



Motiviert Kirche gestalten – hauptberuflich und ehrenamtlich Engagierte

Was motiviert?

„Nutzbar machen, was ich kann“, „Wahrnehmung, Wertschätzung, Würdigung erfahren“ oder „verhindernde Glaubenssätze aufbrechen“, so antworten Menschen, auf die Frage, was sie dazu motiviert, Kirche mitzugestalten. Ihre Motive lassen nicht erkennen, ob sie sich haupt- oder ehrenamtlich engagieren. Motive setzen in Bewegung. „Motiv“ leitet sich vom Lateinischen „motus“ ab und steht für Antrieb, Bewegung. Sie können sich im Lebenslauf wandeln. Was mich mit 16 als junger Mensch motiviert, kann mich mit 45 eher abhalten. „Sich und seine Talente einbringen zu können“, kann für einen Menschen bedeuten, „sich als Person angesprochen zu fühlen“, für einen anderen, „sich auf die Probe gestellt zu fühlen oder gar geprüft zu werden“. Was die einen anspornt, aktiv zu sein, hält andere davon ab. Motive, sich für etwas zu engagieren, haben immer viel mit der eigenen Person zu tun und immer mit dem eigenen Leben. Sie nehmen unsere Persönlichkeit in den Blick und können uns stärken, uns aber auch Steine in den Weg legen.

Motive im Wandel

Seit 1999 werden alle fünf Jahre für den von der Bundesregierung beauftragten Deutschen Freiwilligensurvey Menschen in Deutschland zum bürgerschaftlichen Engagement befragt – auch nach ihren Motiven. Auffallend ist, dass 2009 Motive wie „eigene Fähigkeiten einbringen oder weiterentwickeln“ häufiger als 1999 benannt werden. Dafür werden Motive wie „Gemeinschaft erfahren“ 2009 weniger häufig benannt als 1999.

Motive, die das Wachsen der eigenen Person im Blick haben, rücken stärker ins Bewusstsein. Die Begriffe „altes und neues Ehrenamt“ sind im Zuge dieser Entwicklung nebeneinander gestellt worden. Mit „altem Ehrenamt“ benennt Thomas Rauschenbach seit 1999 Engagierte, die sich verbindlich, langfristig und verantwortlich einbringen und dabei meist eine vorgegebene Aufgabe übernehmen. In den christlichen Kirchen sind heute noch verhältnismäßig viele Menschen in dieser Form engagiert. „Evangelische engagiert – Tendenz steigend“ fasst die Sonderauswertung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland die Beobachtungen aus den Freiwilligensurveys zusammen.

Und doch können und wollen immer mehr Menschen nicht langfristig verpflichtet sein oder Aufgaben für andere und von anderen übernehmen. Sie können und wollen selbst Ideen einbringen, eigenverantwortlich organisieren, Bedingungen stellen und zeitlich begrenzt verlässlich sein. Diese projektorientierteren Formen beschreibt Rauschenbach mit dem Stichwort „neues Ehrenamt“. In den vergangenen Jahren sind viele Angebote entstanden, insbesondere diese Formen zu fördern.

Neben diesen differenzierten Reaktionen lässt sich auch feststellen, dass wandelnde Lebensformen sowie verschiedene Lebensphasen bestimmte Engagementformen beeinflussen. Ein biographischer Bezug macht das Engagement wahrscheinlicher. Wenn zum Beispiel ein Kinderfest organisiert werden soll, bringen sich Menschen eher ein, wenn eigene Kinder oder Enkelkinder davon profitieren. Auch Menschen, die schon früh Verantwortung übernommen

haben, etwa in der kirchlichen Jugendarbeit, engagieren sich häufiger als solche, die in der Jugend keine Ehrenämter innehatten. Nicht einmal der Faktor Zeit ist notwendigerweise ein Garant beziehungsweise ein Hindernis für Engagement. Zum Beispiel engagieren sich Männer in der „Kinderphase“ stärker, Frauen pausieren in dieser Zeit eher. Sehr aktive Menschen in Job und Ehrenamt sind häufig auch noch in anderen Bereichen tätig.

Hohe Erwartungen an ehrenamtliches Engagement

Menschen, die aus bestimmten Motiven heraus engagiert sind, vermuten ähnliche Motive gern bei Mitengagierten. So entstehen häufig unausgesprochene Erwartungen. Zum Beispiel erwarten hochengagierte Ehrenamtliche, die auch abends um 22 Uhr noch anrufbar sind, von anderen Ehrenamtlichen oder Hauptamtlichen, dass diese es ebenso halten. Sie sind irritiert, wenn andere sie auf morgen vertrösten. Ehrenamtliche, die sich für gute Rahmenbedingungen über ihren Verantwortungsbereich hinaus einsetzen, erwarten das von anderen Ehrenamtlichen auch. Sie sind irritiert, wenn andere einfach nur einmal mitmachen wollen und sich nicht generell für gute Bedingungen einsetzen.

Hauptamtliche erwarten von Ehrenamtlichen, dass diese sie unterstützen, ihnen Aufgaben abnehmen oder ihre Talente eigenständig einbringen und dabei keine Hilfe brauchen. Sie sind irritiert, wenn sie erleben, dass deren Begleitung Absprachen erfordert und die Prioritäten der eigenen Arbeit beeinflusst.

Auch die Kirche hat Erwartungen an Ehrenamtliche. Sie sollen Lebendigkeit ausstrahlen, Zuversicht zeigen, Kontinuität sichern, in Lücken springen und ihre Ideen so einbringen, dass sie gut in die Organisation passen.

Nicht zuletzt erwarten Menschen, die engagementfreundliche Bedingungen verantworten, deshalb auch viel von Hauptamtlichen: Sie sollen die Wünsche der Ehrenamtlichen erfüllen, sie stärken und begleiten und immer wieder neue und noch mehr Menschen zum Engagement einladen. Und dies nachhaltig und so, dass diese Dank und Wertschätzung erfahren.

Motivation steigt durch erfüllte Erwartungen

Wenn Motivation sich an erfüllten Erwartungen misst, liegen die Messlatten im Engagement hoch. Um Engagierte im Haupt- und Ehrenamt und die Organisation Kirche im Mix von Erwartungen und Motivationen nicht zu überfordern, kann es helfen zu schauen, welche Fähigkeiten ein gutes Miteinander fördern. Je stärker die Gemeinschaft von Haupt- und Ehrenamtlichen, umso mehr motivieren wir uns und andere zum Mittun an der Kirche. Hier sind vier Fähigkeiten im Blick: spirituelle Fähigkeiten, Bildungsfähigkeiten, Netzwerkfähigkeiten und Fehlerfähigkeiten.

Fähigkeiten zum Umgang mit Erwartungen und Motivationen

Spirituelle Fähigkeiten

Für ein motivierendes Miteinander brauchen alle Beteiligten die Zuversicht und das Vertrauen, dass Engagement Früchte bringen kann. Es liegt im Interesse aller, dass sich niemand verbraucht. Es motiviert, wenn alle sich ihrer Grenzen bewusst sind und so beteiligen, dass sie weder sich noch andere überfordern. Zuversicht und selbstbewusster Einsatz sind spirituelle Fähigkeiten.

Bildungsfähigkeiten

Wo Menschen Begegnungen mit anderen als Gewinn verstehen können, gibt es die Möglichkeit der Verständigung. Im Austausch darüber wächst Gemeinschaft. Es fördert ein gutes Miteinander, wenn Menschen sich bewusst sind, dass sie sich jederzeit bilden und dadurch

wachsen können und dass jede Begegnung mit anderen Menschen, Meinungen oder Erfahrungen eine Bildungschance beinhaltet.

Netzwerkfähigkeiten

Gemeinden und Projekte sind Netzwerke. Sie treten neben hierarchische Strukturen. Das Besondere an Netzwerken ist, dass sie kein Oben und Unten haben. Netzwerke leben von Flexibilität und Lebendigkeit und sollen trotzdem verlässlich sein.

Jeder Mensch verdient es, gesehen zu werden mit seinen Talenten. Dies nehmen Menschen unterschiedlich wahr. Die unterschiedlichen Wahrnehmungen von „Ich werde gesehen“ oder „Ich sehe Dich“ machen es nötig, dass Chancen für ein gegenseitiges Wahrnehmen im Netzwerk organisiert und individuell abgestimmt werden. Zu fördern ist die Fähigkeit, sich selbst als von Gott angenommenes, wertgeschätztes Wesen zu verstehen und so auch selbst anderen Wertschätzung geben zu können. Das schließt ein, dass alle davon überzeugt sind, dass sie die Informationen erreichen, die sie erreichen müssen.

Konfliktfähigkeiten

Je selbstbewusster Menschen mit Fehlern umgehen können, umso eher lernen sie aus Fehlern und verstecken sich nicht hinter ihnen. Je früher aus Fehlern entstehende Konflikte bearbeitet werden, umso besser können sie aus der Welt geschafft werden. Es hilft zu einem guten Miteinander und zum gemeinsamen Lernen, wenn alle die Fähigkeiten haben, Fehlern kompetent, transparent und selbstbewusst zu begegnen sowie Konflikte sensibel und früh zu bearbeiten.

Gemeinsam unterwegs

Die genannten vier Fähigkeiten lernen Menschen im kirchlichen Engagement, sie werden aber auch gebraucht, um christlich engagiert zu sein. „Daneben brauchen wir auch die Fähigkeiten, Ideen konkret umzusetzen, Ideen einzubringen und Menschen zum Mitmachen einzuladen“, ergänzt Susanne Prill, Referentin für Ehrenamt im Kirchenkreis Mecklenburg, die Liste. Herauszufinden, wo und wie Menschen, die in Kirche engagiert sind, diese Fähigkeiten erlernen oder sie sich bewusst machen können, ist eine Aufgabe der Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche, gemeinsam mit den Akteuren der Engagementförderung der Nordkirche.

Mehr Informationen finden Sie unter www.engagiert-nordkirche.de.

*Autorin: Dr. Kristin Junga, Leiterin der Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche
Artikel so veröffentlicht in den Evangelischen Stimmen 11/2014.*