



„Reich beschenkt – Die eigenen Stärken entdecken“ ist ein Orientierungskurs. Interessierte können herausfinden, welche Stärken sie haben und was andere ihnen zutrauen. Der Kurs unterstützt Menschen bei der Suche nach einem passenden Engagement. Er kann eingesetzt werden, um langjährig Engagierten eine Veränderung zu ermöglichen oder um Fortbildungswünsche und -bedarfe zu ermitteln. Die Befähigung zur aktiven Teilhabe und Gestaltung steht dabei als Leitungsaufgabe im Vordergrund.

Der Kurs besteht aus einem angeleiteten Selbsttest, Gesprächsrunden und der Befragung von zwei Personen aus dem persönlichen Umfeld der Teilnehmenden.

Die Auswertung zeigt Stärken, Begabungen und Talente, aber auch Begrenzungen und Entwicklungsbedarfe. Daraus kann eine Richtung für ein Ehrenamt, für die berufliche oder für die persönliche Entwicklung abgeleitet werden.

Die Kursleitung sollte mit der Leitung von Gruppen vertraut sein, Grundlagen der Wissensvermittlung kennen und Erfahrung im beratenden Einzelgespräch mitbringen.

Bewährt haben sich Kurse mit 8 bis 12 Teilnehmenden. Kurse für Kursleitende werden regelmäßig angeboten. Das Institut für Engagementförderung unterstützt in der Durchführung oder vermittelt Kursleitende oder Kooperationspartner für regionale Angebote.

Information und Kontakt:

Ursula Kranefuß, Pastorin
 Institut für Engagementförderung
 u.kranefuss@kirche-hamburg-ost.de
 Telefon 040 519 000 852

Information und Kontakt



Ina-Marie Mühlung



Ursula Kranefuß



Matthias Pregla



Institut für Engagementförderung
 Rockenhof 1
 22359 Hamburg
 Telefon 040 519 000 915
 Fax 040 519 000 899
 info@ife-hamburg.de

www.ife-hamburg.de

Lektorat: Oliver Spies, Pastor

+ Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis Hamburg-Ost

Gestaltung: www.freytag-design.de | Illustrationen: © Trueffelpix - Fotolia.com



klipp + klar

2015 | Nummer 7

Frag mich!

Freiwilligenarbeit von den Stärken her entwickeln



Anregungen zum Ehrenamt und Freiwilligen Engagement

Eigene Stärken einzubringen macht Spaß. Das heisst: Begabungen und Fähigkeiten für sich und andere nutzen, Erfahrungen und Kenntnisse in Gemeinde und Gesellschaft einbringen, Stadtteil und Nachbarschaft mitgestalten. Viele Menschen wollen sich gerade deshalb ehrenamtlich engagieren.

Aber unter dem Eindruck „Wir brauchen dringend neue Ehrenamtliche!“ kommt der gegenseitige Findungsprozess oft zu kurz. Die zu erledigenden Aufgaben stehen bei der Suche nach Freiwilligen allein im Vordergrund. Die Menschen selbst – mit ihren Ideen und Begabungen, mit Know-How und Herzensanliegen – sind oft wenig im Blick. Neue Ideen, die Engagierten einbringen, werden dann zu Störungen. Anregungen werden als zusätzliche Belastung erlebt.

Freiwilligenarbeit, die sich an den Stärken orientiert, macht sich frei von der Vorstellung, dass die Tätigkeiten und Aufgaben der eigenen Organisation unveränderlich sind. Es geschieht eine Öffnung zu denen hin, die sich einbringen wollen. Am Anfang steht die Frage: Was können Sie? Was wollen Sie? Erst im zweiten Schritt ergeben sich – im Rahmen des Profils und der Arbeitsfelder der Einrichtung oder Gemeinde – Tätigkeiten und konkrete Aufgabenbeschreibungen, die mit den Engagierten gemeinsam entwickelt werden.

Dies erfordert die Bereitschaft der Einrichtung, sich mit den Engagierten zu verändern und wirft Fragen auf:

„Aber was wird dann mit Aufgaben, die auch erledigt werden müssen, die aber nichts mit besonderen Stärken zu tun haben?“

Auch das „Alltägliche“ muss erledigt werden, auch das Unliebsame braucht Engagement: Der Abwasch, das Räumen von Mobiliar, Laubfegen und Rasenmähen... Ob sich Menschen für diese Arbeiten finden lassen, hängt zu einem großen Teil davon ab, wie sehr sie sich mit der Gemeinde/Einrichtung oder mit deren Veranstaltungen identifizieren. Manchmal können Angebote so begeisternd sein, dass sich auch Tatkräftige für die praktischen Dinge drum herum finden. Stehen aber keine Ressourcen für das Notwendige zur Verfügung (weder freiwillig Mitarbeitende noch finanzielle Mittel für bezahlte Mitarbeitende), dann ist es wichtig zu prüfen, ob der jeweilige Arbeitsbereich weiterhin leistbar ist. Das Fragen nach den

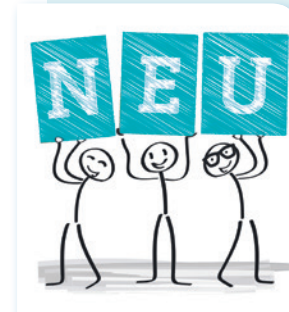
Stärken der engagierten Menschen steht dem praktischen Anpacken nicht automatisch entgegen. Es kommt aber in der stärkenorientierten Freiwilligenarbeit durchaus zu begründeten Entscheidungen gegen Arbeitsfelder, die dauerhaft überfordern.



„Wie ist es denn, wenn sich Leute in der Kirchengemeinde engagieren wollen, die gar nicht Mitglied einer Kirche sind?“

Es ist sehr wichtig, dass diese Frage in jeder Gemeinde oder Einrichtung grundsätzlich geklärt wird. Es gibt keinen Grund dafür, Menschen, die keiner Kirche angehören, vom Engagement auszuschließen.

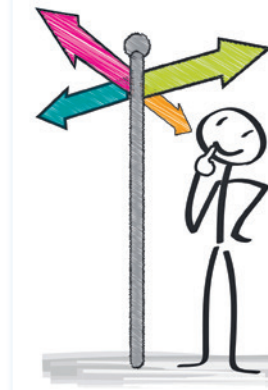
Die Taufe, mit der die Mitgliedschaft beginnt, ist zugleich immer der Abschluss eines längeren Weges. Es ist bereichernd und entspricht der Vielfalt der Lebensweisen im Stadtteil oder in der Kommune, wenn sich auch in der Kirchengemeinde keine „geschlossene Gesellschaft“ bildet. Dennoch sollte erkennbar sein, was in der Kirchengemeinde oder Einrichtung möglich ist – und was nicht. Helfen kann hier ein klärendes Erstgespräch. So wird verhindert, dass sich jemand jahrelang freiwillig engagiert hat, aber dann aufgrund einer fehlenden Mitgliedschaft die eigene Gruppe nicht leiten „darf“. Es ist konfliktreich, wenn dies zuvor nie deutlich gesagt wurde.



„Bewährtes oder Neuland? Haben in der stärkenorientierten Freiwilligenarbeit neue Angebote immer Vorrang vor dem bereits Bestehenden?“

Wenn Menschen nach ihren persönlichen Stärken gefragt werden und sich ein passendes Engagement suchen, dann bedeutet das nicht zwangsläufig, dass traditionelle und altbewährte Arbeitsbereiche nichts davon haben. Vielleicht entdeckt jemand beispielsweise die eigene Stärke gerade in einem Bereich, der gut zum jährlichen Gemeindebasar passt. Es geht deshalb nicht um ein Gegeneinander von Freiwilli-

gen, die nach ihren Begabungen und Stärken fragen und traditionellen Angeboten. Es geht darum, dass auch traditionelle Arbeitsbereiche immer wieder befragt werden: Welche Stärken und Fähigkeiten werden benötigt? Und auch: Welche Stärken könnten zusätzlich über das bisherige hinaus zum Einsatz kommen? Und es geht darum, dass Neue ihre Stärken, Ideen und Vorstellungen dann auch wirklich einbringen können, ohne in vorgegebene Muster gepresst zu werden.



„Was erwarten Menschen, die nach einer passenden Aufgabe suchen, von einer Kirchengemeinde oder Einrichtung?“

Der Schlüssel liegt in der Offenheit im Erstgespräch und der weiteren Begleitung von ehrenamtlich Engagierten: Vielleicht passen die Stärken des Gesprächspartners oder der Gesprächspartnerin ja zu Aufgabenbereichen, für die schon länger jemand gesucht wird. Wenn das nicht der Fall ist, dann können sich vielleicht ganz andere Ideen entwickeln. Ein neues Projekt oder eine neue Gruppe kann entstehen, etwas, was bisher nicht möglich war, weil entsprechende Menschen fehlten, die das planen und umsetzen können. Die größte Gefahr be-

steht im zu schnellen Finden von (scheinbaren) Lösungen: Es wird das als passend angeboten, was ganz dringend „besetzt“ werden muss. Hilfreich ist es, wenn Gemeinden und Einrichtungen Freiwilligenkoordinator/innen beauftragen, solche Erstgespräche zu führen. Sie haben den Überblick über alle Arbeitsfelder und können eine Kultur des Ausprobierens neuer Dinge unterstützen.

„Woher wissen wir, welche Stärken eine Person mitbringt und was sich entwickeln kann?“

Ob sich jemand im Engagement wohl fühlt und ob es „passt“, zeigt sich erst mit der Zeit. Deshalb ist eine „Schnupperphase“ sinnvoll. Stärkenorientiertes Arbeiten wird gefördert, indem Einrichtungen oder Gemeinden den Menschen vor Ort anbieten, Begabungen, Fähigkeiten, Vorlieben und Herzensanliegen selbst in den Blick zu nehmen. Bewährt hat sich das Programm „Reich beschenkt. Die eigenen Stärken entdecken“ (siehe nächste Seite). Das Programm bringt Menschen, die sich besser kennenlernen wollen, in Kontakt mit Selbst- und Fremdwahrnehmungen zu dem, was sie können, wollen und was andere ihnen zutrauen. Passende Engagementfelder (auch außerhalb der eigenen

Einrichtung!) können vor diesem Hintergrund leichter gefunden werden. Fortbildungen können gezielt angeboten werden, um erkannte Stärken weiter zu entwickeln und an Schwächen zu arbeiten. Dies bedeutet Anerkennung und signalisiert: Wir interessieren uns wirklich für Dich!

