

Motivation für ehrenamtliches Engagement in der Evang. Kirchengemeinde Wiesloch

1. Einleitung

Die Befragung der Mitarbeitenden der Evang. Kirchengemeinde Wiesloch soll erheben,...

- **welche Faktoren Mitarbeitende zu ihrem Ehrenamt in der Evang. Kirchengemeinde Wiesloch motivieren.**

→ ein Umfeld schaffen, in dem...

- **die vorhandenen Mitarbeitenden weiter motiviert werden.**
- **neue Mitarbeitende für die Gemeindegarbeit gewonnen werden.**

Ehrenamtliches Engagement ist intrinsisch motiviert, d.h. es geht um die Tätigkeit an sich, um den Sinn und die Freude an der Tätigkeit.

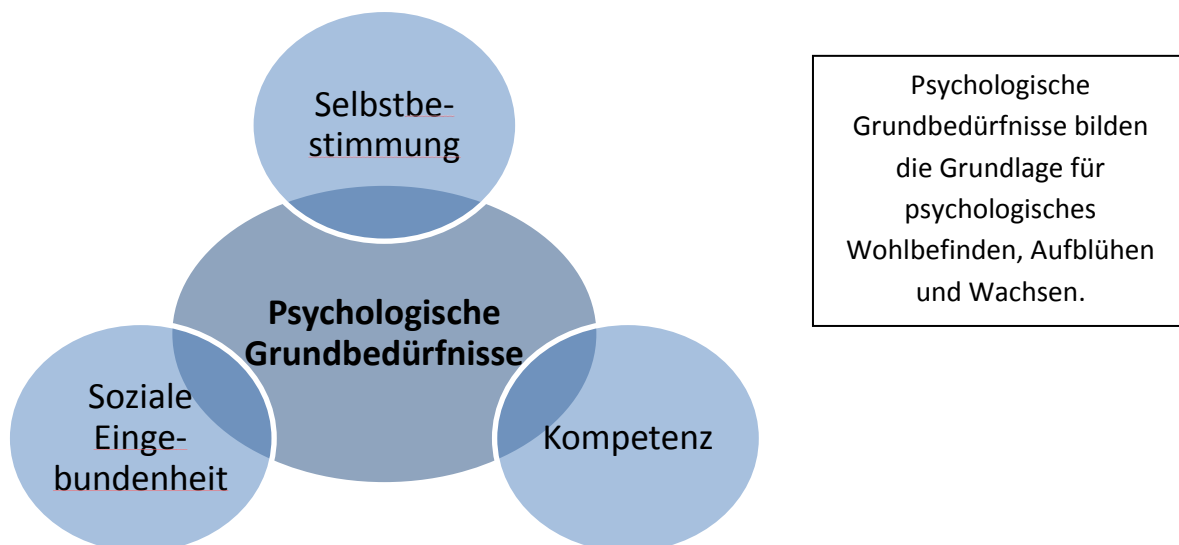
2. Theoretische Grundlagen

Der Untersuchung liegen zwei theoretische Konzepte zugrunde, welche hier in Kürze vorgestellt werden.

Selbstbestimmungstheorie nach Deci/Ryan

Kern der Theorie: positive Auswirkung von selbstbestimmten Verhalten und die sozialen Bedingungen, welche dieses fördern

Quelle: Vgl. Ryan, R.: 2009, o.S.



Quelle: Vgl. Ryan, R., Deci, E.: 2000, S. 68

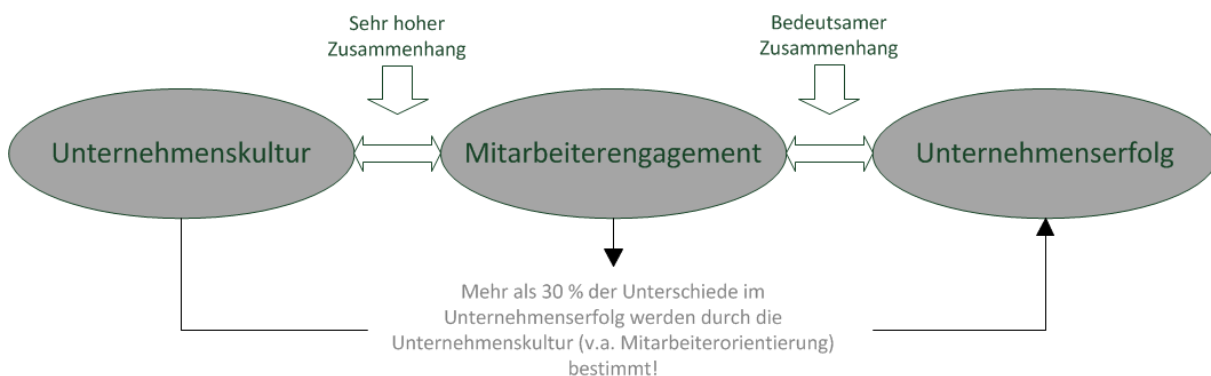
Ergebnisse Mitarbeiterbefragung in der Evang. Kirchengemeinde Wiesloch – Damaris Osthoff

Was heißt das für die Praxis? Wie können psychologische Grundbedürfnisse befriedigt werden?

- Umfeld, in dem Anerkennung entgegen gebracht wird, Wahlfreiheit besteht
- Möglichkeiten schaffen, in denen die Handlungen selbst gesteuert werden
- Ursachen für ineffiziente Arbeitsweisen suchen
- Strukturen für selbstbestimmtes Verhalten schaffen
- Möglichkeiten für soziale Eingebundenheit bieten
- Kompetenzen fördern

Arbeitszufriedenheit – Great Place to Work®

Great Place to Work® ist ein Beratungsinstitut, welche jährlich Deutschlands besten Arbeitgeber auszeichnen. In ihrem Arbeitgeberattraktivitätsmodell wird der Zusammenhang zwischen einer guten Arbeitsplatzkultur und dem Unternehmenserfolg betont:

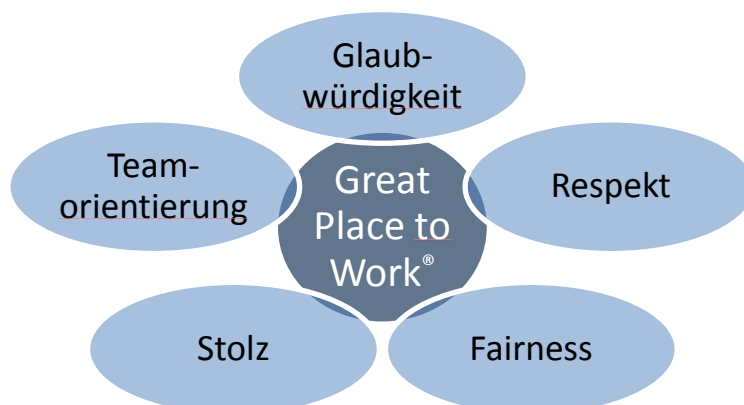


Quelle: Great Place to work® (12. November 2012), <http://www.greatplacetowork.de/unser-ansatz/was-bedeutet-ausgezeichnete-arbeitsplatzkultur>,

Robert Levering: „Ein attraktiver Arbeitsplatz ist da, wo die Mitarbeiter denen vertrauen, für die sie arbeiten, stolz sind auf das, was sie tun, und Freude an der Zusammenarbeit mit ihren Arbeitskollegen haben.“

Quelle: Great Place to work® (12. November 2012), <http://www.greatplacetowork.de/unser-ansatz/was-bedeutet-ausgezeichnete-arbeitsplatzkultur>

Das Modell basiert auf fünf Dimensionen, welche für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden relevant sind:



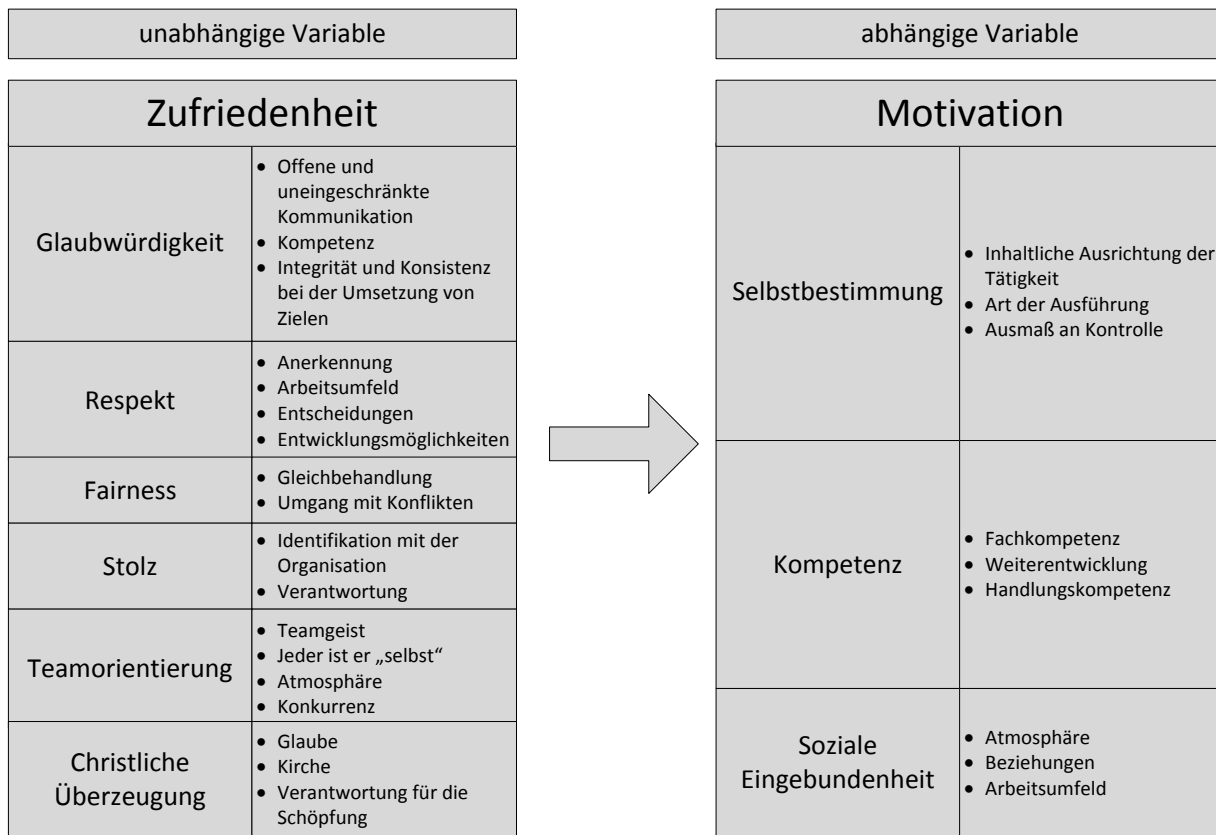
Quelle: Great Place to work® (12. November 2012), <http://www.greatplacetowork.de/unser-ansatz/was-bedeutet-ausgezeichnete-arbeitsplatzkultur>

Ergebnisse Mitarbeiterbefragung in der Evang. Kirchengemeinde Wiesloch – Damaris Osthoff

3. Methode

- Untersuchungsinstrument: schriftliche Befragung
- Postversand im Juli 2012
- Vollerhebung: 261 ehrenamtliche Mitarbeitende

Methodologisches Grundschema (Basis für den Fragebogen)



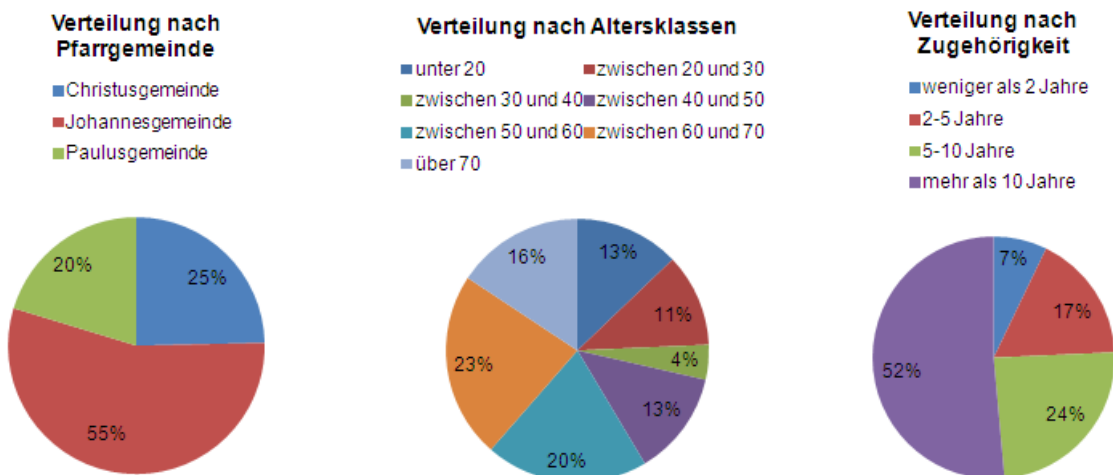
Hypothese

Je höher die Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ist, umso größer ist die intrinsische Motivation der ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

4. Ergebnisse

Für die Ergebnisdarstellung werden die ehemalige Christus- und Johannesgemeinde einzeln betrachtet, um Unterschiede zu erkennen und diese in den Prozess des Zusammenwachsens einzubeziehen.

Gemeinde	Anzahl der Mitarbeitenden je Gemeinde	Anzahl der Rückläufer je Gemeinde	Rücklaufquote
Christusgemeinde	72	17	23,6 %
Johannesgemeinde	127	38	29,9 %
Paulusgemeinde	62	14	22,6 %
Ohne Zuordnung		1	
Gesamt	261	70	26,8 %



Zusammenhang Zufriedenheit - Motivation

Mithilfe von Regressionsanalysen wurde der Zusammenhang zwischen den einzelnen Zufriedenheitsfaktoren und der Motivation untersucht. Die Untersuchung wies einen deutlichen Zusammenhang auf. Damit wurde die oben gestellte Hypothese bestätigt. Größte Auswirkung auf die Motivation haben die Dimensionen *Teamorientierung* und *Christliche Überzeugung*. Dies weist darauf hin, wie wichtig das Gemeinschaftsgefühl und der Zusammenhalt in den Teams ist und dass der christliche Glaube ein Alleinstellungsmerkmal für unsere Arbeit darstellt. Weitere Maßnahmen innerhalb dieser Dimensionen können die Motivation noch mehr verbessern.

Vergleiche zwischen Gruppen

Um die Zusammenarbeit und das Zusammenwachsen bestmöglich zu gestalten, wurden auch Unterschiede der (ehemaligen) Pfarreien herausgestellt:

Variable	Christus-gemeinde	Johannes-gemeinde	Paulus-gemeinde
Identifikation Team	1,88 ¹	1,27	1,21
Teamorientierung	1,93	1,59	1,41
Kompetenz	2,43	1,89	2,19
Soziale Ein-gebundenheit	2,30	1,73	1,92

5. Ausblick

Insgesamt wurde die Zufriedenheit und Motivation recht hoch bewertet. Die Befragung wurde nicht genutzt, um negatives Feedback bzgl. des Veränderungsprozesses zu geben.

Motivation kann durch folgende Einflussfaktoren gesteigert werden

- Teamorientierung
 - Förderung der Arbeit in Teams
 - Möglichkeiten zum Austausch schaffen
- Christliche Überzeugung
 - Einbezug in die inhaltliche Arbeit
 - geistliches Angebot für Mitarbeitende

Wie können diejenigen Mitarbeitende, welche nicht an der Befragung teilgenommen haben, im weiteren Verlauf des Veränderungsprozesses einbezogen werden?

¹ Trifft voll zu	Trifft eher zu	Teils-teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
1	2	3	4	5

Quellen:

Deci, E.; Flaste R.: Why we do what we do. The dynamics of personal auton-omy. G.P. Putnam 1995

Great Place to work®: Was ist eine ausgezeichnete Arbeitsplatzkultur? 2012. Online verfügbar unter <http://www.greatplacetowork.de/unser-ansatz/was-bedeutet-ausgezeichnete-arbeitsplatzkultur> (12.11.2012)

Ryan, R.: Self-Determination Theory and Wellbeing. Hrsg. v. Wellbeing in De-veloping Countries. University of Bath. Bath. 2009. Online verfügbar unter http://www.welldevang.org.uk/wed-new/network/research-review/Review_1_Ryan.pdf (30.09.2012)

Ryan, R.; Deci E.: Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. In: *American Psychologist 2000, January 2000 (Vol. 55, No. 1), S. 68–78. Online verfügbar unter* <http://www.freestylefacilitation.org/docs/self%20determination.pdf> (01.10.2012)