



Institut für Personalberatung,
Organisationsentwicklung
und Supervision in der EKHN

Motive

Kriterien der Entscheidung
für ein Ehrenamt

Ehrenamtliche geben



Das bringen Ehrenamtliche ein:

- Ihr Fachwissen
- Ihre sozialen Kompetenzen
- Ihre Beziehungszugänge
- Ihre Leidenschaft
- Ihre Ressourcen

„Geben“ und „Nehmen“ im EA



Die Beziehung zur Organisation ist ein „Geben und Nehmen“.

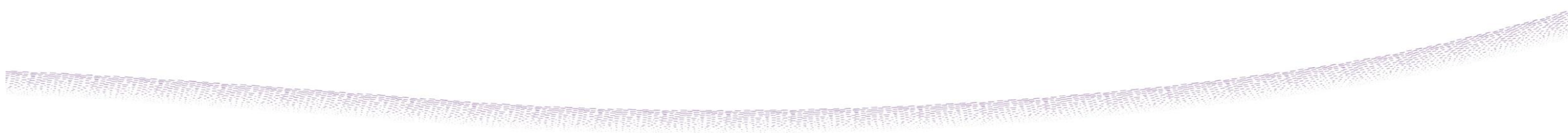
Für eine langfristige Bindung braucht es
**ein als fair empfundenenes
(Tausch-) Verhältnis.**

„Geben“ und „Nehmen“ im EA



Ehrenamtliche wünschen
sich, dass ihre Erwartungen an das Ehrenamt
sich erfüllen.

Sie können ihr Ehrenamt jederzeit beenden.



Übersicht der Motivationsaspekte

IPOS





Sinn

Die Aufgaben müssen als sinnvoll oder zumindest notwendig angesehen werden.

Eine positive Wirkung muss entstehen.

Verantwortung

Es geht um Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsbefugnisse.

Wer ehrenamtlich mitarbeitet will auch Einfluss nehmen können.

Kompetenzentwicklung

Menschen wollen im Ehrenamt gefordert sein und Leistung zeigen. Die Aufgaben dürfen neu sein.

Angebote der Fortbildung, Unterstützung und Einarbeitung sind wichtig.

Anerkennung

Auf individueller Ebene: Es geht eher um Aufmerksamkeit, “gesehen werden” und weniger um Geschenke.

Auf organisationaler Ebene: Das Prestige der Organisation beeinflusst das Prestige des Ehrenamtes.

Zugehörigkeit

Menschen wollen spüren, dass sie dazugehören. Sie suchen Bindung, Gemeinschaft und Geselligkeit.

Zu einer Organisation zu gehören, ist Identitätsstiftend. “Ich als Christ:in engagiere mich in meiner Kirche”.

Geldwerte Leistungen

Finanzielle Aspekte stehen nicht im Vordergrund. Sie können ein Hindernis für die Aufnahme eines Ehrenamtes sein, wenn Kosten mit dem Ehrenamt verbunden sind oder Zeit für Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen muss.

Eine Kostenerstattung muss selbstverständlich sein. Ein sensibler Umgang mit finanziellen Lebenslagen sollte gefunden werden.

Sicherheit / Risiko

Manche Menschen wollen im Ehrenamt Dinge erproben, die ihnen ihr Alltag nicht bietet. Sie sind bereit, Projekte zu übernehmen, die auch scheitern können.

Andere möchten klar beschriebene und abgegrenzte Aufgaben, die sie routiniert und sicher ausführen können.

„Geben“ und „Nehmen“ im EA



**Es dominieren 2-3 Aspekte,
die einem Menschen wichtig sind.
Die anderen haben eine geringere Bedeutung.**



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !**

Sandra Herbener

Projektstudienleiterin ekhn2030
Kaiserstraße 2, 61169 Friedberg
Telefon 06031 1629-66
sandra.herbener@ekhn.de



Institut für Personalberatung,
Organisationsentwicklung
und Supervision in der EKHN