

## **Gewinnung von und erfolgreiches Arbeiten mit Ehrenamtlern**

### **Anspruch des HTV, Einordnung der nachfolgenden Ausführungen**

Unsere Empfehlung ist, einen Perspektivwechsel vorzunehmen: der Blick nur auf die Aufgabe (Was ist zu tun? Wie kann vorgegangen werden? Welche Zeit wird dafür benötigt?) berücksichtigt zu wenig die Interessen, Motive und Fähigkeiten des potenziellen oder im Amt befindlichen Ehrenamtlers. Vielmehr sollten dessen Bedürfnisse sowie Möglichkeiten zu seiner Motivierung betrachtet werden (Was braucht der Ehrenamtler, um sich mit Freude ins Ehrenamt zu stürzen?)

Die nachfolgende Aufstellung formuliert die wesentlichen Aspekte in Frageform. Nutzen Sie diese zur Selbstüberprüfung!

### **Phase 1: Interesse**

Am Anfang steht die Gewinnung des Ehrenamtlers. Sie kann gelingen, wenn dessen Bedürfnisse befriedigt werden und für seine Arbeit alle notwendigen Rahmenbedingungen erfüllt sind. Hierzu zählen eine ehrenamtsfreundliche Kultur im Verein, eine klare Struktur der Arbeit, die ehrenamtlich zu erledigen ist, die persönliche Ansprache auf Basis von Aufgabenbeschreibungen und Zuständigkeitsprofilen.

- Ist der Verein auf die Einbindung von neuen Ehrenamtlern vorbereitet?
- Herrscht im Vorstand und im Verein eine freundliche und teamorientierte Arbeitskultur?
- Was macht es leicht, was macht es schwer, sich im Verein zu engagieren?
- Wer ist im Verein für das Management und die Förderung des Ehrenamts zuständig?
- Sind die verschiedenen Arbeitsfelder klar beschrieben? Sind Zuständigkeiten und Befugnisse geklärt?
- Welche Fähigkeiten und Kapazitäten werden benötigt? Welche bringen die Kandidaten mit?
- Sind Bewerbungsgespräche geplant? Nach welcher Struktur, mit welchen Inhalten?
- Werden in diesen Gesprächen Ehrenamtsvereinbarungen getroffen? Ist die Aufgabe für den neuen Ehrenamtler verständlich?

### **Phase 2: Einstieg**

Hat der Ehrenamtler sein Interesse bekundet und seine Zusage gegeben, sollte ihm der Einstieg in die Arbeit so leicht wie möglich gemacht werden. Vernetzung, Wissenstransfer, Aus- und Weiterbildung sind hierzu geeignete Hilfsmittel.

- Welche Unterlagen sind existent, die dem neuen Amtsträger übergeben werden können?
- Welche Kontakte braucht der neue Ehrenamtler?

- Kann ein Buddypartner (Pate) den Einstieg erleichtern und bei schwierigen Fragen unterstützen?
- Welche Werkzeuge, Zugangsdaten, Verfahrensanweisungen sind die für die Ausübung der Tätigkeit notwendig?
- Welche Aus- und Weiterbildungsangebote (Seminare, Onlinekurse, usw.) erleichtern den Einstieg?

### **Phase 3: Entwicklung**

Längerfristiges Engagement wird möglich, wenn die ehrenamtliche Tätigkeit fordert und Spaß macht, Möglichkeiten der Entfaltung bietet und regelmäßig wertgeschätzt wird. Eine wiederkehrende Überprüfung der Aufgaben sowie der Abgleich mit den Fähigkeiten des Amtsträgers unterstützen diesen Anspruch.

- Gibt es im Verein eine Kultur der Wertschätzung? In welcher Form wird Danke gesagt und das Engagement geehrt?
- Welche Anreize erhöhen die Motivation (finanzieller oder immaterieller Art)?
- Wie wird überprüft, ob der Ehrenamtler noch motiviert und engagiert ist? Was fehlt ihm gegebenenfalls in seinem Engagement?
- Wird informelles Lernen unterstützt? Sind Weiterbildungsangebote auch über die eigentliche Aufgabe hinaus gegeben?
- Gibt es einen positiven Umgang mit Fehlern? Wie wird aus diesen gelernt?
- Wie werden die Aufgabeninhalte weiterentwickelt? Wie findet eine Überprüfung der Fähigkeiten und Interessen der Amtsträger statt? Wie wird verhindert, Potenzial zu verschenken (ein Amtsträger will mehr?)?

### **Phase 4: Beendigung**

Zu einer wertschätzenden Kultur gehört auch eine adäquate Verabschiedung des Ehrenamtlers. Die Aufrechterhaltung des Kontakts zu ihm kann (s)einen Wiedereintritt möglich machen, zumindest als Berater und Tippgeber.

- Wird das erbrachte Engagement ehrenvoll beendet?
- Wird das erbrachte Engagement bescheinigt (ggfs. bei Bewerbungen interessant)?
- Wie wird zum Ex-Ehrenamtler Kontakt gehalten? Wie wird sein Wissen weiterhin genutzt?