

# Workshop „Hauptberufliche und Ehrenamtliche im Miteinander und Gegenüber“

Moderation: Rainer Bungenstock und Kerstin Richter

*Leitmotiv des Workshops:*

*Ehrenamtlicher und beruflicher Dienst sind in einer Dienstgemeinschaft aufeinander bezogen. Beide dienen mit gleichem Rang auf je eigene Weise dem Aufbau der Gemeinde Jesu Christi. (§ 1 (4) der Kirchenverfassung)*

Im diesem Workshop diskutierten rund 45 Teilnehmende im Welt-Café: Acht Tische mit jeweils einer Leitfrage waren vorbereitet. Nun galt es Entscheidungen zu treffen: An drei von acht Themen konnte Jede/r mit diskutieren. Im Folgenden jeweils die Leitfragen und in kursiver Schrift die Diskussionsbeiträge in Stichworten:

## Station 1:

Haupt- und Ehrenamt sind unverzichtbar aufeinander bezogen (Art. 1 (4) KVerf): Was sind aus Ihrer Sicht Voraussetzungen für ein gedeihliches und kooperatives Miteinander?

- *Transparenz*
- *Offenheit*
- *Gegenseitige Akzeptanz*
- *Projektbezogene Aufgaben*
- *Auf Augenhöhe*
- *Gute Kommunikation: eine Struktur dafür*
- *Beziehungen müssen sich entwickeln – wir müssen voneinander wissen*
- *Kompromissbereitschaft*
- *Vertrauen, Vertrauen erfahren als Ehrenamtliche/r, Zutrauen*
- *Delegieren können*
- *Gute Grundlagenvorbereitung auf das Ehrenamt*

## Station 2:

Worin sehen Sie die Hauptgründe für Konflikte zwischen Ehrenamt und Hauptamt?

- *Teamprobleme*
- *Abgrenzungen zwischen Ehren- und Hauptamt*
- *Fehlender Informationsfluss*
- *Nachwuchs „züchten“*
- *Ehrenamtliche Mitarbeit mehr würdigen*
- *Gleicher Rang? Ungleicher Informationsstand: Wissensgefälle bei Entscheidungen*

## Station 3:

Worin liegen jeweils die Vor- und Nachteile haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeit?

	<i>Ehrenamtliche Mitarbeit</i>	<i>Hauptamtliche Mitarbeit</i>
<i>Vorteile</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Andere Sichtweisen</i></li> <li>- <i>Zeitliche Flexibilität</i></li> <li>- <i>Hohe Motivation/Identifikation</i></li> <li>- <i>Begabungen werden eingesetzt</i></li> <li>- <i>Nein sagen können</i></li> <li>- <i>Persönlicher</i></li> <li>- <i>EA sind mutiger</i></li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Größere zeitliche Verfügbarkeit</i></li> <li>- <i>Gebunden durch Vertrag</i></li> <li>- <i>Einfachere Ersetzbarkeit</i></li> <li>- <i>Haben 1. Info</i></li> <li>- <i>Wirtschaftliches Vorgehen</i></li> <li>- <i>Kontrollpotenzial</i></li> </ul>
<i>Nachteile</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Zeitliche Verfügbarkeit</i></li> <li>- <i>Hohes Besetzungsrisiko</i></li> <li>- <i>Kaum Kontrollpotenzial</i></li> <li>- <i>Ungebunden</i></li> <li>- <i>Kosten der Motivation</i></li> <li>- <i>Zeitaufwand</i></li> <li>- <i>Informationen fehlen</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Finanzielle Kosten</i></li> <li>- <i>U.U. geringere Motivation</i></li> <li>- <i>Konzentration von Einfluss</i></li> <li>- <i>Einfluss auf EA</i></li> <li>- <i>Arbeitsbereitschaft</i></li> <li>- <i>Formalisierung</i></li> </ul>

#### **Station 4:**

„Completed staffwork“ - auch in der Kirche:

Das ehrenamtliche Leitungsgremium entscheidet häufig über Beschlussvorlagen hauptamtlicher Mitarbeitender. Sitzungen werden durch Einwegkommunikation geprägt, Das Leitungsgremium nimmt sich als „Nickergremium“ wahr. Die Folge davon ist Desinteresse, Demotivation und schließlich auch Widerstand gegen das Hauptamt, die alles vorbereitet haben (das wird auch als vollkommene Stabsarbeit oder "completed staffwork" bezeichnet).

Wie können wir konstruktiv damit umgehen?

- *Vorbereitung und Aufklärung zur KV-Arbeit*
- *„Experten“: Arbeitsteilung*
- *Ergebnisprotokolle aus den Ausschüssen*
- *Erklärungen zur Tagesordnung (realistische Länge)*

#### **Station 5:**

**Nur für Ehrenamtliche:** Stellen Sie sich vor, Sie wären hauptamtlich in Ihrer Kirchengemeinde/Einrichtung beschäftigt. Was macht es aus dieser hauptamtlichen Sicht manchmal schwer, mit Ihren Ehrenamtlichen zusammenzuarbeiten? Was sollte besprochen/geklärt werden?

- *Thema wurde nicht gewählt*

#### **Station 6:**

**Nur für Hauptamtliche:** Stellen Sie sich vor, Sie wären ehrenamtlich in Ihrer Kirchengemeinde/Einrichtung beschäftigt. Was macht es aus dieser ehrenamtlichen Sicht manchmal schwer mit Ihren Hauptamtlichen zusammenzuarbeiten? Was sollte besprochen/geklärt werden?

- *Genauere Erwartungen von Hauptamtlichen, was Ehrenamtliche tun sollen*

#### **Station 7:**

Welche Tabus beim Thema Haupt- und Ehrenamt prägen häufig unsere Kirche und welche Auswirkungen haben sie?

- *Der Pastor kann nicht alles gut!*
- *Kritik am Pastor*
- *Kritik am Umgang mit Geldern*
- *Dinge, die sich abgenutzt haben, fallen zu lassen, wenn sie das „Kind eines Anderen sind“*
- *Festhalten an Grundsätzen*
- *Äußerliche Erscheinung*
- *Kritik am Gottesdienst*
- *Pflege des Kirchgrundstücks und des Pfarrgartens*
- *Jugendarbeit*
- *Hausbesuche werden abgeschoben*

#### **Station 8:**

Welche Rollen und Aufgabenstellungen gibt es in unserer Kirche und wie sollten sie auf Ehrenamtliche und Hauptamtliche verteilt werden?

- *Thema wurde nicht gewählt*

#### **Handlungsbedarfe und Problemaufrisse zum Abschluss des Weltcafés:**

- *Unterschiedlicher Ausbildungs- und Informationsstand: Ehrenamtliche besser qualifizieren*
- *Aufeinander zugehen, mit den je eigenen Gaben*
- *Konflikte identifizieren und Mediation (Konfliktvermittlung) suchen*

- *Menschliche Aufwertung der Ehrenamtlichen*
- *Als Ehrenamtliche sind wir aufgefordert unsere Kirchengemeinde selbst aufzubauen*
- *Klare Zuständigkeiten und Aufgabenbeschreibungen*
- *Gemeinsam eine Vision für die Kirchengemeinde entwickeln*
- *Transparenz über Verantwortung und Abläufe in der Gemeinde herstellen*

**Der zweite Workshop** wurde von weniger Teilnehmenden besucht, so dass in einer Gruppe von zunächst 12, später 20 Teilnehmenden, über die Frage diskutiert wurde: Worin sehen Sie die Hauptgründe für Konflikte zwischen Ehrenamt und Hauptamt?

- *Strukturen und Transparenz: es fehlt an klaren Absprachen über Aufgabenverteilung, Zuständigkeiten und Abläufe*
- *Fehlende Rollenklarheit: Aufgaben des Pastors/der Pastorin, Aufgabe/n der KV-Mitglieder, was ist Aufgabe von EA Experten? Wer leitet? Wer darf das? Wo sind Grenzen?*
- *Unklarheit: Wer trifft strategische Entscheidungen? ...sagt, wohin sich die Kirchengemeinde entwickeln soll?*
- *Es wird nicht geprüft, was effektiv ist und was nicht (um Zweiteres dann zu ändern oder lassen)*
- *Verknappung der Ressourcen und fehlende Transparenz über Verteilung der Mittel: je enger es wird, desto klarer müssen Entscheidungen sein*
- *Mangelnde Bereitschaft (bei HA) etwas abzugeben*
- *Fehlende gemeinsame Visionen für die Kirchengemeinde*
- *Konflikte werden verschwiegen*
- *Empfindliche Reaktionen auf Kritik*
- *Vertrauensbasis und zutrauen nicht gut ausgebaut*

Als hilfreich für die Zukunft schätzen die Teilnehmenden ein:

- *Führen durch Ziele, Zielvereinbarungen*
- *Eine gemeinsame Vision für die Kirchengemeinde*
- *klare Vereinbarungen, Absprachen, Abläufe, Zuständigkeiten, Aufgabenbeschreibungen*

13. September 2010

Kerstin Richter und Rainer Bungenstock