**Kategorie Vereinsleben gestalten / Unterkategorie Ehrenamtliche im Verein / Werkzeug**

**Erwartungen zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern abgleichen**

Um nicht erst abzuwarten, bis sich ein Konflikt abzeichnet, sollten die gegenseitigen Erwartungen an die Aufgaben, Rollen und Befugnisse von ehrenamtlichem Vorstand und hauptamtlichem Personal abgeglichen werden.

1. Schritt Aufgabenbeschreibung:

In einer Vereinswerkstatt werden die Anwesenden in zwei gleich große Gruppen eingeteilt. Eine Gruppe soll sich in die Rolle eines ehrenamtlichen Vorstands versetzen und überlegen, welche Eigenschaften Hauptamtliche haben sollten, mit denen sie gerne zusammenarbeiten würden. Spiegelbildlich soll sich die „Hauptamtlichen-Gruppe“ darüber Gedanken machen, was sie von einem idealen ehrenamtlichen Vorstand erwartet.

2. Schritt Brainstorming:

Die Gruppen ziehen sich zurück, das Brainstorming beginnt. Ohne in tiefe Diskussionen einzutreten, notiert jede Gruppe in einer Viertelstunde die jeweiligen Eigenschaften auf Karten.

3. Schritt Präsentation:

Im Plenum stehen zwei Metaplanwände, die überschrieben sind: „Hauptamtliche sollen...“ bzw. „Ehrenamtliche sollen...“. Die Karten werden mit knappen Kommentaren – zum Beispiel ob die Gruppe darüber unterschiedlicher Meinung war – angepinnt. Sind die Karten der einen Gruppe vollständig angebracht, wird zunächst gefragt, ob sich die andere Gruppe hiermit richtig charakterisiert fühlt. Gibt es Anforderungen, die man zurückweisen würde?

In der Regel stehen auf den Karten Eigenschaften wie: verlässlich, teamfähig, konfliktfähig, zielstrebig, jederzeit ansprechbar sein, Humor, Gelassenheit besitzen usw. Auf den ersten Blick fällt schon auf, dass sich die Anforderungen an beide Gruppen

meist gar nicht stark unterscheiden. Viele Eigenschaften drücken Wünsche aus, wie Menschen sein sollten, mit denen man gerne zusammenarbeiten würde, unabhängig von ihrem jeweiligen Status als Haupt- oder Ehrenamtliche.

4. Schritt „Bäumchen wechsle dich“:

Die Moderation fragt nun: „Was wäre, wenn man jetzt die Überschriften der beiden Metaplanwände vertauschen würde? Also anstelle: „Ehrenamtliche sollen...“ steht nun „Hauptamtliche sollen...“ und umgekehrt. Stimmt dann die Zuordnung immer noch oder gibt es bestimmte Karten, die herausfallen würden?“ Diese Eigenschaften sind aber gerade die, die eine Gruppe gleichsam unverwechselbar machen, ihre besondere Differenz anzeigt. Was könnten das für Anforderungen sein? zum Beispiel wird von Hauptamtlichen erwartet, den Alltagsbetrieb zu managen, die Öffnungszeiten der Geschäftsstelle zu garantieren etc. Von einem ehrenamtlichen Vorstand werden beispielsweise schnelle Entscheidungen und solide Finanzen verlangt. Die Moderation hängt diese Karten auf einen gesonderten Platz.

5. Schritt:

An die Übung anschließen könnte eine vertiefende Diskussion, was beide Gruppen unterscheidet bzw. gemeinsam haben. Am Ende der Vereinswerkstatt werden die unterschiedlichen Anforderungsprofile festgehalten.

**Vorteile:** Die Methode macht in kurzer Zeit deutlich, wo Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Haupt- und Ehrenamt liegen. Sie kann auch Konfliktzonen aufzeigen, die aus unterschiedlichen Erwartungen resultieren und weiter bearbeitet werden müssen.

**Nachteile:** Die Aufgabe wird von manchen Teilnehmenden recht humorvoll bewältigt. Manche notieren zum Beispiel Eigenschaften wie: „soll alles machen, ohne zu fragen“ oder „soll gut riechen“ und ähnliches. Eine Moderation sollte die gelöste Stimmung, die sich bei dieser Übung zuweilen einstellt, wieder sanft auf den sachlichen Grund zurückführen.