



Pastoralkonzept

Pastoralraum Odenwaldkreis

Abschnitt

09 Ehrenamt braucht neue Priorität

Pastoralraum Odenwaldkreis
c/o
Kath. Kirchengemeinde St. Sophia
Hauptstraße 44
64711 Erbach

Telefon. 06062-3414
verwaltung-odenwaldkreis@bistum-mainz.de

Inhalt

Motivation	2
Aktivitäten.....	3
Ergänzung der „Checkliste zur Pfarreigründung“	3
Fortbildung der Ehrenamtlichen	3
Veränderungsmanagement.....	4
AG Ehrenamt.....	5
Ergebnisse	5
Übersicht der freiwillig Engagierten im Pastoralraum.....	5
Umfragen.....	6
In der Steuerungsgruppe	6
Im Pastoralraum.....	7
Existierende Lösungen zur Engagementförderung aufgreifen.....	10
Zusammen mit der Ehrenamtsagentur	10
Hand in Hand – freiwillig engagiert.....	11
Vom Hand reichen – eine Handreichung für die Professionellen.....	13
Grundsätze der Engagementförderung einführen.....	15
Feedbackkultur.....	15
Standards für das Ehrenamt	16
Ehrenamtskoordination verankern.....	18
Weitere Umsetzung in der neuen Pfarrei.....	18
Votum der Pastoralraumkonferenz.....	19

Motivation

„Ehrenamtliche leisten in Kirche und Gesellschaft einen unverzichtbaren Dienst. Sie sind eine der wertvollsten Ressourcen der katholischen Kirche.“ meint nicht nur [Papst Franziskus](#).

Vor diesem offensichtlichen, nicht nur unterschweligen, Hintergrund haben wir zu Beginn der Phase II nach „Ehrenamtlichen“ in den Leitfäden und der „Checkliste zur Pfarreigründung“ Ausschau gehalten. Ergebnis: sie werden nur am Rande erwähnt.

Wir waren deshalb verleitet zu sagen: „Stell dir vor, es gibt sie nicht!“ Das wollten wir uns lieber nicht vorstellen...

Damit es nicht soweit kommt, haben wir uns diesen Leitfragen gestellt:

- Was tun wir, dass Ehrenamtliche sich wohl fühlen, gerne dabei sind?
- Kümmern wir uns um die ehrenamtlichen Mitarbeitenden?
- Wie können Ehrenamtliche begleitet, geschult werden?

Die dabei freigesetzte Energie haben wir positiv genutzt und sind zu einem Entschluss gekommen:

- Die Steuerungsgruppe hat beschlossen, das Thema "Ehrenamt" in die ToDos unseres Pfarreigründungsprojekts aufzunehmen.

Daraus sind Aktivitäten entstanden, die uns bis zur Pfarreigründung beschäftigen. Diese enden nicht mit der Pfarreigründung, sondern gehen darüber hinaus.

Aktivitäten

Ziel der Aktivitäten war es, während des Pfarreigründungsprojekts dem Ehrenamt und damit den freiwillig Engagierten in unserem Pastoralraum die notwendige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Im Sinne der Nachhaltigkeit war es gleichzeitig erforderlich, Ehrenamts-Koordination im Pastoralraum/in der künftigen Pfarrei zu verankern.

Ergänzung der „Checkliste zur Pfarreigründung“

- Wir haben den Punkt 13.6 „Ehrenamtskoordination“ aufgenommen. In sieben Teilaufgaben sind die Arbeitsschritte bis zur Pfarreigründung beschrieben und werden in den regelmäßigen Projektfortschrittsberichten von der Steuerungsgruppe begleitet.
- Intensives Feedback zur Checkliste an die Koordinationsstelle Pastoraler Weg beim BO. Hier umfassten wesentliche Punkte auch die Berücksichtigung des Ehrenamts/der Ehrenamtlichen, die in einer Folgeversion der Checkliste veröffentlicht wurden.

Fortbildung der Ehrenamtlichen

Eine wesentliche Erkenntnis beim Blick auf die Straßenkarte des Pastoralen Wegs (= die Checkliste) war, dass „Personal“ nur am Rande vorkommt. Und dies auch eher nur in unvermeidlichen administrativen Belangen, obwohl die bischöfliche Handreichung zur Phase II die Notwendigkeit von Personalentwicklung betont. Das üblicherweise in Betrieben und Institutionen hoch gehandelte Asset „Personal“ wird nicht der Wertigkeit entsprechend berücksichtigt. Gerade in Start-Ups, wovon wir in unserer

Pfarrregründungssituation nicht weit entfernt sind, ist „Personal“ von besonderer Bedeutung.

Unsere Konsequenz war, den Fortbildungsbedarf der Ehrenamtlichen zu ermitteln und Angebote zu machen. Fairerweise haben wir die Hauptamtlichen mit einbezogen. Teilweise konnten Fortbildungen als Veranstaltungen mit der Kath. Erwachsenenbildung (KEB) durchgeführt werden. Im Einzelnen:

- Fortbildungsbedarf in Projektgruppen bei EA/HA erhoben
- Fortbildungsbedarf in Pfarrbüros/bei HA erhoben
- Fortbildungen intern für EA/HA mit über 60 Teilnehmenden durchgeführt
- Ad hoc-Problemlösungsberatung für Nextcloud und BigBlueButton etabliert
- Tagestraining (MS Excel) durchgeführt
- Einarbeitungsplan Churchdesk für Pfarrbüros erstellt und durchgeführt
- Online-Seminare mit BigBlueButton durchgeführt, Videoclips zur Erläuterung von Einzelfunktionen erstellt
- Verteilung von Fortbildungsangeboten des BO Mainz angestoßen

Im Ergebnis sind wir den geäußerten Anforderungen der Mitarbeitenden (EA/HA) gerecht geworden. So konnte die Projektgruppenarbeit verständlich gemacht werden und durch eine frühzeitige, umfassende und weitreichende Nextcloud-Nutzung auf einen angemessenen Stand für ein Projekt mit so vielen Beteiligten gebracht werden.

Im Bereich der Verwaltung konnte das große Digitalisierungsvorhaben der Einführung des dig. Aktenplans mit Nextcloud und der Unterstützung der Pfarreiverwaltung mit Churchdesk, sowie die Umstellung der E-Mail-Kommunikation, durchgeführt werden.

Veränderungsmanagement

Gezeigt hat sich bei diesen großen Veränderungen, dass die klassischen Elemente von Veränderungsprozessen, gerade im Zusammenhang mit der Digitalisierung, auch bei uns gelten:

- Die Leitung muss Führung beweisen und mit gutem Beispiel vorangehen. Das motiviert und zeigt „es geht“. Die Lähmschicht bestehender Hierarchien ist außerordentlich wirksam und von Vorbehalten rund um Rollenwechsel, Einflussverlust und Veränderungsresistenz geprägt. Die systematische Unterstützung der Planer des Pastoralen Wegs im BO in diesen Veränderungsprozessen haben wir als eher gering wahrgenommen.
- Unterstützende Querschnitts-Einheiten im BO sind für ein erfolgreiches Hand-in-Hand mit den Pastoralräumen unentbehrlich. Insbesondere bei Personalentwicklung, IT, Datenschutz und ähnlichen hat sich gezeigt, dass diese angesichts der Fülle der Beratungs- und Gestaltungsaufgaben zu dünn besetzt sind. Viele Menschen (Ehrenamtliche wie auch viele Hauptamtliche) haben in ihrem bisherigen Leben Veränderung, neue Arbeitsweisen, Teamorientierung

und Lernsituationen nicht oder nur am Rande erlebt. Sie bedürfen der besonderen Fürsorge, um sie mitzunehmen. Die Teamfortbildungen des Pastoralteams und die genannten Angebote für Ehrenamtliche sind wichtige erste Schritte.

- Klare Ziele, die durch angemessene Steuerung und Führung untermauert sind. Hier haben sich Beharrungsvermögen der bisherigen Hierarchie und Veränderungs- und Gründergeist der Pastoralraumleitung regelmäßig in energiegeladenen, aufreibenden und nicht wirklich zielführenden Situationen getroffen. Der vielleicht unbequeme, aber im hierarchischen System noch schwer zu ersetzende, Aspekt der Weisungsbefugnis ist hier essentiell. Die Pastoralraumleitung kann nur „werbend“ auftreten.

Dieser sich eher als „allgemein“ gebende Helikopterblick hat unmittelbare Auswirkung auf die Ehrenamtlichen. Auch sie brauchen bei allen Änderungen Orientierung, „Leitplanken“, im Alltag. Dies kann durch Vorbilder erreicht, aber auch vereitelt werden.

AG Ehrenamt

Dem Ziel „Ehrenamts-Koordination im Pastoralraum/in der künftigen Pfarrei zu verankern.“ hat sich die „Arbeitsgruppe Ehrenamt“ gewidmet. Sie agiert als Arbeitsgruppe und wird, vergleichbar einer Projektgruppe, von der Steuerungsgruppe begleitet. Durch diese Konstellation wird einiges an Overhead vermieden. Die Ergebnisse der AG Ehrenamt werden der Pastoralraumkonferenz vorgestellt und sind Teil des vorzulegenden Pastoralkonzepts. Die AG Ehrenamt setzt sich aus 7 Damen und Herren, EA und HA incl. Vertreter des Jugendrates, zusammen. Die Hauptaufgaben:

- Umfrage zum Ehrenamt in unseren Gemeinden
- Existierende Lösungen zur Engagementförderung aufgreifen
- Grundsätze der Engagementförderung einführen
- Ehrenamtskoordination im Pastoralraum/in der neuen Pfarrei verankern

Ergebnisse

Übersicht der freiwillig Engagierten im Pastoralraum

Eine wesentliche Voraussetzung für die Umfragen und das Erkennen der Zielgruppen ist die Kenntnis über die tatsächlichen, eher regelmäßig engagierten, Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen im Pastoralraum („Personalbestand“). Hierzu wurde das Kontaktmodul in Churchdesk verwandt, die Übersicht zum Stand 13.08.2024:

- 397 Ehrenamtliche
- 94 Haupt- und Nebenamtliche, davon
19 im erweiterten Pastoralteam

Umfragen

Die Umfragen zum Ehrenamt wurden in zwei Schritten durchgeführt: in der Steuerungsgruppe und mit allen EA/HA im Pastoralraum.

In der Steuerungsgruppe

Sechs Damen und Herren der Steuerungsgruppe haben an der Trigger-Umfrage teilgenommen. Einige Ergebnisse:

Wertschätzung und Dank drücken sich nicht in erster Linie in punktuellen Maßnahmen aus, sondern in guten Rahmenbedingungen.

Optionsfelder

3 (50%): **Stimme zu.**



2 (33%): Stimme eher zu.



1 (17%): Stimme nicht zu.



Für eine gute Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlich Tätigen ist Partnerschaftlichkeit ein wesentlicher Faktor. Die Arbeit ist nicht gleichartig, aber gleichwertig.

Optionsfelder

6 (100%): **Stimme zu.**



0 (0%): Keine Antwort



Sollten wir das Thema "Ehrenamt" in die ToDos des Pfarreigründungsprojekts aufnehmen?

Optionsfelder

5 (83%): **Ja**



1 (17%): Nein



0 (0%): Keine Antwort



Gut informiert zu sein trägt wesentlich zur Motivation bei und lässt gegenseitiges Vertrauen wachsen.

Kontrollkästchen

6 (100%): **Gut informiert zu sein trägt wesentlich zur Motivation bei und lässt gegenseitiges Vertrauen wachsen.**

5 (83%): Ein guter Informationsfluss ist die Voraussetzung dafür, dass alle Beteiligten um die Zusammenhänge ihrer Arbeit wissen.

5 (83%): Dazu gehört auch eine frühzeitige Absprache von Terminen und Veranstaltungen.

4 (67%): Deshalb ist es wichtig, Ehrenamtliche so weit als möglich in Entscheidungsprozesse einzubinden.

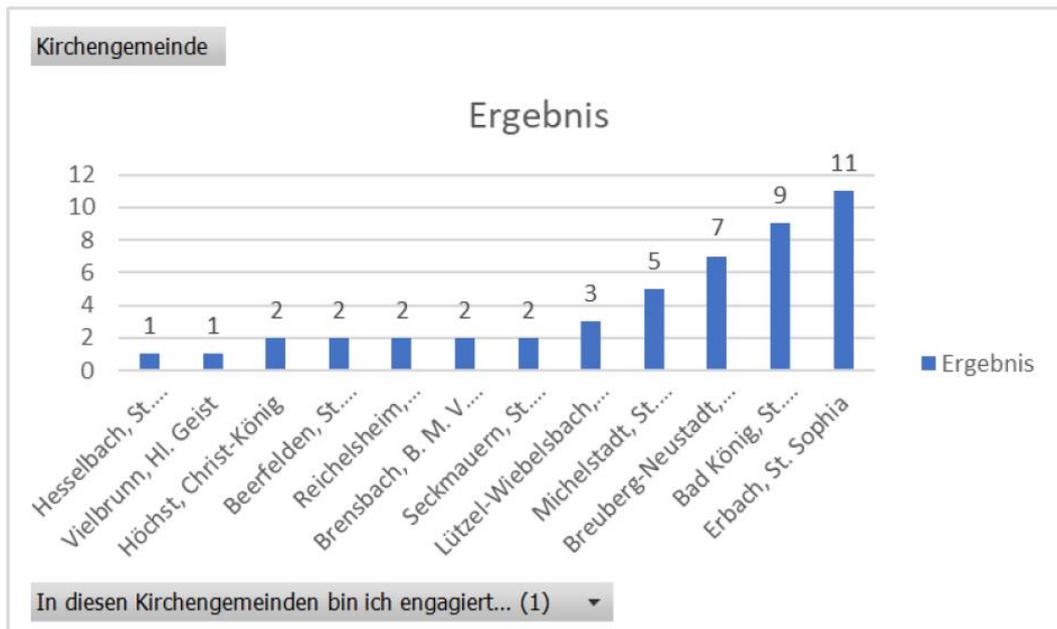
4 (67%): Laufende Informationen zu Themen und Veränderungen müssen transparent kommuniziert sowie Raum für Nachfragen und Diskussion zur Verfügung gestellt werden.

0 (0%): Keine Antwort

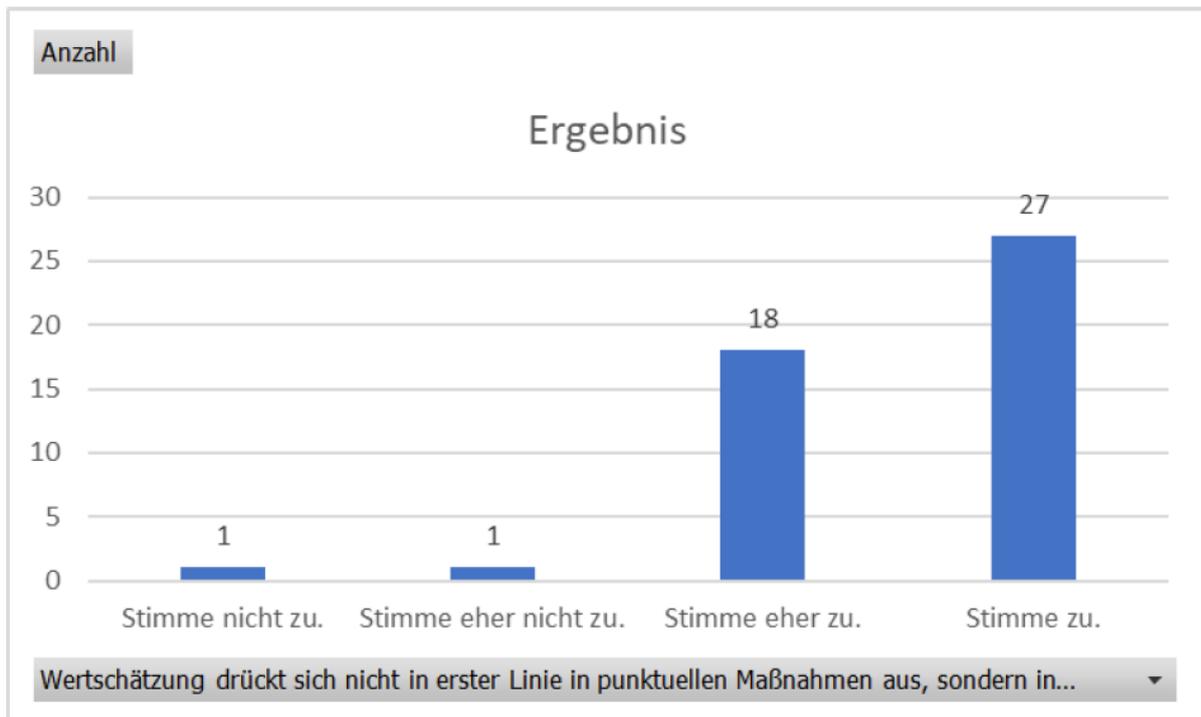
Im Pastoralraum

Die Umfrage wurde im Januar 2024 mittels Nextcloud durchgeführt. Rund 10% der Adressaten haben bei der Umfrage mit anonymisierter Auswertung mitgemacht. Neben strukturierten Abfragen (siehe unten) gab es Fragen, die als Freitext beantwortbar waren: a) „Wie erleben Sie Ihr Ehrenamt heute?“, b) „Was wünschen Sie sich für Ihr ehrenamtliches Engagement?“ und c) „Was ich noch erwähnen möchte...“. Einige der Ergebnisse der strukturierten Fragen:

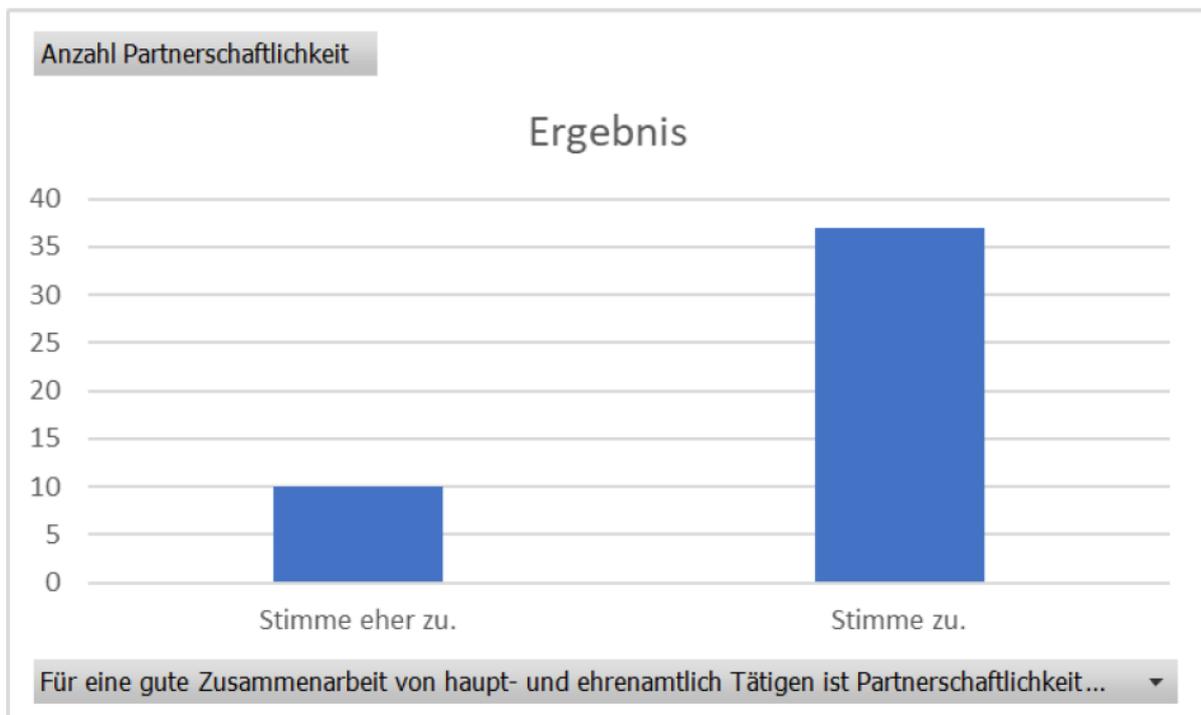
Verteilung auf Kirchengemeinden:



„Wertschätzung drückt sich nicht in erster Linie in punktuellen Maßnahmen aus, sondern in guten Rahmenbedingungen“



„Für eine gute Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlich Tätigen ist Partnerschaftlichkeit ein wesentlicher Faktor. Die Arbeit ist nicht gleichartig, aber gleichwertig.“



„Was ist wichtig in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten?“
(Anzahl Personen)

Verbesserungsvorschläge ernst nehmen	44
Absprachen einhalten	43
Auf deren Fragen und Anliegen zügig eingehen	39
Dank am Ende einer ehrenamtlichen Tätigkeit	36
Fortbildung anbieten	36
Erstkontakt- und Informationsgespräch	33
Ersatz von Auslagen	30
Anruf und Erkundigung, wie eine Sache gelaufen ist	25
Berichte über ehrenamtliches Engagement mit Fotos z.B. im Pfarrbrief	24

„Kennen Sie...?“

Zeugnisbeiblatt	kennen	17,02%
Ehrenamts-card		85,11%
Engagement-Lotsen		17,02%
Ehrenamtsagentur		63,83%
Ehrenamtssuchmaschine		31,91%
Kompetenznachweis		10,64%

„Gut informiert zu sein trägt wesentlich zur Motivation bei und lässt gegenseitiges Vertrauen wachsen.“

(Anzahl Personen)

Ein guter Informationsfluss ist die Voraussetzung dafür, dass alle Beteiligten um die Zusammenhänge ihrer Arbeit wissen.	46
Dazu gehört auch eine frühzeitige Absprache von Terminen und Veranstaltungen.	44
Gut informiert zu sein trägt wesentlich zur Motivation bei und lässt gegenseitiges Vertrauen wachsen.	43
Deshalb ist es wichtig, Ehrenamtliche so weit als möglich in Entscheidungsprozesse einzubinden.	41
Laufende Informationen zu Themen und Veränderungen müssen transparent kommuniziert sowie Raum für Nachfragen und Diskussion zur Verfügung gestellt werden.	39

Eine regelmäßige, z.B. jährliche, Wiederholung der Umfragen ermöglicht es, Änderungen zu erkennen und sich auf die "blinden Flecke" (die Personen die nicht teilgenommen haben) zu besinnen und zu überlegen, wie deren Bedürfnisse erhoben werden können. Ein gutes Gespür hierfür (wenn auch sehr aufwendig) gibt der direkte, aber informell angelegte Austausch über die aktuelle Situation.

Existierende Lösungen zur Engagementförderung aufgreifen

Die Auswertung der Umfragen zeigte, dass Realität und Wunschvorstellungen noch recht weit auseinander liegen. Insbesondere die Freitextantworten zeigten häufig schmerzhaft Erfahrungen und nicht angemessenen Umgang mit den ehrenamtlich engagierten Menschen auf. Respekt vor dem Mut, diese Erfahrungen in der Umfrage aufzuschreiben!

Als ersten Schritt in die Weiterentwicklung zu einer angemessenen Ehrenamtskoordination und Engagementförderung wurden die u.a. Unterlagen entwickelt. Sie sollen Informationen geben und hilfreich für ein besseres Miteinander sein. Letztlich auch weitere Engagierte anlocken, die von der künftigen guten Praxis gehört haben.

Inhaltlich wurden sowohl sog. Ehrenamtsmappen, z.B. vom Caritas Zentrum Erbach, wie auch konzeptionelle und praktische Unterlagen aus NPO (Non-Profit-Organisationen), auch von anderen Bistümern, herangezogen. Das Leitbild des Pastoralraums stand Pate bei den grundsätzlichen Gedanken des Umgangs miteinander. Alterszielgruppe in diesem ersten Schritt: junge Erwachsene „aufwärts“. Das Format wurde bewusst schlank gehalten: jeweils Vorder- und Rückseite eines Blattes DIN A4 quer gefaltet; A5 hoch als Endformat.

- **Hand-in-Hand-freiwillig-engagiert**

Die Unterlage für die Ehrenamtlichen. Als schlankes Handout zum Mitgeben nach dem Erstkontakt oder dem ersten ausführlichen Gespräch gedacht. Für Anlagen und Formulare wird entweder auf das Internet verwiesen oder es gibt Ausdrucke.

- **Vom Hand reichen – eine Handreichung für die Professionellen**

Vorrangig für die Hauptamtlichen. Aber auch für Ehrenamtliche, die eine Leitungsfunktion im weiteren Sinne mit Auswirkung auf die Ehrenamtlichen ausüben, z.B. Gremienmitglieder. Auch hier wieder ein schlankes Handout. Für einzelne Aspekte wird auf andere Quellen verwiesen, z.B. Steuern oder monetäre Anerkennung.

Die dritte Unterlage wird im Abschnitt “Grundsätze der Engagementförderung einführen“ vorgestellt:

- **Standards für das Ehrenamt**

Die konzeptionelle Unterlage für die Leitung des Pastoralraums bzw. der Pfarrei

Zusammen mit der Ehrenamtsagentur

Mit der Ehrenamtsagentur des Odenwaldkreises wurden zwei Sparrings-Runden absolviert. Das Feedback war uns sehr wichtig, es fiel erfreulicherweise rundum positiv aus. Fazit: wir haben alles Beachtenswerte bedacht, das Richtige richtig gut gemacht. Gerade auch unser schlankes Format (im Gegensatz zu einer Mappe) deckte sich mit deren Erfahrung. Zitat: „Es hat uns beiden richtig Spaß gemacht, auf professioneller Ebene die Themen zu erörtern. Schön zu sehen, wie auf diese Weise die Motivation eines Hauptamtlichen und eines Ehrenamtlichen beflügelt wird. Danke!“



Hand in Hand freiwillig engagiert!

Auch Sie möchten Zeit, Kraft und Phantasie einbringen – welch ein Geschenk! Herzlich willkommen!

Wer wir sind

Wir sind zusammen rund 13.000 Menschen in unseren 13 Gemeinden im ganzen Odenwaldkreis. Viele Dutzend davon engagieren sich ehrenamtlich, im sozialen Bereich, in Chören, bei der Gottesdienstgestaltung, in Kinder- und Jugendgruppenarbeit, in unseren öffentlichen Büchereien und in den Pfarrbüros. Wir haben persönliche Kontakte in unseren Gruppen und Teams vor Ort, dazu hilft auch die Kontaktliste auf der letzten Seite.

Warum wir zusammen unterwegs sind

Viele Menschen wirken ehren- und hauptamtlich in den unterschiedlichen Gemeinden unserer Katholischen Pfarrei mit. Wir gestalten gemeinsam eine Kirche, die lebendig ist und teilt. Wir leben aus der Zuversicht, dass Gottes Geist uns begleitet und führt, inspiriert und erneuert.

Was wir machen

Es ist ganz einfach: Gemeinschaft und Engagement für interessante Themen und Projekte, solange Beruf und Zeit dies erlauben.

Bringen Sie sich mit Ihren persönlichen Interessen ein: sinnstiftende Freizeitgestaltung mit Freude für sich selbst oder andere, gemeinnützig und zum Wohl der Allgemeinheit. Wir können damit Menschen Teilhabe und Chancengleichheit und lebenslanges Lernen ermöglichen. Gemeinsam können wir Kirche lebendig machen, Verantwortung übernehmen und Gestaltungsräume nutzen. Im Kontakt mit Menschen bereichern wir den Alltag.

Ihre Ansprechperson: _____

E-Mail: _____

Telefon: _____

Gewusst wie

Gerade weil wir ehrenamtlich unterwegs sind, wollen wir Gutes gut machen. Ein Blick auf professionelle Standards und zeitgemäße Fortbildung hilft uns dabei. Aufgaben nach den persönlichen Möglichkeiten und Fähigkeiten gibt es viele, vom eigenverantwortlichen Arbeiten bis zur Mitgestaltung und Zusammenarbeit im Team ist alles möglich. Moderne digitale Arbeitsmittel und Teamentwicklung, Begleitung und Feedback gehören dazu.

Was Sie auch noch davon haben

In Zusammenarbeit mit dem Land Hessen gibt es einen Kompetenznachweis, Bescheinigungen, Sonderurlaub und für Lernende das Zeugnisbeiblatt. In der Jugendarbeit gibt es die Jugendleiter*in-Card (Juleica). Ab einem gewissen Umfang gibt es die Ehrenamts-Card mit vielen Vergünstigungen.

Mit Sicherheit dabei

Dazu gehört auch Versicherungsschutz während der ehrenamtlichen Aktivität und nach Absprache auch Auslagenersatz im Rahmen des Möglichen. Die steuerrechtlichen Möglichkeiten wie Ehrenamtszuschale gelten auch hier.

Was wir erwarten

Die Akzeptanz demokratischer und christlicher Werte steht im Mittelpunkt. Freude an Teamarbeit und die Bereitschaft zum Lernen helfen uns allen bei unserem Engagement. Freiwilliges und unentgeltliches Engagement, gepaart mit Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein, macht das alles überhaupt erst möglich. In unserem Leitbild haben wir das zum Nachlesen festgehalten.

Verantwortungsvoll zu den Menschen

Wir sind uns gleichzeitig der Verantwortung für uns anvertraute Menschen bewusst und erwarten für bestimmte Tätigkeiten die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Der sachgerechte Umgang mit Daten oder das Recht am eigenen Bild gehören zu den Persönlichkeitsrechten. Deshalb achten wir auf Vertraulichkeit, die Datenschutzregeln und das Einholen der Einwilligungen. Wir stellen uns gemeinsam der Verantwortung zur Gewaltprävention, dem Umgang mit Datenpannen und der Achtung der Spielregeln.

Ehrenamt – solange du willst

Alles fängt einmal an. Dabei stellen wir Ansprechpersonen vor und führen Sie in die Gruppe/Gemeinde ein. Das ist der Auftakt zur Begleitung der ehrenamtlichen Tätigkeit. Nach dem Schnuppern gibt es eine beiderseitige Übereinkunft, „wie das so war“ und ob und wie es weitergehen soll. Daran können sich ein Begleiten und natürlich eine angemessene Einführung anschließen. Je nachdem, wie anspruchsvoll der Bereich des Engagements ist, stehen Fortbildungen, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Pfarrei, zur Verfügung.

Anerkennung ist wichtig, bei einem Projektabschluss oder als Ehrung oder Verabschiedung nach einem langjährigen Engagement. „Mach dein Ehrenamt solange du willst!“.

Gewusst wo

Informationen gibt es nicht nur im persönlichen Gespräch. Zeitschonend und aktuell informieren unsere Homepage www.kath-kirche-im-odenwald.de und unser Newsletter und zudem gibt es themenorientierte Neuigkeiten per E-Mail.

Gewusst womit

Wir nutzen für unsere teamorientierte Arbeit und für unsere Projekte die Software „Nextcloud“. Ihre Ansprechperson ermöglicht bei Bedarf den Zugriff und die Einrichtung einer Benutzerkennung. Für die Pfarreiverwaltung setzen wir die Software „Churchdesk“ ein. Damit werden Kontaktdaten, Veranstaltungen und Dienstpläne organisiert. Ihre Ansprechperson ermöglicht bei Bedarf den Zugriff und die Einrichtung einer Benutzerkennung.

Wichtige Unterlagen (mit Links ins Internet)

- Das Leitbild
- Verpflichtungserklärung zum Datengeheimnis
- Einwilligung zum Bezug von Newslettern
- Ehrenamts-Card (Regelung des Landes Hessen)
- Datenschutzerklärung
- Erklärung zur Veröffentlichung von Fotos
- Das Institutionelle Schutzkonzept (Prävention)
- Informationen zum Versicherungsschutz

Wichtige Kontakte

Unser Engagement-Telefon 06062-8093131
verwaltung-odenwaldkreis@bistum-mainz.de

In Partnerschaft mit dem Caritas Zentrum/Familienzentrum Erbach.

Brief- und Besuchsadresse der Pfarrei

Unterstützung finden bei sexualisierter Gewalt

Meldung bei einer der unabhängigen Ansprechpersonen, die weisungsunabhängig sind vom Bistum Mainz:

Volker Braun (Nieder-Olm)

0176 / 12 53 90 21 * volker.braun@missbrauch-melden-mainz.de

Annetraud Jung (Mainz)

0176 / 12 53 92 45 * annetraud.jung@missbrauch-melden-mainz.de

Ute Leonhardt (Mainz)

0176 / 12 53 91 67 * ute.leonhardt@missbrauch-melden-mainz.de

Kontaktpersonen im Pastoralraum Odenwaldkreis

Volkmar Raabe, Diakon

0170-4788205 * volkmar.raabe@bistum-mainz.de

Carsten Rohmann, Dipl. Sozialarbeiter

0170-3387567 * c.rohmann@caritas-erbach.de

Meldestelle bei einer Datenschutzpanne

Matthias Kusch, Tel. 06062-8093131

verwaltung-odenwaldkreis@bistum-mainz.de

Anlaufstelle gemäß Hinweisgeberschutzgesetz

Tel. 06131-4896110

bistummainz@mail.advowhistle.de





Vom „Hand reichen“ Eine Handreichung für die „Professionellen“ über Ehrenamtliches Engagement

Bitte nicht vergessen

Ehrenamtliches Engagement ist freiwillig, nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, orientiert sich am Gemeinwohl und wird in der Regel gemeinschaftlich ausgeübt. Es wird in hoher Selbstverpflichtung und Verantwortungsbereitschaft wahrgenommen und ist durch persönliches Interesse, Begabungen sowie die eigenen Möglichkeiten gekennzeichnet und dem Auftrag der Kirche verbunden.

Ehrenamtliches Engagement kommt aus eigener Initiative oder durch die Bitte um Mitarbeit zustande. Es kann projektorientiert oder befristet sein. Längerfristiges Ehrenamt ist in der Regel durch Wahl, Ernennung oder Beauftragung gekennzeichnet.

Jede Form von ehrenamtlichem Engagement ist gleichwertig.

Lebenszeit und Herzblut

Ehrenamtlich Engagierte investieren kostbare Lebenszeit und Herzblut in eine Sache, die ihnen wichtig ist. Gelebte persönliche Anerkennungskultur bedeutet, gegenüber den Menschen aufmerksam zu sein und dabei zu beachten:

- Feedback geben und damit Interesse und Wertschätzung zeigen
- Dank für geleistete Arbeit zeitnah aussprechen
- Zeit für ein Tür- und Angel-Gespräch haben
- zum Geburtstag und zu persönlichen Jubiläen gratulieren
- zum jährlichen Danke-Fest einladen
- Engagierte für kirchliche, kommunale, politische Ehrungen vorschlagen



Wertschätzung

Einige Anregungen, wie Wertschätzung ausgedrückt werden kann:

- Freiräume: Ehrenamtliche können Fähigkeiten und Talente, Neigungen und Stärken einbringen
- Beteiligung im Informationsfluss
- Partizipation: Möglichkeit der Mitwirkung an für die Aufgabe relevanten Entscheidungen
- Förderung: Unterstützung durch fachliche Beratung und Reflexion der Tätigkeit, Angebot von Fortbildung
- Kostenerstattung, Versicherungsschutz, etc.
- Lob und Bestätigung: unmittelbares persönliches Feedback
- Zuwendung und Freundlichkeit: Interesse, wertschätzende Wahrnehmung
- Schutz und Vertrauen
- Dank

Diese Anerkennung und Begleitung werden den Ehrenamtlichen von der Gewinnung bis zum Abschied zuteil.

Beteiligung

Die Motivation von Menschen für ein Ehrenamt hat sich sehr erweitert. Neben gemeinnützigen Motiven treten der Selbstbezug und die Erwartung, mitgestalten zu können. Für die Organisation ist es eine Herausforderung, angemessene Formen der Beteiligung zu finden und anzubieten. In einer Organisation, in der die weitreichende Beteiligung der Ehrenamtlichen umgesetzt ist, sind folgende Ziele erreicht:

- Inhalt und Form der Beteiligung sind geregelt.
- Ehrenamtliche wissen um ihre Mitwirkungsmöglichkeiten und Bedingungen.
- Ehrenamtliche haben Zugang zu allen relevanten Informationen.
- Ehrenamtliche haben eine eigene Interessenvertretung.



Beteiligung im Alltag

Alltagspraktische Beteiligungsformen spiegeln sich in folgenden Maßnahmen wider:

- die Möglichkeit, Ideen einzubringen und umzusetzen
- Möglichkeit der Teilhabe am Planungsprozess
- ein Vorschlagsrecht für Verbesserungsmaßnahmen
- Einbeziehen der Ehrenamtlichen in Entscheidungsprozesse
- regelmäßige Austauschtreffen mit Führungskräften, bei denen die Ziele und Vorhaben besprochen werden

Stolperstellen und Miteinander

Pastorale Mitarbeitende werden verstärkt als Dienstleistende an den Ideen der Engagierten tätig sein, als deren Coach, Animator/in und Motivator/in, als Ansprechpersonen, immer dann, wenn ehrenamtlich Engagierten Kenntnisse oder Informationen fehlen, in der Konfliktmediation etc.

Die Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ist befruchtend, kann aber auch schwierig sein – vor allem dann,

- wenn Professionelle für Ehrenamtliche einspringen müssen und dies zu deren Überlastung führt – und umgekehrt,
- wenn erwartet wird, dass Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen so viel Information und Kenntnis wie die Hauptamtlichen, die Professionellen haben,
- wenn Ehrenamtliche die übernommene Verantwortung nicht so richtig ernst nehmen und ihre selbst gewählten Pflichten nachlässig erfüllen oder ihre Kompetenzen überschreiten.



Miteinander und Stolperstellen

Wichtig ist, Ehrenamtliche zu motivieren und sie in Abläufe und Kommunikation einzubinden. Und so bleibt es spannend im Miteinander:

- Haupt- und Ehrenamtliche begegnen sich gleichberechtigt und wertschätzend auf Augenhöhe.
- Eine Verständigung über die gegenseitigen Erwartungen trägt zu einer guten Basis für die Zusammenarbeit bei.
- Informations- und Kommunikationswege werden gemeinsam eingerichtet und verlässlich genutzt.
- Die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten sind transparent zu machen und Grenzen festzulegen (Ehrenamtliche müssen sich nicht bis ans Lebensende verpflichten – genauso wenig wie Hauptamtliche rund um die Uhr verfügbar sind).
- Art und Weise der Zusammenarbeit sowie Qualitätskriterien lassen sich gemeinsam entwickeln und in regelmäßigen Abständen auswerten.
- Bei Auseinandersetzungen agieren beide Seiten konstruktiv und lösungsorientiert – weder haupt- noch ehrenamtliche Arbeit sollte abgewertet werden.

Handreichung Honorierung ehrenamtlichen Engagements

[Handreichung für die Honorierung ehrenamtlichen Engagements \(ebfr.de\)](#)

Quelle: Erzdiözese Freiburg, September 2023

Kontakt zu unserem Ehrenamts-Telefon

Unser Engagement-Telefon 06062-8093131
verwaltung-odenwaldkreis@bistum-mainz.de

Grundsätze der Engagementförderung einführen

Gemäß Pfarreigremienneuordnungsgesetz (PfGNOG) fördert der Pfarreirat das freiwillige Engagement und ermöglicht Qualifizierung und Weiterbildung. Zur Unterstützung hierfür und als Handreichung für das Leitungsteam dient die dritte Unterlage:

- **Standards für das Ehrenamt**

Die konzeptionelle Unterlage für die Leitung des Pastoralraums bzw. der Pfarrei

Sie fasst inhaltlich vieles aus den beiden anderen Unterlagen konzeptionell zusammen und bildet so ein Rahmenwerk, an dem sich Leitungs- und Durchführungsverantwortliche messen lassen.

Feedbackkultur

Ein weiteres Ergebnis der Erörterung rund um die Engagementförderung brachte ein wichtiges Element des täglichen Miteinanders in den Vordergrund: die Feedbackkultur.

Bedingt durch das traditionell autoritäre Kirchenmilieu ist dies ein wesentliches Element eines sich ändernden Zusammenarbeitens. Eine akzeptable und akzeptierte Feedbackkultur bedarf großer Ausdauer und standhaften Beispielgebens, denn es geht um eine Änderung der Geisteshaltung, der Einstellung. In diesem Sinne hat die AG Ehrenamt nur erste Empfehlungen für die künftige Personalentwicklung ausgesprochen;

- Das Thema wird als Teil der AG Ehrenamt-Ergebnisse genannt, erfährt aber keine außergewöhnliche Betonung. Es wird der „steter Tropfen höhlt den Stein“-Ansatz gewählt, insbesondere um „Feedback geben“ und „Feedback nehmen“ methodisch zu lernen oder aufzufrischen.
- Feedback in beide Richtungen ist gut und tut gut. Feedback darf nicht zur Lobhudelei verkommen. Auf E-Mails antworten und dabei danken ist noch kein Feedback. Es geht darum, dem Gegenüber persönliche Rückmeldung zu geben und auch selbst Rückmeldung zu bekommen. Es geht um gegenseitige Wahrnehmung, Wertschätzung und ein Interesse, gemeinsam an einem Projekt zu arbeiten bzw. miteinander die Zukunft zu gestalten. Feedback ist Teil des Verinnerlichungsprozesses zum Ehrenamt. Feedback dient der Weiterentwicklung und um Ideen voran zu bringen. Durch eine gelebte Feedback-Kultur werden wir für neue Ehrenamtliche interessant.



Standards für das ehrenamtliche Engagement

Diese Standards geben eine hervorragende Orientierung und konzeptionellen Rahmen, worauf bei der Arbeit mit Ehrenamtlichen geachtet werden sollte.

Sie unterstützen den Pfarreirat bei der Aufgabe, das freiwillige Engagement zu fördern und Qualifizierung und Weiterbildung zu ermöglichen. (§4 PFGNOG)

1. Das Leitungsgremium setzt den Rahmen für ehrenamtliche Arbeit im Sinne einer Kultur des Mit- und füreinander aktiv um.

- Dieser konzeptionelle Rahmen beschreibt den Stellenwert ehrenamtlicher Arbeit.
- Es gibt eine klare Zuordnung der Tätigkeiten von beruflich und ehrenamtlich Tätigen.
- Die Mitsprachemöglichkeiten der Ehrenamtlichen sind geregelt.
- Das Konzept ist in den Gemeinden bekannt gemacht.
- Das Konzept wird regelmäßig überprüft, aktualisiert und ergänzt.

2. Der Pfarreirat bestimmt eine oder mehrere Ansprechpersonen für die Ehrenamtlichen, die dem Leitungsteam regelmäßig berichten sollen.

- Die Zuständigkeiten, Aufgaben sowie die Erreichbarkeit der Ansprechperson/en wurde geregelt und sind allen bekannt.
- Die Ansprechperson/en ist/sind den beruflich und ehrenamtlich Tätigen und in der lokalen Öffentlichkeit bekannt.
- Die Ansprechperson/en wird/werden in allen Themen einbezogen, die die ehrenamtliche Mitarbeit betreffen.
- Die Ansprechperson/en ist/sind über Vernetzungsmöglichkeiten informiert.

3. Die ehrenamtlichen Tätigkeiten sind bekannt hinsichtlich Inhalt, Ziel, Kompetenz, Ort, Umfang und Dauer der Arbeit.

- Das Gesamtvorhaben, dem die Tätigkeiten dienen, ist bekannt.
- Die genauen Aufgaben, die mit der Tätigkeit zusammenhängen, sind geklärt.
- Die für die Tätigkeit nötigen Fähigkeiten und Bedingungen sind bekannt.
- Der zeitliche Rahmen der Tätigkeit ist bekannt.

4. Die Ansprechperson der Ehrenamtlichen führt mit Interessierten Informationsgespräche über die Art des Engagements. Im gegenseitigen Einvernehmen werden Art und Dauer, Rechte und Pflichten des/der Ehrenamtlichen besprochen. Themen dabei sind;

- Motivation, Interessensgebiete und die Erwartungen der Interessierten
- Die persönlichen Voraussetzungen/ Qualifikationen/ Vorerfahrungen der Interessierten
- Erwartungen der Pfarrei/Gemeinde
- Mögliche Tätigkeitsbereiche
- Die Angebote der Pfarrei/Gemeinde

5. Die ehrenamtliche Arbeit beginnt mit einer Orientierungsphase in Abstimmung mit der Ansprechperson.

- Eine Orientierungsphase wird verabredet.
- Die Art und Dauer der Orientierungsphase sind geklärt.
- Die Art der öffentlichen Vorstellung bzw. Einführung ist geklärt
- Die Abfassung eines Artikels zur Vorstellung der neuen Ehrenamtlichen für den Gemeindebrief und Homepage ist geklärt.

6. Das Leitungsteam/der Pfarreirat/der Kirchenverwaltungsrat planen finanzielle Mittel für diese Arbeit ein, regelt Auslagenersatz und Versicherungsschutz der Ehrenamtlichen.

- Haushaltsmittel für die Auslagererstattung sind eingeplant und werden zur Verfügung gestellt.
- Die Formulare für Auslagererstattung sind vorhanden und die Ehrenamtlichen werden ungefragt über das Verfahren informiert.
- Die Ehrenamtlichen werden darüber informiert, wem sie Versicherungsfälle melden und wie sie Erstattungsansprüche erheben können.
- Über die abgerufenen Mittel wird jährlich im Leitungsteam berichtet.

7. Die Ehrenamtlichen erhalten Zugang zu den nötigen Räumen und Arbeitsmaterialien.

- Die Ehrenamtlichen erhalten Schlüssel zu den für ihre Tätigkeit notwendigen Räumen/ Schränken/ Fächern.
- Sie haben Zugang zu den für ihre Tätigkeit notwendigen Arbeitsmitteln und den technischen Geräten.
- Sie werden über deren Funktionsweise informiert.

8. Die Freiwilligen werden im Rahmen ihrer Tätigkeit geschult und begleitet.

- Der Bedarf an Fachwissen der Ehrenamtlichen für ihre Aufgabe wird geklärt.
- Die Ehrenamtlichen werden über die Angebote zur Aus- und Fortbildung informiert
- Mit den Ehrenamtlichen werden die persönlichen Interessen an Fortbildungen besprochen.
- Die Möglichkeiten der Kostenübernahme für eine Fortbildung werden frühzeitig abgesprochen.
- Die Möglichkeiten der kollegialen Beratung und Coaching oder Supervision werden besprochen.
- Die Kosten für Fortbildungsmaßnahmen sind im Haushalt geplant.

9. Die Ansprechperson setzt den Rahmen für die Begleitung der Ehrenamtlichen.

- Dazu gehört der regelmäßige Austausch
- Die gegenseitige Beratung
- die Sicherstellung des Informationsflusses
- die Gewährleistung von Mitsprachemöglichkeiten

10. Die vom Leitungsgremium benannte jeweilige Ansprechperson trifft sich regelmäßig mit den Ehrenamtlichen zur Reflexion.

- Die Gespräche behandeln jeweils die Schwerpunkte: Rückblick – Kompetenzen und Begabungen – Zusammenarbeit – Ausblick – Weiterentwicklung und Unterstützung
- Die Gespräche sind vertraulich. Bei Bedarf werden Vereinbarungen schriftlich festgehalten.

11. Der/die Verantwortliche und das Leitungsgremium pflegen eine Anerkennungskultur der ehrenamtlichen Arbeit.

Einige Anregungen, wie Wertschätzung ausgedrückt werden kann:

- Freiräume: Ehrenamtliche können Fähigkeiten und Talente, Neigungen und Stärken einbringen
- Beteiligung im Informationsfluss
- Partizipation: Möglichkeit der Mitwirkung an für die Aufgabe relevanten Entscheidungen
- Förderung: Unterstützung durch fachliche Beratung und Reflexion der Tätigkeit, Angebot von Fortbildung
- Kostenerstattung, Versicherungsschutz, etc.
- Lob und Bestätigung: unmittelbares persönliches Feedback
- Zuwendung und Freundlichkeit: Interesse, wertschätzende Wahrnehmung
- Schutz und Vertrauen
- Dank

Diese Anerkennung und Begleitung werden den Ehrenamtlichen von der Gewinnung bis zum Abschied zuteil.

12. Die ehrenamtliche Arbeit endet durch vereinbarte Befristung, Mitteilung der Ehrenamtlichen oder des Leitungsteams und mit einer entsprechenden Verabschiedung.

- Den Ehrenamtlichen ist bekannt, dass für die Beendigung des Dienstes die (mündliche) Mitteilung an den Ansprechpartner/ das Leitungsteam ausreichend ist.
- Die Ansprechpartner haben mit den Ehrenamtlichen geklärt, wie eine Verabschiedung und ggf. die Entpflichtung aus einer Aufgabe durchgeführt wird.
- Die Art und Weise einer Verabschiedung wird gemeinsam verabredet (Gottesdienst, andere öffentliche Form, Berichterstattung, Bescheinigung).

Nach: 12 Standards für das Ehrenamt. Checkbögen und Material. Hrsg.: Haus kirchlicher Dienste der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, 2009) Claudia Fäscher

Ehrenamtskoordination verankern

Hier wurde unser Vorhaben vom Pfarrgremienneuordnungsgesetz unterstützt (PfGNOG). §4 ordnet dem Pfarreirat die entsprechende Aufgabe zu:

Er fördert das freiwillige Engagement und ermöglicht Qualifizierung und Weiterbildung.

[§ 4 Gesetz über die Neuordnung der Pfarreigremien im Rahmen des Pastoralen Weges im Bistum Mainz (Pfarreigremienneuordnungsgesetz – PfGNOG)]

Das Leitungsteam des Pastoralraums hat die Leitungsverantwortung für die Aufgabe („Wer ist der ‘Anwalt‘ der Ehrenamtlichen?“) dem Leitenden Pfarrer zugeordnet. Für die Durchführungsverantwortung wird es hilfreich sein, mehrere Personen aus unterschiedlichen Alters- und Berufsgruppen für das Thema Ehrenamt und als Anwälte zu benennen. Für Ehrenamtliche in schwierigen Situationen, in Konflikt- oder anderen Sondersituationen, wäre daher eher ein Team geeignet. Dies würde auch Personen mit emotionalem Abstand zur Institution Kirche gerecht werden.

Weitere Umsetzung in der neuen Pfarrei

Diese Gesichtspunkte sind bei der weiteren Umsetzung unter anderem zu bedenken:

- Die systematische Personalentwicklung ist eine Daueraufgabe, für die die Unterstützung der Bistumsebene benötigt wird.
- Die Durchführungsverantwortung wird von vielen Schultern getragen werden. Diese im Selbstverständnis und in der Kommunikation zweckmäßig zu verbinden wird bedeutsam für die Gemeinden neuen Zuschnitts, sowie deren Gremien und Funktionsträger.
- Das Verwaltungsteam sollte sich als Dienstleister verstehen, die „pastorales Arbeiten ermöglichen“. Das funktionierende Zusammenspiel von Front-/ Backoffice, Kontaktstellen und den [Kontaktstellen light \(siehe Maleachi-Konzept\)](#) über die Entfernungen hinweg, wird von den Ehrenamtlichen sehr aufmerksam verfolgt werden.
- Die Engagementförderung/das Ehrenamts-Management zu professionalisieren wird weiterhin an Bedeutung gewinnen. Hier sollte unbedingt der Schulterschluss mit der kommunalen Ehrenamtsagentur, der Ehrenamtskoordination des Caritas Zentrums, BDKJ/BJA und der [Diakonie](#) gesucht und gefunden werden.

Beispiele:

- Am Ehrenamts-Management Interessierte fortbilden, wird derzeit sogar finanziell honoriert: <https://www.deinehrenamt.de/e-lotsen>

- Zuschüsse für die [Ausbildung Ehrenamtlicher](#) auf Basis eines Fortbildungsplans in Anspruch nehmen. Hier wird eine starke interne Koordination unserer Fortbildungsbedarfe erforderlich.

Mit den Ergebnissen der AG Ehrenamt wurden tragfähige Grundlagen erarbeitet, die mit entsprechender Führung und beispielgebendem Leitungsteam auf alle Ebenen, offizielle und informelle, ausgerollt werden können.

Eine positive Fehlerkultur wird hilfreich sein. Denn in der Realität können Hürden in den Weg kommen, die so nicht bedacht wurden. Damit können manche Aspekte in der Durchführung schwieriger werden. Vor allem mit Blick auf veränderte Kommunikation, Zuständigkeiten und Hierarchien kann es hilfreich sein, sich gegenseitig regelmäßig an die gemeinsame Kirche der Zukunft zu erinnern und sich über veränderte Rahmenbedingungen bei der Erreichung desselben Ziels zu erinnern.

Veränderung wird nicht von heute auf morgen von allen gleichermaßen angenommen werden. Mit der Zeit werden die Themen jedoch zu Selbstläufern und die festgelegten Veränderungen festigen sich: „eine beispielhafte Ehrenamtskultur wird Teil unserer DNA werden“.

Votum der Pastoralraumkonferenz

Das Votum der Pastoralraumkonferenz liegt vor:

Datum	Zustimmungen	Ablehnungen	Enthaltungen
20.10.2024	28	0	0