



Ehrenamt und Engagement

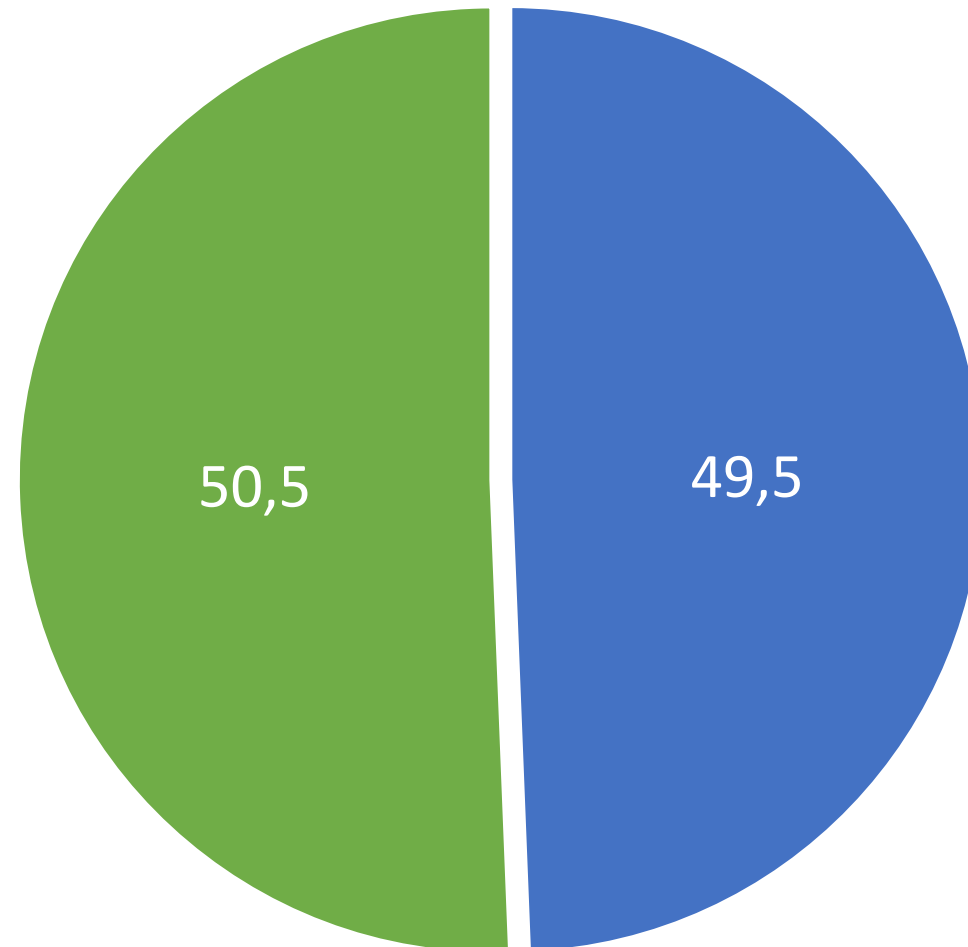
Ehrenamtlich Engagierte



Engagementquote nach Geschlecht

Männer

Frauen



- Frauen
- Männer

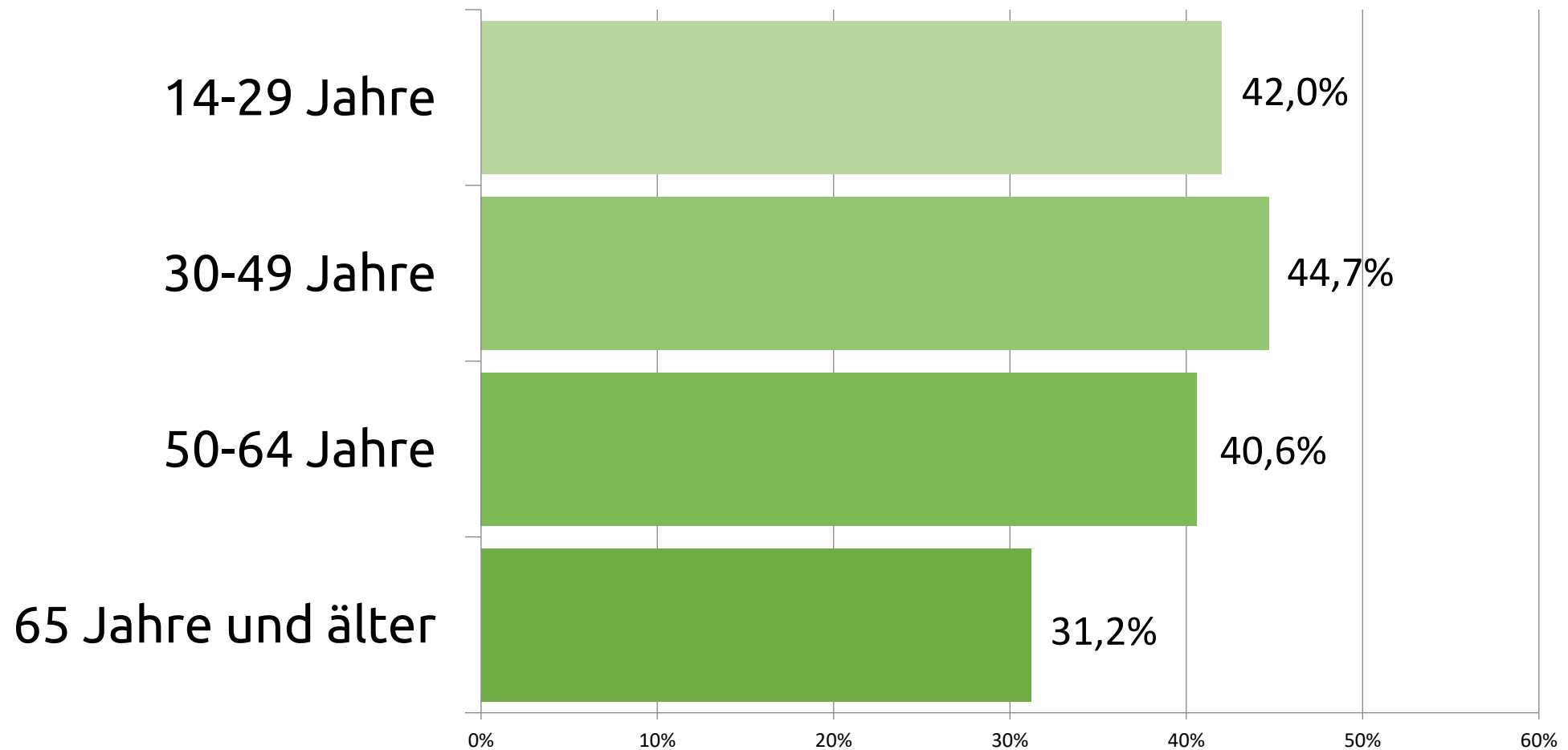
Engagementquote nach Altersklassen

14 – 29

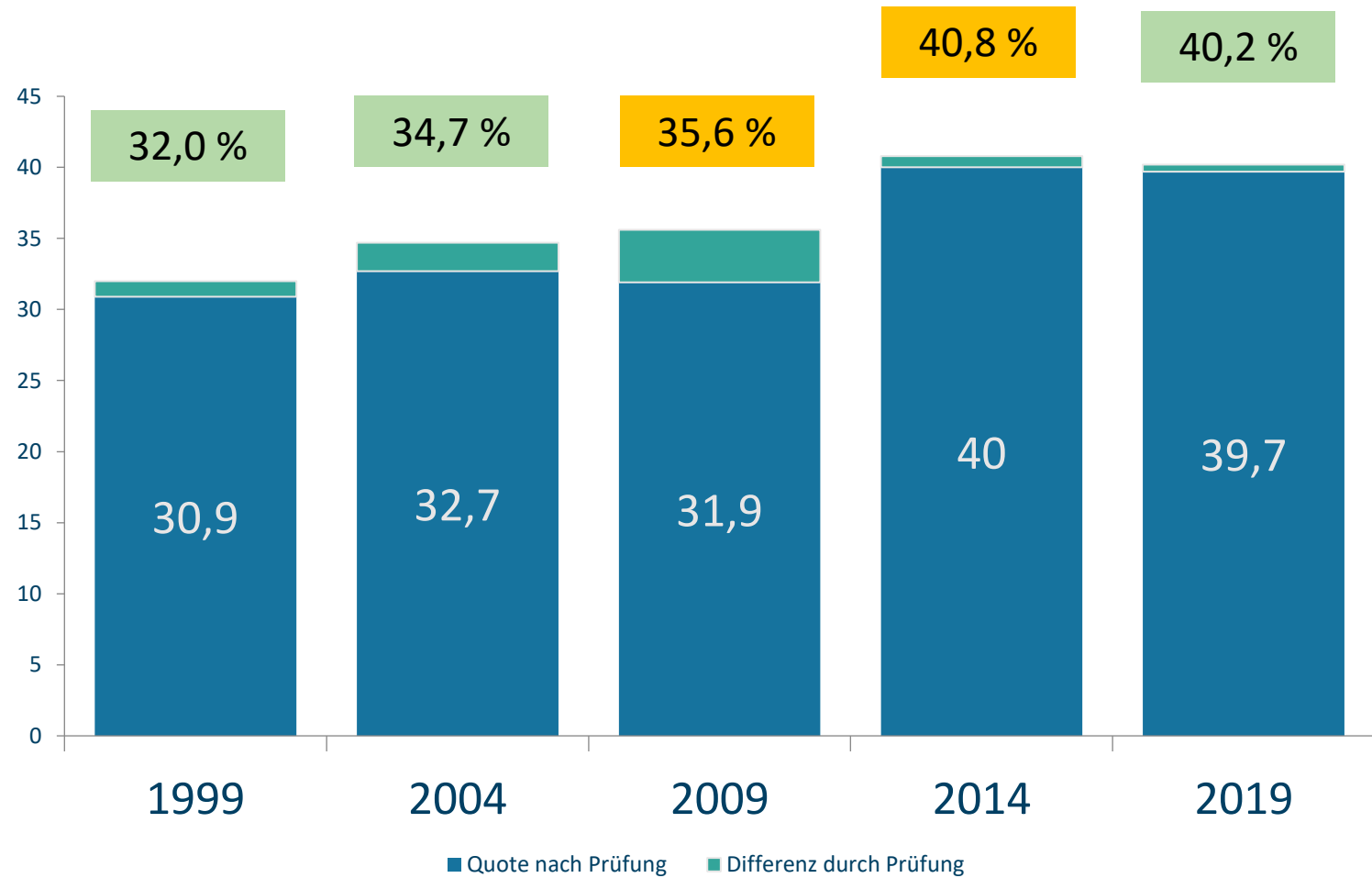
30 – 49

50 – 64

65 +



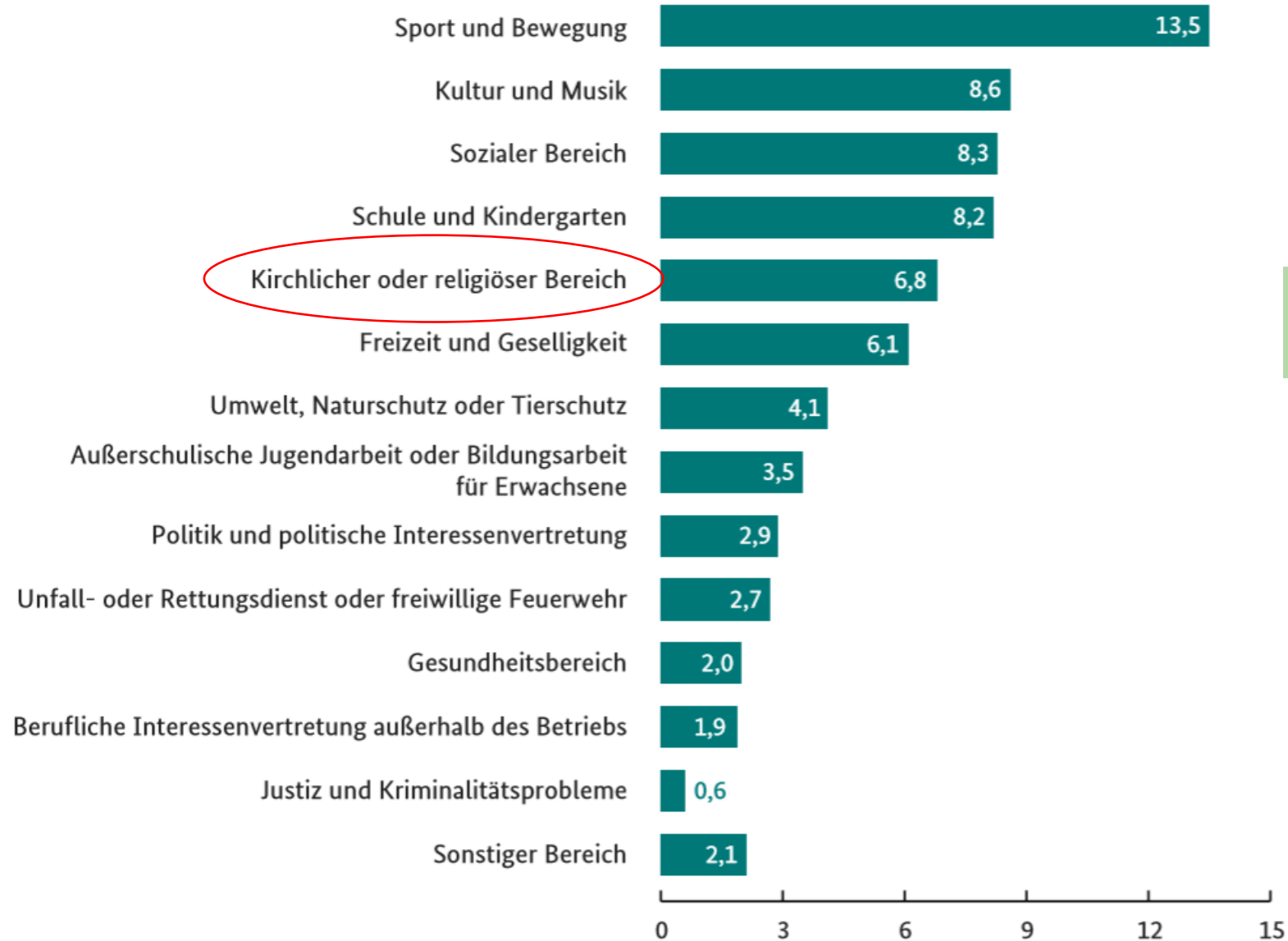
Engagementquote



Sachsen ca. 35 %
Thüringen ca. 41 %



Engagementbereiche



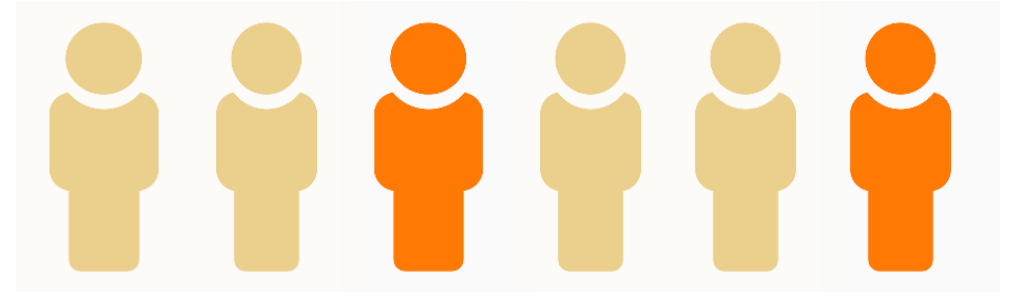
Sachsen ca. 5 %
Thüringen ca. 6 %





40 %

der Deutschen über 14 Jahren
sind freiwillig engagiert



Jede*r Dritte,

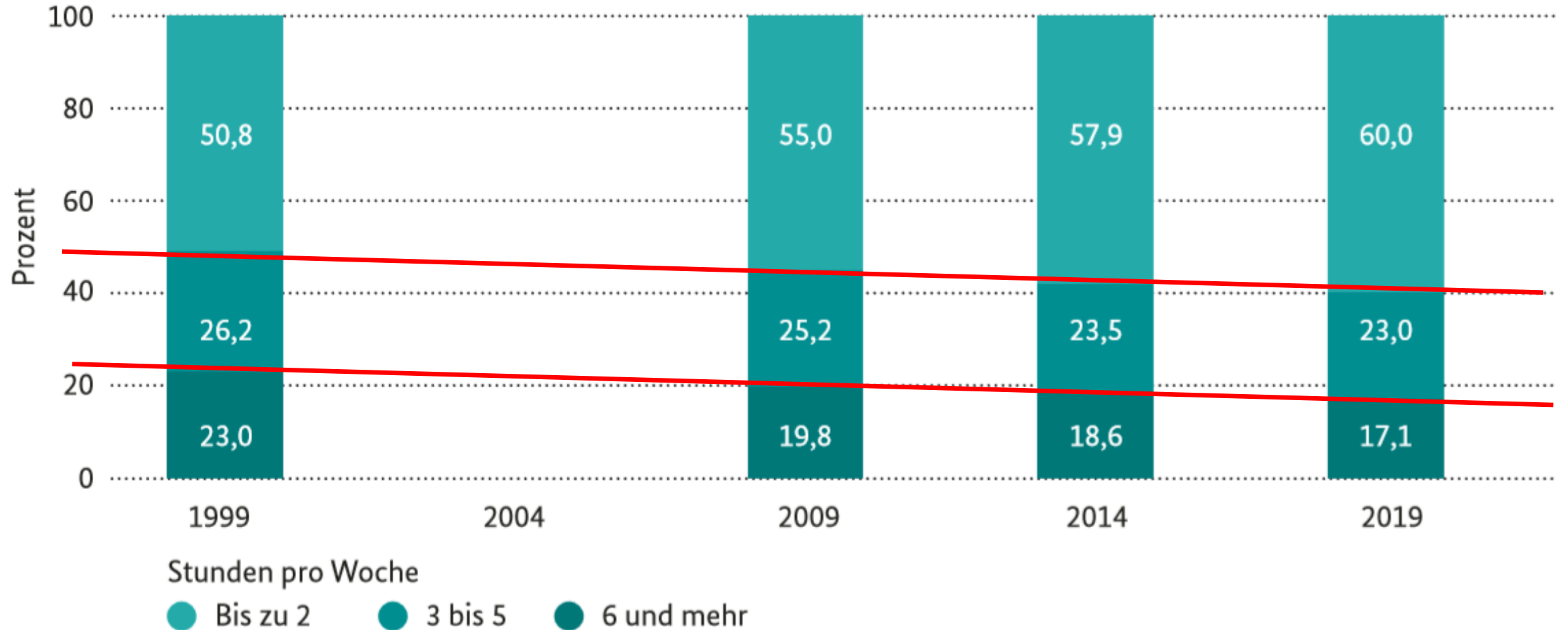
der/die sich zurzeit nicht engagiert,
wäre zu einem **Engagement bereit.**



Interesse potentiell Engagierter



Zeit für das Engagement



Engagementstrategie NRW

In der Engagementstrategie des Landes NRW gibt es in 9 Handlungsfeldern 56 Zielbeschreibungen.



Handlungsfelder

1. Teilhabe für alle ermöglichen – Vielfalt anerkennen
2. Entbürokratisieren, rechtliche Rahmenbedingungen und finanzielle Förderung engagementfreundlich gestalten
3. Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen erfolgreich gestalten
4. Organisationen weiterentwickeln – Kompetenzen stärken
5. Engagement anerkennen – Image stärken – Engagierte gewinnen
6. Engagementlandschaft koordinieren und vernetzen
7. Digitales Engagement Voranbringen
8. Engagement von Unternehmen sichtbar machen und unterstützen
9. Engagement in verschiedenen Lebensphasen ermöglichen



Ehrenamt im Wandel



Klassisches Ehrenamt

Modernes
Engagement

Spontanes Engagement

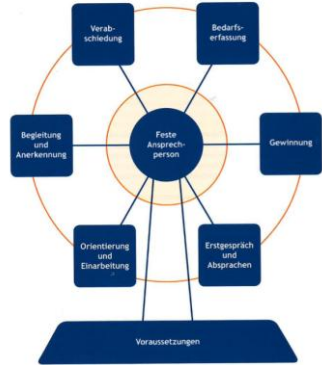




Ehrenamtliches Engagement – Typologie für kirchliche Kontexte

	1	2	3
	Klassisches Ehrenamt	Modernes Engagement	Spontanes Engagement
Soziales System	Pfarrgemeinde Etablierte Organisationen	Projekte, Initiativen, Einrichtungen, Gemeinden	Engagement außerhalb von Organisationen
Format	Langjähriges, kontinuierliches Engagement, Lebensphasenengagement	Zeitlich begrenztes Engagement	Spontanes Engagement
Motivation	Gemeinwohlorientiert Gemeinschaftsorientiert	Freude haben, Gutes tun, Kontakt haben, Lernen	Altruistische Motive oft politisch motiviert
Selbstverständnis	Mitarbeit in hierarchischen Strukturen	Mitbestimmung Beteiligung an Leitung	Klarer Rahmen für eigenverantwortliches Handeln
Typologie	Mitarbeiter/innen (aufgaben- und angebotsorientiert)	Verantwortlich Engagierte (personenorientiert)	Selbstbestimmte Engagierte
Service & Bindung	Glaubensvertiefung und Persönlichkeitsentwicklung	Fachexpertise, Beratung, Qualifizierung, Begleitung	Digitale Kommunikation, Infos, Klärungen, Zusagen
Fortbildungswunsch	gemeinschaftsbezogene Qualifizierung	Persönlicher Kompetenzerwerb	E-Learning, projektbezogen

Das Riesenrad der Engagementförderung



Voraussetzungen und Rahmenbedingungen



Das Riesenrad der Engagementförderung



In der Ehrenamtskoordination benötigen wir Strategien zur Gewinnung neuer Ehrenamtlicher und professionell umgesetzte Werbe- und Kommunikationsmaßnahmen.

Das Riesenrad der Engagementförderung



1. Kontaktdaten
2. Motive
3. Fähigkeiten
4. Zeitressourcen
5. Aufgabenfeld/ Tätigkeit
6. Bisherige Erfahrungen
7. Erwartungen und Anforderungen
8. Qualifizierung
9. Vereinbarungen



Das Riesenrad der Engagementförderung



Die vier Schritte einer gelungenen Einarbeitung und Orientierung

1. Inhaltliche Einführung

(Organisation, Ziele, Leitlinien, Abläufe, Kommunikationswege, Verortung des Engagierten und Bedeutung seiner neuen Aufgaben)

1. Organisatorische Einführung

(Kontaktlisten, Standards zu Schlüsselausgabe und Kostenerstattungen, ggf. Formelles, Bezugsquellen für Material, Rundgang und Zugang zu den Räumlichkeiten, Hausordnung, Sicherheitsbestimmungen, Versicherungsfragen, Einsatzzeiten, Absage- und Vertretungsregelungen, rechtliche Fragen (z. B. bei Jugendlichen), ggf. Präventionsschulungen, Hygieneschulungen, Datenschutz und Datenschutz-Belehrung)

1. Persönliche Einführung

(Persönliche Vorstellung bei allen relevanten Personen, den neuen Engagierten in der Organisation bekannt machen, Möglichkeiten zum regelmäßigen Austausch bekannt geben)

1. Fachliche und begleitende Einarbeitung

(Sicherstellen, dass der Engagierte seinen fachlichen Ansprechpartner kennt und ihn erreichen kann, ggf. Paten-System, ggf. weiterführende Literatur aushändigen oder empfehle)

Das Riesenrad der Engagementförderung

Begleitung & Anerkennung



Entscheidende Faktoren für die Anerkennung von Engagements

Lob → beurteilt
Wertschätzung
→ sagt "Danke"

„Anerkennung muss ehrlich sein, sonst ist sie unglaubwürdig!“



Das Riesenrad der Engagementförderung



Ein freiwilliges Engagement darf ohne schlechtes Gewissen beendet werden!

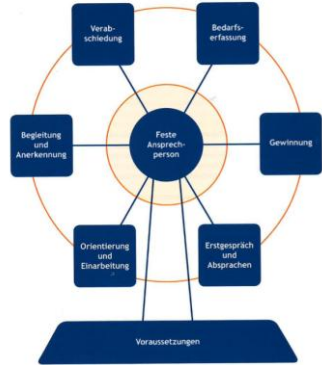
Es können vier Arten von Verabschiedung aus dem Engagement unterschieden werden:

- die Aufgabe ist beendet / das Ende eines zeitlich befristeten Engagements ist erreicht
- der / die Freiwillige möchte das Engagement beenden
- Freiwillige und KoordinatorIn kommen überein, das Engagement zu beenden
- die Organisation möchte die Zusammenarbeit beenden

Verabschiedung Kontakt halten



Das Riesenrad der Engagementförderung



Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

