

Soziales Miteinander und Ehrenamt



In diesem Fachimpuls erfahrt ihr, wie ihr Ehrenamtliche für euren Kinderchor gewinnen könnt. Dafür werden die Schritte der Ehrenamtskoordination vorgestellt: Bedarf erfassen, Ehrenamtliche gewinnen, Erstgespräche führen, Ehrenamtliche einarbeiten, Engagierte begleiten und wertschätzen und Ehrenamtliche gut verabschieden.

Kinderchöre sind auf Ehrenamtliche angewiesen, die sich für den Chor engagieren. **Doch ehrenamtliches Engagement ist kein Selbstläufer, sondern muss gezielt gefördert werden.** Gute Rahmenbedingungen für Engagierte zu schaffen gehört dazu.

Wie können wir Menschen für ehrenamtliche Arbeit im Kinderchor gewinnen?

Grundsätzlich gibt es zwei verschiedene Ansätze, um Ehrenamtliche zu gewinnen: Der eine ist der **gabenorientierte Ansatz**. Voraussetzung dafür ist, dass ihr bereits potenzielle Engagierte kennt. Bei diesem Ansatz analysiert ihr, welche Fähigkeiten, Gaben und/oder Qualitäten potenzielle Ehrenamtliche mitbringen. Anhand dieser vorhandenen Gaben überlegt ihr, welche Aufgaben die jeweilige Person übernehmen könnte.

Der andere Ansatz ist der **bedarfsorientierte Ansatz**. Dabei prüft ihr: Was braucht unser Kinderchor? Welche Aufgabenbereiche sollen durch Ehrenamtliche abgedeckt werden? Ihr überlegt euch also zuerst mögliche Aufgaben für Ehrenamtliche und sucht dann passende Personen für die verschiedenen Aufgaben.

Die Schritte der Ehrenamtskoordination, die im Folgenden erklärt werden, beziehen sich auf den bedarfsorientierten Ansatz.

1. Schritt: Bedarf erfassen

In einem ersten Schritt sollte der Bedarf des eigenen Kinderchores erfasst werden: Welche Aufgaben gibt es in unserem Kinderchor und welche Fähigkeiten brauchen wir? Was macht es attraktiv, sich bei uns zu engagieren und was können wir potenziellen Ehrenamtlichen bieten?



2. Schritt: Aufgabenprofile erstellen

Habt ihr den Bedarf erfasst, ist es sinnvoll, Aufgabenprofile für die verschiedenen Aufgabenbereiche zu erstellen. Ein Aufgabenprofil ist wie eine interne „Stellenbeschreibung“, nur handelt es sich dabei natürlich nicht um einen hauptberuflichen Job, sondern um eine ehrenamtliche Aufgabe. Ein Aufgabenprofil kann zum Beispiel so aussehen:

Aufgabenprofil: Betreuer*in

- **Knackige Bezeichnung der Tätigkeit:** Betreuer*in
- **Anzahl der benötigten Personen:** 5
- **Aufgabenbeschreibung:**
 - Ansprechperson für Kids und Familien sein
 - Motivator*in
 - Verbindung zwischen Kids und Musik
 - „Aufpasser*in“
 - „Kummerkasten“/Mediator*in
- **Zeitaufwand & Einsatzdauer**
 - mindestens 1 Stunde pro Woche
 - bei Chorfreizeiten: 3 Tage am Stück
- **Einsatzort(e):**
 - Fantasiestadt (bei Chorbetreuung)
 - Cantabilingen (bei Chorfreizeiten)
- **wünschenswerte Fähigkeiten:**
 - Führerschein Klasse B
 - Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern
- **Voraussetzungen:**
 - Juleica
 - erweitertes Führungszeugnis
 - soziales Gespür
- **Das bieten wir!**
 - einen tollen Kinderchor, in dem es Spaß macht, sich zu engagieren
 - Kostenerstattung für alle Aufwendungen
 - ein tolles Team mit gegenseitiger Wertschätzung
 - musikalische Events
 - kostenlose Teilnahme an Qualifizierungen

Wichtig: Seid realistisch bei der Anzahl der benötigten Personen, beim Zeitaufwand und bei der Einsatzdauer (kalkuliert auch die Zeit für Fahrtwege in eure Berechnung ein). Seid vollständig bei der Aufgabenbeschreibung und ehrlich bei den Voraussetzungen. Und seid einladend und großzügig bei der Kategorie „Das bieten wir!“.

3. Schritt: Engagementangebote veröffentlichen

Hier geht es nun darum, wie ihr „Werbung“ für neue Engagierte macht: Auf Basis eurer internen Aufgabenprofile erstellt ihr nun so genannte Engagementangebote, die ihr in **geeigneten Kanälen** veröffentlicht (z.B. E-Mailverteiler, Social Media-Post, Zeitungsannonce, Schwarzes Brett...). Ein gutes Engagementangebot ist kurz und ansprechend, holt Menschen bei ihrer Motivation ab, hat ein Bild, ist verständlich, macht Lust auf mehr und beinhaltet klare Angaben, wie man euch kontaktieren soll (Telefon, Mail, Social Media...).

Ein Engagementangebot kann zum Beispiel so aussehen (Facebook-Post von der Deutschen Chorjugend):



Bild: Deutsche Chorjugend

Ein Engagementangebot ist ein bewährtes Instrument, um neue Engagierte zu gewinnen. **Noch erfolgreicher werdet ihr aber vermutlich sein, wenn ihr Menschen aktiv anspricht und fragt, ob sie Lust haben, ehrenamtlich eine Aufgabe in eurem Kinderchor zu übernehmen. Denn 50% aller Engagierten in Deutschland wurden angefragt** (die anderen 50% sind aus eigener Initiative freiwillig tätig geworden).¹

Egal ob beim Engagementangebot oder bei der persönlichen Ansprache: Holt die Menschen bei ihrer möglichen Motivation ab! **Was Ehrenamtliche am meisten motiviert, sich zu engagieren ist: Spaß haben!** Das gilt für rund 93,9 % der Personen, die für den Deutschen Freiwilligensurvey 2014 befragt wurden. Mit anderen Menschen zusammen zu kommen ist der zweitgrößte Antriebsfaktor (82,0 %). 81 % wollen die Gesellschaft mitgestalten und 80,1 % möchten mit Menschen anderer Generationen Zeit verbringen. Motive, die sich eher auf berufliche Weiterentwicklung oder Statusgewinn beziehen, sind seltener als der soziale Aspekt: 51,5 % möchten durch ihr Engagement ihre Qualifikationen erweitern (dies gilt besonders für Jüngere). Ansehen und Einfluss gewinnen möchten 31,5 % der Befragten und etwa ein Viertel hofft, durch das Engagement beruflich voranzukommen. Und nur 7,2 % der Befragten geben an, durch ihr Ehrenamt etwas dazuverdienen zu wollen.² **Fußnote !**

Achtet bei euren Engagementangeboten darauf, dass ihr verschiedene Motivlagen von Menschen, sich zu engagieren, berücksichtigt! So könnt ihr unterschiedliche Menschen für ehrenamtliches Engagement in eurem Kinderchor gewinnen. Beispiel:

Motivlage:	Formulierung in einem Engagementangebot:
mit anderen Menschen zusammenkommen	„Du möchtest andere Singbegeisterte kennenlernen?“
Spaß haben	„Dich erwarten eine lebendige Chorgemeinschaft und unvergessliche gemeinsame Veranstaltungen!“
Qualifikationen erweitern	„Als Betreuer*in im Kinderchor hast du die Möglichkeit, zweimal im Jahr kostenlos an Qualifizierungsseminaren teilzunehmen.“

¹ Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2014): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. S. 413. Link: [Langfassung Freiwilligensurvey 2014](#)

² Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2014): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. S. 426f. Link: [Langfassung Freiwilligensurvey 2014](#)

4. Schritt: Erstgespräche führen

Melden sich Menschen auf euer Engagementangebot hin, ist es ratsam, ein Erstgespräch zu vereinbaren, um zu prüfen, ob die Person und euer Kinderchor zusammenpassen und um Rahmenbedingungen zu klären (z.B. Auslagenerstattung, Zugänge zu Räumen oder digitalen Plattformen, ...). Habt ihr kein gutes Bauchgefühl, ist es besser, einer Person abzusagen – schließlich wird sie mit den Kindern zu tun haben. Als hilfreich haben sich auch **Schnupperphasen** erwiesen: Eine Person kann z.B. drei Monate in die ehrenamtliche Arbeit im Kinderchor hineinschnuppern. Nach der vereinbarten Zeit führt ihr ein weiteres Gespräch und entscheidet euch gemeinsam für oder gegen eine weitere Zusammenarbeit.

5. Schritt: Ehrenamtliche einarbeiten

Nehmt euch Zeit für eine gute Einführung in die Aufgaben, um Orientierung und Klarheit zu schaffen. Checklisten und eine klare Ansprechperson für die neuen Ehrenamtlichen sind sehr hilfreich dabei!

6. Schritt: Engagierte begleiten und wertschätzen

Überlegt euch bei bereits länger Engagierten: Wie können wir bestehende Ehrenamtliche weiter einbinden und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten bieten? Eine Anerkennungskultur aufzubauen ist essenziell, um das Engagement zu fördern³, denn Anerkennung ist der Lohn der ehrenamtlichen Tätigkeit. Welche Formen der Anerkennung werden in eurem Kinderchor bereits gelebt (z.B. Dankesworte auf Social Media, Ehrungsurkunden...) und welche neuen Formen möchtet ihr etablieren? Anregungen für Anerkennungsformen für Ehrenamtliche findet ihr in dem Schaubild „Anerkennung fürs Ehrenamt“.

7. Schritt: Ehrenamtliche gut verabschieden

Eine gute Verabschiedung von Ehrenamtlichen ist ein weiterer Teil der Ehrenamtskoordination. Verlässt eine ehrenamtliche Person euren Kinderchor (oder euer Chor trennt sich von einer ehrenamtlichen Person), ist es wichtig, dies transparent zu kommunizieren und einen angemessenen Abschluss der gemeinsamen Zeit zu finden. Wenn ihr gut auseinandergeht, könnt ihr der Person auch anbieten, zurückzukommen, wenn sie möchte und wenn es ihre Lebensumstände zulassen.

³ Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002): <https://link.springer.com/content/pdf/bfm%3A978-3-322-92328-8%2F1.pdf> (S. 16)

Quellen:

¹ Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2014): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. URL: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-12644-5.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.02.2021)

¹ Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002). URL: <https://link.springer.com/content/pdf/bfm%3A978-3-322-92328-8%2F1.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.02.2021)