergegeben. Die landeskirchliche Homepage „ehrenamtlich-in-der-Kirche.de“ wird mit entsprechender medialer Werbung als Forum für „best practice“ künftig an Bedeutung gewinnen.

3.1.5. Eigeninitiative

Aufgrund persönlicher Interessenslagen erklären sich Jugendliche, Frauen und Männer bereit, eine Aufgabe zu verantworten oder mitzugestalten. Vielleicht weil sie eine Gruppe gründen wollen oder weil sie schon einen Kreis weiterer Interessierter gefunden haben. Diese Eigeninitiative sollte von Verantwortlichen in Gemeinden und Einrichtungen nach besten Kräften gefördert und begleitet werden. Oft werden die so ins Leben gerufenen Gruppen zu attraktiven Angeboten des kirchlichen Lebens gerade für Menschen, die bisher wenig Kontakt mit der Kirche hatten (vgl. Tafel- oder Hospizarbeit).

3.1.6. „Ehrenamtskarrieren“

Die Erfahrung ist bekannt: Menschen beginnen ihr kirchliches Engagement als Teilnehmende in Gruppen, Kreisen, Initiativen oder Projekten. Sie finden Freude an diesem Tun, identifizieren sich auf eigene Weise mit dem kirchlichen Auftrag und wachsen in neue Verantwortung hinein. Vom Mitwirken im Jugendkreis zum Prädikanten, oder von der Mitarbeit im Kindergottesdienst zum Kirchenvorstand. Diese „Karrieren“ brauchen Begleitung und Wahrnehmung, gezielte Ansprache und Förderung. Regelmäßige Gespräche mit engagementbereiten Menschen sind Aufgabe der Gemeindeleitung. Hier helfen Kursangebote zur ersten Orientierung in Spiritualität und Kirche, wie sie z.B. von der Fachstelle Ehrenamt angeboten werden.

3.2. Begleitung

Die Zufriedenheit von Ehrenamtlichen in ihrem Engagement steht und fällt mit der verlässlichen Begleitung durch beruflich oder andere ehrenamtlich Mitarbeitende.

3.2.1 Kultur des Umgangs mit Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche haben eine gleichwertige und - in Bezug auf ihre Tätigkeit -gleichberechtigte Rolle in der Zusammenarbeit. Sie arbeiten selbstständig. Ehrenamtliche erfahren Wertschätzung, indem ihnen Mitsprache und Mitbestimmung bei Planungen und bei Entscheidungen über den Einsatz finanzieller Mittel für ihr Arbeitsfeld gewährt wird. Sie haben ein Recht auf die Teilhabe an Unterstützungsstrukturen (wie z.B. Beratung, Supervision, Weiterbildung...), die auch beruflich Tätige vorfinden.

3.2.2. Schaffung klarer Rahmenbedingungen

Klare Rahmenbedingungen fördern die Zufriedenheit und Verlässlichkeit der Zusammenarbeit. Verbindliche Festlegungen von Kompetenzen und Zuständigkeiten vermeiden Missverständnis-

se. Die Ehrenamtlichen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit über ihre Rechte und Pflichten informiert. Die Sicherstellung des Informationsflusses, die Einarbeitung, die Erstellung eines Tätigkeitsprofils, bestenfalls eine Vereinbarung über Umfang, Dauer und Pflichten der Tätigkeit, regelmäßige Besprechungen und gottesdienstliche Einführung und Verabschiedung sind dafür wichtige Elemente. Ehrenamtlichen ist selbstverständlich der Zugang zu technischen Hilfsmitteln sowie die Nutzung gemeindlicher Infrastruktur zu gewährleisten (wie z.B. Kopierer, Telefon, Computer, Bürokraft, Räume...).

3.2.3. Jahresgespräche

Jahresgespräche zwischen der Gemeindeleitung und den Ehrenamtlichen stärken die Transparenz ehrenamtlicher Arbeit und binden Ehrenamtliche besser in das Gesamtgefüge einer Kirchengemeinde ein. Für diese Gespräche wird ein Leitfaden entwickelt. Die Jahresgespräche haben das Ziel, die Ursprungsmotivation zur Mitarbeit zu erhalten bzw. wieder zu wecken. Insbesondere sind die Übereinstimmungen von Interessen, Begabungen und Kompetenzen der Ehrenamtlichen mit ihrem jeweiligen Aufgabenbereich, also auch die Zufriedenheit und Freude an ihrem Tun, ein Thema des Gesprächs. Die Initiative zum Gespräch geht von Seiten der Gemeindeleitung aus. Über das Gespräch wird kein Protokoll angefertigt. Einzig die Zielvereinbarungen, die von beiden Gesprächspartner/innen formuliert und unterschrieben werden, nehmen Inhalte des Gesprächs auf. Sie sind vertraulich und werden nicht an Dritte weitergegeben. Für die Ehrenamtlichen ist zu gewährleisten, dass der/die Gesprächspartner/in eine verantwortliche Person der Gemeindeleitung ist. Das kann eine beruflich mitarbeitende Person (Pastor/in, Diakon/in) oder ein Mitglied des Kirchenvorstandes sein.

3.2.4. Bereitstellung von Materialien und Informationen über Fortbildungen

Arbeitsmaterial und Fachliteratur zum jeweiligen Tätigkeitsfeld wird den Ehrenamtlichen kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Kirchengemeinde sorgt für angemessene Lagerung und für den Zugang zum Material.

Von Fachstellen innerhalb der Landeskirche werden Arbeitsmaterialien und Mitarbeiterzeitschriften zur Unterstützung der ehrenamtlichen Arbeit erstellt.

In den Kirchengemeinden werden den Ehrenamtlichen diese Informationen - insbesondere auf die Möglichkeit von Fortbildungsmaßnahmen - zugänglich gemacht.

3.2.5. Regelungen zur Kostenerstattung und Versicherung

Ehrenamtliche haben Anspruch auf Erstattung ihrer Auslagen im Rahmen der jeweils geltenden landeskirchlichen Regelungen (KGO §24a (5)). Dies umfasst insbesondere Reisekosten, Auslagen, Telefongebühren etc. Die Kosten für genehmigte Fortbildungsmaßnahmen werden von der Kirchengemeinde erstattet. Dafür sollte, wenn nicht vorhanden, eine gesonderte Haushaltsstelle eingerichtet werden.

Ehrenamtliche sind im Rahmen ihrer kirchlichen Tätigkeit versichert.

3.2.6. Plattformen zum Austausch und zur Vernetzung

Jährliche Regionalkonferenzen, arbeitsfeldbezogene Treffen und regelmäßige Fachtage dienen der Vernetzung von Angeboten, dem Austausch von guten und schlechten Erfahrungen („Best Practice“/ „Worst Practice“), der Fortbildung zu spezifischen Themen und der Weitergabe von neuesten Entwicklungen und Erkenntnissen zum Thema Ehrenamt in der Kirche.

3.2.7. Ehrenamtsbeauftragte in Kirchenkreisen und Gemeinden

Ehrenamtsbeauftragte sollen verlässliche Ansprechpartner und -partnerinnen mit allen wichtigen Informationen zur Ermöglichung ehrenamtlicher Arbeit und Unterstützung ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer Tätigkeit (z.B. Aufklärung über Rechte und Pflichten) sein. Die Kirchenkreisordnung (KKO) sieht in § 23 solch eine Beauftragung vor. Ein Tätigkeitsprofil wird vom Landeskirchenamt mit und für diesen Personenkreis erarbeitet. Eine Einbindung in die Visitationen wird in Aussicht genommen. Den Beauftragten sollen Fortbildungen im Themenfeld Freiwilligenmanagement (z.B. Konfliktmanagement) und Beratungen durch die Fachstelle Ehrenamt im Haus kirchlicher Dienste angeboten werden. Die Beauftragten treffen sich jährlich 2 bis 3mal zu zentralen oder regionalen Fachtagen.

Auch auf der Ebene der Kirchengemeinde ist es empfehlenswert, eine oder mehrere Personen für die Belange der ehrenamtlich Tätigen zu beauftragen. Möglich ist auch die Bildung eines

Fachausschusses des Kirchenvorstandes. Auch die Fortbildung dieses Personenkreises (Gemeindliche Ehrenamts-Koordinatoren) wird von der Fachstelle im Haus kirchlicher Dienste gewährleistet.

3.3. Qualifizierung

Im Folgenden werden mehrere Bereiche kirchlicher Arbeit beschrieben und die Fortbildungsmöglichkeiten, Vernetzungen und Einbindungen dargestellt. Alle Fortbildungsangebote stärken die Sprachfähigkeit im Glauben und vermitteln spezielle Kenntnisse und Kompetenzen.

3.3.1. Fortbildungsangebote für Bereiche mit besonderem Verantwortungsgrad

- Gottesdienst und Kirchenmusik

In diesem Bereich geschieht bereits Qualifizierung ehrenamtlicher Frauen und Männer. Sie reicht von der Mitarbeit im Gottesdienst über kirchenmusikalische Fortbildungen bis hin zur Lektoren- und Prädikantenarbeit.

Curricula der Ausbildungsinhalte und -verfahren sind vorhanden, zumeist werden Teilnahmebescheinigungen ausgegeben, in der Lektoren- und Prädikantenarbeit erfolgt eine Zertifizierung. Gegebenenfalls sollten Ausbildungsinhalte mit den Kooperationspartnern (z.B. Michaeliskloster und Lektoren- Prädikantenarbeit) neu abgestimmt werden.

- Konfirmandenunterricht

Die Mitwirkung Ehrenamtlicher, insbesondere von Eltern und anderen Erwachsenen beim KU 4-Modell, aber auch bei anderen Modellen, soll zukünftig verstärkt durch Angebote des RPI gefördert werden; ebenso wie die Mitwirkung Jugendlicher in der Konfirmandenarbeit. Die Konfirmandenarbeit ist Kernaufgabe des Pfarramtes und von Diakoninnen und Diakonen.

Ausbildungsinhalte sind festgelegt, Teilnahmebescheinigungen liegen vor.

Bildungsstandards werden entwickelt.

Es soll eine Beauftragung auf Gemeindeebene (KV) ausgesprochen werden.

- Seelsorge

Eine Kernaufgabe pastoraler Arbeit liegt im Bereich der Seelsorge. Bereits jetzt gibt es Seelsorgeformen, z.B. in der Besuchsdienstarbeit, in der Telefonseelsorge, in Krankenhäusern, die von Ehrenamtlichen geleistet werden.

Hier werden bewährte Modelle weitergeführt und neue Modelle der Aus- und Fortbildung (Curriculum) entwickelt.

Die Finanzierung ist im Einzelnen zu klären.

Vorhandene Qualitätsstandards können weiterentwickelt werden.

Bei AGSB-Angeboten liegen Curricula und Abschlusszertifikate vor.

- Diakonie

In vielen diakonischen Aufgabenfeldern unserer Kirche arbeiten Ehrenamtliche mit großem Engagement, z.B. in der Arbeit der Bahnhofsmision, der Alleinerziehendenarbeit, der Arbeit mit Abhängigkeitskranken und der Hospizarbeit.

Diese Fortbildungen haben feste Ausbildungsinhalte; es werden Teilnahmebescheinigungen ausgegeben.

Inwieweit die Aus- und Fortbildung in diesem Bereich ausgeweitet werden kann, sollte mit dem Diakonischen Werk und entsprechenden Fachstellen geklärt werden.

Es gibt bereits Diakonie-Beauftragte in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen. Deren Stellung gilt es zu stärken.

- Gemeindeleitung / Kirchenvorstandsarbeit / Leitungsgremien (KKT, KKV, Synode)

Ehrenamtliche tragen gemeinsam mit dem Pfarramt die Verantwortung für die Leitung der Kirchengemeinden. Leitung ist mehr als „Verwaltung“: Es geht um Perspektiven, Visionen, Planung und Ziele, um Verantwortung für inhaltliche Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Ressourcen wie Geld, Bau, Personal, sowie um Fragen zur Regionalisierung.

Hier wird durch die Fachstelle Ehrenamt im Haus kirchlicher Dienste ein umfangreiches Spektrum an Fortbildungsmöglichkeiten angeboten, hinzu kommen regionale Fortbildungsträger, wie die Heimvolkshochschulen, und die Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen (EEB).

Die Finanzierung ist in der bisherigen Form gewährleistet.

Eine Zertifizierung wird entwickelt.

Viele Fortbildungen werden auf Kirchenkreisebene organisiert. Hier kann die Beratung der Fachstelle Ehrenamt (HKD) schon bei der Planung in Anspruch genommen werden.

Für ehrenamtliche Leitungspersonen in Kirchenkreisen und in der Synode soll die Möglichkeit der Supervision oder des Coaching weiterentwickelt werden. Die Finanzierung dieser Maßnahmen wird über Mittel der Landeskirche gewährleistet.

- Partnerschaftsarbeit / Ökumene

In vielen Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen unserer Landeskirche gibt es eine gut organisierte, bewährte Partnerschaftsarbeit bzw. ökumenische Kontakte. Sie weiten die Perspektive, prägen oftmals das Gemeindeleben und erinnern an das Selbstverständnis einer weltweiten Kirche.

Diese Arbeit wird in großen Teilen von Ehrenamtlichen verantwortet.

Curricula sind vorhanden, Teilnahmebescheinigungen bisher nicht.

Mit dem Evangelisch-lutherischen Missionswerk in Niedersachsen (ELM) und dem HKD sollten Ausbildungsinhalte, -formen und Standards weiterentwickelt werden.

Eine Beauftragung durch den Kirchenkreisvorstand ist vorhanden.

- Leitungen von Gruppen und Kreisen

Zahlreiche Ehrenamtliche übernehmen in Kirchengemeinden die Leitung von Gruppen. Als Beispiele seien hier nur Frauenfrühstücktreffen, Männergruppen, Jugendkreise oder Seniorentreffs genannt. Durch diese Arbeit werden Begegnungen in Gemeinden möglich, Gespräche über das Leben und den Glauben bekommen einen Raum. Die verantwortlichen Ehrenamtlichen werden für diese religionspädagogische und gemeinschaftsstiftende Arbeit durch zielgruppenbezogene Fachdienste im Haus kirchlicher Dienste und auf Kirchenkreisebene fortgebildet und erhalten Praxisideen durch Broschüren und Arbeitshilfen.

3.3.2. Fortbildungsangebote für weitere Bereiche ehrenamtlicher Arbeit

In Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und diakonischen Einrichtungen sind Ehrenamtliche in vielfältiger Weise tätig. Eine Übersicht der Fortbildungsangebote und der Fortbildungsträger ist unter Punkt 7 dargestellt.

3.3.2.1. Fortbildungsträger

Im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers sind die Fortbildungsträger für ehrenamtliche Tätigkeiten in unterschiedlichen Einrichtungen angesiedelt.

Die Finanzierung derselben erfolgt bisher entsprechend der jeweiligen Entstehungsgeschichte und Verortung nicht abgestimmt oder einheitlich, sondern aus unterschiedlichen Quellen.

3.3.2.2. Fortbildungskalender

Im Bereich der Fortbildung für beruflich Tätige wird jährlich ein Fortbildungskalender erstellt und über die Kirchenkreise und Einrichtungen verteilt. Ein gemeinsamer Fortbildungskatalog für Ehrenamtliche wird zum Zwecke der Information und Transparenz kirchlicher Angebote entwickelt. Er soll sich in der Ordnungsstruktur an den bestehenden Fortbildungskalender anlehnen, um die Nutzung der Angebote durch Mischgruppen aus beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden (z.B. Pfarrsekretärinnen, Küster und Küsterinnen) zu ermöglichen. Er wird in Ausschnitten in Papierform und vollständig als Internet-Plattform installiert werden.

3.3.2.3. Entwicklung von Mindeststandards

Mindeststandards für Fortbildungsmaßnahmen existieren bisher im Haus kirchlicher Dienste, an einigen Heimvolkshochschulen, bei der EEB, in der AGSB und wenigen anderen Trägern. Zur Abstimmung dieser Standards entwickelt der „Runde Tisch Ehrenamt“ Eckpunkte für Anforderungen an Fortbildungen. Die Ergebnisse werden im Landeskirchenamt und den zuständigen Ausschüssen der Landessynode beraten werden.

3.4. Anerkennung

Gerade weil ehrenamtlich Aktive nicht im eigentlichen Sinne für ihre Arbeit entlohnt werden, sind eine deutliche Anerkennung und Achtung ihrer Tätigkeit wichtig. Damit diese Anerkennung auch in die Öffentlichkeit wirkt, haben sich verschiedene Möglichkeiten der offiziellen Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements entwickelt.

3.4.1 Einführung von Ehrenamtlichen

Der Einführung von Ehrenamtlichen in eine neue Aufgabe ist größte Beachtung zu schenken. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Kirchengemeinde, dem Kirchenkreis oder der Landeskirche beauftragt. Das bedeutet: Sie übernehmen z.B. eine Aufgabe in der Gemeinde und werden dazu vom Kirchenvorstand eingesetzt und übernehmen für Ihren Dienst Verantwortung. Es ist wichtig, dieses auch öffentlich zur Sprache zu bringen. Das kann z.B. im Gemeindebrief geschehen. Ehrenamtliche sollten durch einen Einführungsgottesdienst zum Dienst in der Kirche beauftragt werden. (Siehe liturgische Handreichung, Gottesdienst zum ehrenamtlichen Dienst in der Kirche, Einführung und Verabschiedung, VELKD S.3).

Die öffentliche Aufnahme von Ehrenamtlichen in den Dienst sowie die persönliche Aufnahme ins Team der Ehrenamtlichen und die Hilfeleistung bei der Einarbeitung z.B. durch den Vorgänger/die Vorgängerin bzw. die Begleitung durch eine Mentorin/einen Mentor wirken sich positiv aus.

3.4.2 Verabschiedung von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem Gottesdienst verabschiedet, wenn sie ihren Dienst beenden oder den übernommenen Auftrag zurückgeben. Der Gottesdienst, in dem die Verabschiedung stattfindet, gibt Raum für Anerkennung und Würdigung, für Fürbitte, Entpflichtung und Segnung. Die gottesdienstlich gestaltete Verabschiedung ist für den Mitarbeitenden oder die Mitarbeitende eine Hilfe, die Aufgabe innerlich und äußerlich loszulassen. Ebenso ist es für die Gemeinde wichtig, die Mitarbeitenden von ihrem Auftrag öffentlich zu entbinden, sie mit dem Segen Gottes daraus zu entlassen und sie in eine neue Phase ihres Lebens zu geleiten.

3.4.3 Zertifikate

Ehrenamtliche Mitarbeit wird angemessen bescheinigt. Neben dem pfarramtlichen Zeugnis können sich ehrenamtlich Mitarbeitende einen Kompetenznachweis von ihrer Kirchengemeinde ausstellen lassen. Umfassender als das pfarramtliche Zeugnis belegt der Kompetenznachweis wichtige Qualifikationen und Fähigkeiten. Für Bewerbung und Beruf kann dieser Nachweis genutzt werden. Vordrucke des Kompetenznachweises sind erhältlich im Haus kirchlicher Dienste, Fachstelle Ehrenamt. Zudem sollen einheitliche landeskirchliche Fortbildungsbescheinigungen entwickelt werden, die von den Fortbildungsträgern ausgestellt werden.

3.4.4 Dank und Anerkennung

Ehrenamtliche Arbeit ist nicht selbstverständlich. Jede und jeder ehrenamtlich Mitarbeitende braucht darum Anerkennung und Dank. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, im Alltag sowie bei besonderen Gelegenheiten ehrenamtliche Arbeit wertzuschätzen, Dank und Anerkennung auszusprechen. Information und Beteiligung, Auslagererstattung, Beratung und Fortbildung sind weiterführende Formen der Anerkennung. Sie sollten gegenüber den Ehrenamtlichen selbstverständlich sein.

3.5. Ausblick

Die Landeskirche verstetigt die Mitarbeit Ehrenamtlicher in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Einrichtungen durch die Sicherstellung angemessener Fortbildungs- und Beratungsangebote.

| | | |
|------|---|----|
| 4. | Qualifizierung beruflich Mitarbeitender im Blick auf Ehrenamtliche | 13 |
| 4.1. | Fort- und Ausbildungsziele | 13 |
| 4.2. | Ausbildung von Freiwilligenmanagerinnen und -managern in Kirchenkreisen | 13 |
| 4.3. | Fortbildungsangebote in Predigerseminar, FEA, Pastoralkolleg, etc. | 13 |
| 4.4. | Entwicklungsmöglichkeiten für die Kirchenkreise und Einrichtungen | 13 |
| 4.5. | Visitationen | 14 |
| 4.6. | Ausblick | 14 |

4. Qualifizierung beruflich Mitarbeitender im Blick auf Ehrenamtliche

Die Wahrnehmung von Ehrenamtlichen durch beruflich Mitarbeitende ist ein entscheidender Faktor für das Gelingen ehrenamtlicher Mitarbeit. Daher sind Sensibilisierung für und Befähigung zu guter Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen entscheidende Qualifizierungsmerkmale kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Landeskirche bietet deshalb für die unterschiedlichen Berufsfelder Fortbildungen an, um die Kompetenzen berufsbegleitend zu aufzubauen oder zu stärken. Der berufliche Umgang mit Ehrenamtlichen wird ein Dauerthema der Aus- und Fortbildung bleiben.

4.1. Fort- und Ausbildungsziele

Zu den Zielen landeskirchlicher Aus- und Fortbildung gehört zuallererst die Wahrnehmung bereits engagierter Ehrenamtlicher mit ihren Kompetenzen, Wünschen und Erwartungen. Darüber hinaus das Erkennen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Folgen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. Es sind alle Themenfelder, die ein gelingendes Miteinander ent- und bestehen lassen: Beginnen – Begleiten – Bedanken – Beenden. Die Ausbildung umfasst die Klärung des rechtlichen und organisatorischen Rahmens, der Arbeitsbeschreibung mit Nennung von Aufgabe, Umfang und Kompetenzen; die Beschreibung von Verfahren für den Konfliktfall, die Entwicklung von Angeboten für Begleitung und Formen des Dankes und der Beendigung des Engagements. Die Ausbildung befähigt zum verbesserten Umgang mit bereits engagierten und der professionellen Gewinnung neuer Ehrenamtlicher.

4.2. Ausbildung von Freiwilligenmanagerinnen und -managern in Kirchenkreisen

Die Landeskirche bildet beruflich Mitarbeitende zu Freiwilligenmanagerinnen und -managern aus. Sie lernen, die institutionellen Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit zu schaffen und professionell mit Ehrenamtlichen umzugehen. Voraussetzung für die Teilnahme sind neben hoher Motivation fachliche Eignung und Entsendung durch den jeweiligen Kirchenkreis. So ist die spätere regionale Unterstützung des Freiwilligenmanagers / der Freiwilligenmanagerin gewährleistet. Die Ausbildung erfolgt durch die Fachstelle Ehrenamt im Haus kirchlicher Dienste und ausgewiesene Fortbildungsträger im Auftrag der Landeskirche und geschieht berufsbegleitend im Wechsel von Präsenzwochen, Tagesangeboten, Exkursionen und Selbststudium. Praxisorientiert werden im Arbeitsumfeld eigene Projekte entwickelt und fachlich begleitet. Die Ausbildung wird durch eine projektorientierte Hausarbeit abgeschlossen.

4.3. Fortbildungsangebote in Predigerseminar, FEA, Pastoralkolleg, etc.

Der Umgang mit Ehrenamtlichen ist für Mitarbeitende, insbesondere für Pastorinnen und Pastoren Aus- und Fortbildungsinhalt. Als Teil des Curriculums für das Vikariat ist das Thema „Ehrenamt“ installiert, ebenso in der FEA und dem Pastoralkolleg, sodass jede Pastorin und jeder Pastor die Kenntnisse für das professionelle Arbeiten mit Ehrenamtlichen erhält.

4.4. Entwicklungsmöglichkeiten für die Kirchenkreise und Einrichtungen

Kirchenkreise haben die Möglichkeit eigene Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zu organisieren. Sie können dazu das Pastoralkolleg nutzen oder ein eigenes Konzept entwickeln. Die Landeskirche unterstützt diese Möglichkeit beratend und auf Antrag finanziell, wenn die lokale Durchführung z.B. aufgrund von Gruppengröße, Themen- oder Referentenwahl sinnvoll ist und die Inhalte vorab beschrieben und im Nachhinein dokumentiert werden. Darüber hinaus können einzelne innovative Projekte auf Antrag bezuschusst werden, wenn die gewonnenen Erfahrungen beispielhaft und im Wege von best practice – Modellen übertragbar sind.

4.5. Visitationen

Die Bedingungen von und Erfahrungen ehrenamtlicher Mitarbeit wird in der Visitation dokumentiert und liefern dem Kirchenvorstand wie dem Pfarramt wertvolle Erkenntnisse für zukünftige Verbesserung. Die Herstellung und Einhaltung von Qualität in der Zusammenarbeit von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist eine Daueraufgabe.

4.6. Ausblick

Nach einer Phase der verstärkten Wahrnehmung des Themas „Ehrenamt“ verstetigt die Landeskirche ihre Aus- und Fortbildungsangebote für beruflich Mitarbeitende. Die Kirchenkreise werden entscheidende Plattform für die professionelle Einführung des Freiwilligenmanagements sein. Hier werden die Schnittstellen zwischen ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden auf regionaler Ebene aufgebaut und zum Nutzen der Kirchengemeinden betreut.

| | | |
|------|---------------------------------------|----|
| 5. | Koordination landeskirchlicher Arbeit | 15 |
| 5.1. | Der „Runde Tisch Ehrenamt“ | 15 |
| 5.2. | Der Fortbildungskalender | 15 |
| 5.3. | Fachtagungen/Tage der Ehrenamtlichen | 16 |

5. Koordination landeskirchlicher Arbeit

Das Landeskirchenamt entwickelt im Zusammenwirken mit der Landessynode die strategischen Ziele und daraus folgend Maßnahmen zur Förderung und Begleitung ehrenamtlicher Arbeit. Es beauftragt das Haus kirchlicher Dienste mit der Begleitung des Themenfeldes und der Abwicklung einzelner Handlungsschritte.

5.1. Der „Runde Tisch Ehrenamt“

Zur gegenseitigen Wahrnehmung, Vernetzung und Abstimmung trifft sich in regelmäßigen Abständen (ca. dreimal jährlich) der „Runde Tische Ehrenamt“. Er wird gebildet aus Vertreterinnen und Vertretern von Einrichtungen, die im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche oder für beruflich Tätige, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, anbieten.

Teilnehmende sind gegenwärtig:

Landeskirchenamt

Arbeitsstelle Ehrenamt und Gemeindeleitung (HkD)

Arbeitsstelle Kindergottesdienst (HkD)

Besuchsdienstarbeit (HkD)

Büchereiarbeit (HkD)

Frauenwerk (HkD)

Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung (HkD)

Kirche im Tourismus (HkD)

Kirchlicher Dienst auf dem Lande (HkD)

Kirchlicher Dienst für Handwerk und Handel (HkD)

Landesjugendpfarramt (HkD)

Männerarbeit (HkD)

Missionarische Dienste (HkD)

Arbeitsgemeinschaft für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Seelsorge und Beratung

Beauftragte/r für Lektoren und Prädikanten

Beauftragte/r für Hospizarbeit

Religionspädagogisches Institut Loccum

Michaeliskloster Hildesheim

Lutherstift Falkenburg

Zentrum für Erwachsenenbildung Stephansstift, Evangelische Heimvolkshochschule

Niedersächsische Lutherische Heimvolkshochschule Hermannsburg

Evangelisches Bildungszentrum Bad Bederkesa

Evangelisch lutherische Marahrens-Heimvolkshochschule Loccum

Ostfriesische Evangelische Landvolkshochschule Potshausen

Diakonisches Werk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers e.V.

Evangelisch-lutherisches Missionswerk Niedersachsen

Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen

Hanns-Lilje-Stiftung

Gemeindekolleg der VELKD

Zum Aufgabenspektrum dieses Gremiums gehört die Beobachtung und Diskussion von Entwicklungen, die sich im Zusammenhang von ehrenamtlicher Tätigkeit allgemein und speziell im kirchlichen Bereich ergeben.

Die Organisation, Leitung und Protokollführung wird dem Haus kirchlicher Dienste übertragen.

5.2. Der Fortbildungskalender

Die koordinierte Veröffentlichung von Fortbildungsangeboten für Ehrenamtliche wird bis zum Jahr 2009 soweit vorbereitet, dass zu dem Zeitpunkt ein schlüssiges Konzept mit allen Fortbildungsträgern verabredet und beschlossen ist. Analog zum Fortbildungskalender für beruflich Tätige wird jährlich ein Angebotskatalog für Ehrenamtliche veröffentlicht.

5.3. Fachtagungen / Tage der Ehrenamtlichen

Zur Würdigung ehrenamtlicher Arbeit in der Landeskirche wird angeregt, in Kirchenkreisen oder Regionen „Tage für Ehrenamtliche“ anzubieten. Auf landeskirchlicher Ebene werden solche Veranstaltungen ebenfalls, allerdings in größeren Zeitabständen organisiert.

Zusätzlich werden Fachtagungen zu aktuellen Fragen ehrenamtlichen Engagements auf landeskirchlicher Ebene für Verantwortliche in Gremien der Landeskirche und in Fortbildungseinrichtungen angeboten, um Trends und Entwicklungen zeitnah zu kommunizieren.

6. Finanzielle Ressourcen

Wenn Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen für die kirchliche Arbeit an Bedeutung zunehmen, ergeben sich Folgen auch für den Einsatz finanzieller Mittel. Daher werden Kirchengemeinden und Kirchenkreise zukünftig, wenn sie diese Aufgabe bewusst gestalten wollen, verstärkt Mittel für die Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen wie auch beruflich Mitarbeitenden bereitstellen müssen. Dies wird zu einer Prioritätendiskussion und entsprechender Abwägung zu Lasten anderer Themen führen oder in verstärktes Fundraising vor Ort münden müssen. Ohne entsprechende finanzielle Ressourcen ist eine dauerhafte - der Bedeutung des Ehrenamts entsprechende Qualität - nicht möglich.

Die Landeskirche hat die Mittel zur Förderung des Ehrenamts im Haushalt verstärkt. Sie unterstützt daraus Aus- und Fortbildungsangebote, einzelne Pilotprojekte und einzelne engagierte Ehrenamtliche, die sich in Abstimmung mit Kirchenkreis- oder Kirchenvorstand weitere Kompetenzen für ihre Arbeit aneignen wollen. Die Landeskirche entwickelt Materialien, Medien und eine Website zur Unterstützung der Arbeit.

7. Themen und Träger der Fortbildung

| Einrichtung | Anbindung | einzigere Anbieter | Personen mit bes. Verantwortungsgrad ¹ | Fortb. für Multiplikatoren | Zielgruppen | Bemerkungen |
|---|--------------------------|--------------------|---|----------------------------|--|---|
| Landeskirchenamt | LKA | | | | FundraiserInnen | Ausbildung, Fortbildung, Begleitung |
| Fachbereich 1 Gemeindeleitung und Mitarbeitende | Haus kirchlicher Dienste | | 3.3.1. Gem. Leitung | | Ehrenamtliche, KirchenvorsteherInnen, Gremien, Bücherei-MitarbeiterInnen, Hauptberufliche, die mit Ehrenamtlichen arbeiten | Fortb.+Berat. HA, EA, Orientierungskurse, Beratung, Leitbildentw., Konfliktlösung, Ausbildung Freiwilligenmanagement Beratung und Fortbildung Beratung |
| Fachbereich 2 Tourismus und geistliches Leben | | | 3,3,1, Gruppenleitung | | KirchenführerInnen Kirche unterwegs, Interessierte an geistl. Fragen, Pilgerwegsbegleitung | Fortbildung und Beratung / Koordination MA in Hauskreisen |
| Fachbereich 3 Erwachsene | | | 3.3.1. Seelsorge 3.3.1.7 Gruppenleitung | | Besuchsdienst-MitarbeiterInnen, Leiterinnen von Frauengruppen Leiter von Männergruppen | Fortbildung und Beratung Fortb. für Leit. v. Frauen- und Männergruppen, Studiengang Feministische-Theol. |
| Fachbereich 4 Kinder und Jugend | | | 3.3.1. Verkündigung 3,3,1,7 Gruppenleitung | | Kindergottesdienst-MitarbeiterInnen, Jugendliche in Gruppenleitungen | Fortbildung und Beratung, Fachaufsicht Kreisjugenddienste |
| Fachbereich 5 Kirche im Dialog | | | | | Interessierte an Kunst, Kultur, Ökumene, Islam, Judentum, Weltanschauungsfragen, Friedensarbeit | Beratung |
| Fachbereich 6 Kirche in Arbeitswelt und Wirtschaft | | | | | Menschen aus Handel und Handwerk, Arbeitswelt, Umweltbeauftragte in KGs und KKs, Menschen im ländl. Raum; | Beratung (Grüner Hahn) |
| Arbeitsgemeinschaft für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Seelsorge und Beratung | | | 3.3.1. Seelsorge | | Mitarbeitende Telefonseelsorge etc. | Ausbildung, Fortbildung, |
| Pastoralklinikum/Hospizarbeit | | | 3.3.1. Diakonie | | Mitarbeitende in Krhs-Seelsorge, Hospiz, | Ausbildung, Fortbildung, Beratung |
| Beauftragte/r für Lektoren und Prädikanten | | | 3.3.1. Verkündigung | | potentielle LektorInnen und PrädikantInnen | Ausbildung und Fortbildung, Beratung |
| Religionspädagogisches Institut Loccum | | | 3.3.1. Konf. Unterr. | | Mitwirkende in KU-Arbeit | Fortbildung und Beratung |
| Michaeliskloster Hildesheim | | | 3.3.1. Verkündigung | | Interessierte an Gottesdienst und Kirchenmusik | Fortbildung und Beratung, C-Kurs, Posaunenchorarbeit |
| Lutherstift Falkenburg | Heimvolkshochschulen | | | | Interessierte an kirchl. Themen | |
| Zentrum für Erwachsenenbildung Stephansstift , Evangelische Heimvolkshochschule | | | | | Interessierte an kirchl. Themen | Gemeindeberatung in Einzelfällen |
| Niedersächsische Lutherische Heimvolkshochschule Hermannsburg | | | | | Interessierte an kirchl. Themen | Fortbildung zu geistl. Themen (Bibel-Basis) |
| Evangelisches Bildungszentrum Bad Bederkesa | | | | | Interessierte an kirchl. Themen | |
| Evangelisch-lutherische Marahrens-Heimvolkshochschule Loccum | | | 3.3.1. Gem. Leitung | | Interessierte an kirchl. Themen Schwerpunkt: kirchl. Gremien (KVs) | Alleinstellung in Bezug auf KV-Fortbildung, wenn als komplettes Gremium (Klausuren) |
| Ostfriesische Ev. Landvolkshochschule Potshausen | | | | | Interessierte an kirchl. Themen | |
| Diakonisches Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V | | | 3.3.1. Diakonie | | Interessierte an diakonischen Themen, Diakoniebeauftragte | e.V. |
| Evangelisch lutherisches Missionswerk Niedersachsen | | | 3.3.1. Partnerschafts-Arbeit | | Interessierte an Partnerschaftsarbeit und Mission, Beauftragte | Fortbildung und Beratung |
| Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen | | | | | Interessierte an kirchl. Themen | konföderierte Einrichtung |

¹ siehe Konzept 3.3. Fortbildungsangebote für Bereiche mit besonderem Verantwortungsgrad

II Aktueller Stand zur Umsetzung der Konzeption zur Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit in der Landeskirche

- Ein Angebot zu Supervision und Coaching für leitende Ehrenamtliche wird in 2008 entwickelt und angeboten (3.2.1)
- Klare Standards für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in Kirchengemeinde, -kreis und Einrichtung sind entwickelt worden (s. Bericht zum Aktenstück 146). Standardisierte Vorlagen sind in Vorbereitung. (3.2.2.; 3.4.1.; 3.4.4.; 3.4.5.;
- Material und Fortbildungsangebote zu „Regelmäßigen Gesprächen“ werden entwickelt. (3.2.3)
- Die Fortbildungsanbieter innerhalb der Landeskirche haben für die Angebote zur Kirchenvorstandsarbeit einen gemeinsamen Auftritt entwickelt, sodass die Information der Kirchenvorstände deutlich vereinfacht ist. (3.2.4.)
- Mehr als die Hälfte der Kirchenkreise haben Beauftragte als Ansprechpersonen für Ehrenamtliche benannt. Die Beauftragten treffen sich regelmäßig zu Austausch und Fortbildung (3.2.7).
- Die Fortbildung von leitenden Ehrenamtlichen ist deutlich gewachsen, die finanzielle Förderung seitens der Landeskirche intensiviert worden.
- Der „Runde Tisch Ehrenamt“ hat seine Arbeit aufgenommen (5.1.). Mindeststandards für die Fortbildungsmaßnahmen im kirchlichen Bereich werden zZ entwickelt. (3.3.2.3.)
- Die Landeskirche bildet beruflich Mitarbeitende zu Freiwilligenmanagerinnen und -managern aus. Kurs 1 ist erfolgreich abgeschlossen, Kurs 2 hat begonnen (4.2.); die Kursteilnehmer werden durch die Fachstelle Ehrenamt weiter betreut und fortgebildet.
- Regionale Treffen für Vorstände in Kirchengemeinden und -kreisen werden durch die Fachstelle Ehrenamt angeboten (5.3.)
- Ehrenamtstage finden in einigen Kirchenkreisen statt. Bei Planung und Durchführung ist die Fachstelle im HKD beteiligt. (3.1.3.; 5.3.)
- Eine neue Handreichung „Ehrenamtliche Mitarbeit in der Kirche“ ist in Vorbereitung (voraussichtlicher Erscheinungstermin: Dezember 2008) (3.2.4.)