

Engagement-Strategie

Ehrenamt und freiwilliges Engagement
in der Katholischen Kirche Steiermark

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Vorbemerkungen..... | 3 |
| 2 | Grundlagen der Engagement-Strategie | 5 |
| 3 | Wir gehen vom Leben der Menschen aus: Entwicklungen in der Freiwilligenarbeit | 7 |
| 4 | Aktueller Stand des Engagements in der Katholischen Kirche Steiermark | 8 |
| | 4.1 Engagement vor Ort | 8 |
| | 4.2 Unterstützung Ordinariat | 10 |
| 5 | Positive Anknüpfungspunkte | 11 |
| 6 | Strategische Ziele und Massnahmen | 13 |
| | 6.1 Finanzierung | 19 |
| | 6.2 Überprüfung der Ziele | 19 |
| | | |
| | Anhang A: Diözesane Grundsätze „Miteinander Kirche sein“ (2016) | 21 |
| | | |
| | Anhang B: Personelle Verankerung von Ehrenamtsentwicklung in den diözesanen Strukturen (Entwurf) | 24 |
| | | |
| | Anhang C: Aufgaben des Freiwilligenmanagements (im Seelsorgeraum) und der Freiwilligenkoordination (in der Kirche vor Ort) | 25 |

„Es gibt verschiedene Kräfte, die wirken, aber nur den einen Gott:

Er bewirkt alles in allen. Jedem aber wird die Offenbarung des Geistes geschenkt, damit sie anderen nützt.

Dem einen wird vom Geist die Gabe geschenkt, Weisheit mitzuteilen, dem anderen durch denselben Geist die Gabe, Erkenntnis zu vermitteln, einem anderen in demselben Geist Glaubenskraft, einem anderen – immer in dem einen Geist – die Gabe, Krankheiten zu heilen, einem anderen Kräfte, Machttaten zu wirken, einem anderen prophetisches Reden, einem anderen die Fähigkeit, die Geister zu unterscheiden, wieder einem anderen verschiedene Arten von Zungenrede, einem anderen schließlich die Gabe, sie zu übersetzen.

Das alles bewirkt ein und derselbe Geist; einem jeden teilt er seine besondere Gabe zu, wie er will.“

1 Kor 12,6–11

1 VORBEMERKUNGEN

Anlass und Auftrag

Ausgehend vom Zukunftsbild¹ und den Strategischen Zielen² der Katholischen Kirche Steiermark wird ein besonderer Fokus auf das ehrenamtliche bzw. freiwillige Engagement in den nächsten 10 bis 15 Jahren gelegt. Dazu wurde im Prozessbereich Innovation & Entwicklung ein eigener Teilbereich „Ehrenamtsentwicklung“ eingerichtet.

Definitionen und Grundsätze

Die Katholische Kirche Steiermark versteht unter **Ehrenamtsentwicklung** die Summe aller strategischen, strukturellen und operativen Maßnahmen, die dem Aufbau und der Förderung ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagements auf den unterschiedlichen Ebenen der Diözese dienen.

Der Begriff **Ehrenamt**³ bezieht sich auf die freiwillige Übernahme einer Funktion, die in einer gewissen Regelmäßigkeit für eine bestimmte Zeit im Rahmen von Institutionen, Vereinen, Initiativen oder Projekten unentgeltlich ausgeübt wird. Dabei handelt es sich in der Regel um **gewählte, ernannte** oder auch **bestellte** Positionen.

Dem gegenüber betonen die Begriffe **Freiwilliges Engagement** oder **Freiwilligenarbeit** stärker den Aspekt der freien Entscheidung des/der Einzelnen, ob, wann und wie er/sie sich für das Gemeinwohl einsetzt. Dazu zählen v.a. punktuell und projektbezogenes Engagement.

Die Verwendung der beiden Begrifflichkeiten ist immer auch eine Frage des jeweiligen kulturellen Kontextes einer Institution, eines Vereins oder einer Initiative. Der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Engagementformen muss in der Umsetzung der Engagement-Strategie Rechnung getragen werden.

¹ <https://www.katholische-kirche-steiermark.at/portal/dioezese/zukunftsbild>

² Wie wir in Zukunft Kirche sein wollen. Strategische Ziele der Katholischen Kirche Steiermark, <https://intranet.graz-seckau.at/kirchenentwicklung?d=strategische-ziele-der-katholischen-kirche-steiermark>

³ Vgl. 2. Freiwilligenbericht Österreichs, 2015, <http://www.freiwilligenweb.at/>

Grundsätze zum ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement in der Katholischen Kirche Steiermark ⁴

Klarheit von Anfang an!

Jedes Engagement hat eine bestimmte Dauer!

Beginn und Ende des Engagements finden eine Gestaltung!

Information und Kommunikation bilden die Basis!

Wir alle haben unsere Kompetenzen!

Glaubensvertiefung ermöglichen!

Anerkennung durch Begleitung und Wertschätzung!

Aufwand ersetzen!

Im Falle des Falles: versichert und geschützt!

Das persönliche Engagement findet Bestätigung⁵!

Aufbau der Engagement-Strategie

Die vorliegende Engagement-Strategie geht von den Grundlagenpapieren der Katholischen Kirche Steiermark aus (Punkt 2). Sie wirft nochmals einen genaueren Blick auf die aktuelle Ausgangssituation des freiwilligen Engagements in Gesellschaft und Kirche (Punkte 3 und 4). Indem sie beides zueinander in Beziehung setzt (Punkt 5), konkretisiert sie die Strategischen Ziele und jene der Personalstrategie zum ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement (Punkt 6). Dazu wurden Ziele und strategische Maßnahmen formuliert.

Zielgruppe und Umsetzung der Engagement-Strategie

Das vorliegende Dokument richtet sich an alle hauptamtlichen Führungskräfte in der Katholischen Kirche Steiermark. Als Verantwortliche tragen sie wesentlich zur Umsetzung der Engagement-Strategie in allen Bereichen und auf allen Ebenen bei.

Die Steuerung und Koordination dieses Prozesses obliegt dem Teilbereich Ehrenamtsentwicklung im Prozessbereich Innovation & Entwicklung.

Für Ehrenamtliche in Schlüsselpositionen⁶ wie beispielsweise Diözesanrat und Pfarrgemeinderäte wird eine adaptierte Kurzform ausgearbeitet. Sie sind als Gestalter/innen und Betroffene in zweifacher Hinsicht Zielgruppe der Engagement-Strategie.

⁴ Vgl. „Miteinander Kirche sein“ von 2007, überarbeitet und von Bischof Wilhelm Krautwaschl bestätigt 2016, siehe Anhang A

⁵ Die Bestätigung erfolgt schriftlich und dient als Nachweis für das erbrachte Engagement.

⁶ Ein Verständnis von Schlüsselposition ergibt sich aus dem jeweiligen Kontext: So sind Schlüsselpositionen für die Feier der Liturgie andere, als für die Leitung einer Gemeinschaft oder für die Entwicklung einer Ehrenamtskultur im Seelsorgeraum.

2 GRUNDLAGEN DER ENGAGEMENT-STRATEGIE

Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement ist in den grundlegenden Papieren der Katholischen Kirche Steiermark mehrfach thematisiert. Damit wird die Bedeutsamkeit und Aktualität des Themas aufgezeigt. Nachfolgend sind aus praktischen Überlegungen jene Textpassagen angeführt, die für die Engagement-Strategie von zentraler Bedeutung sind.

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark⁷

„Wir gehen vom Leben der Menschen aus: Als Katholische Kirche in der Steiermark nehmen wir die Menschen in ihren Lebenswirklichkeiten, in ihrer Sehnsucht nach einem geglückten Leben und in ihren Fragen ernst. Wir versuchen, diese miteinander im Licht des Evangeliums – wie es Jesus Christus verkündet, gelebt und seiner Kirche anvertraut hat – zu deuten. Wir vertrauen auf die Gegenwart Gottes in jedem Menschen und bringen jeder einzelnen Lebensgeschichte Ehrfurcht und Respekt entgegen.“ (Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Punkt 1)

„Gott liebt die Welt und schenkt jedem Menschen vielfältige Begabungen und Fähigkeiten. Was einem Menschen geschenkt ist, hat er nicht für sich allein. Das gilt für alle Berufungen... Gott schenkt seiner Kirche die Fülle an Berufungen, die sie braucht. Diese wollen wir entdecken, wertschätzend annehmen, zulassen und fördern. Die Zukunft unserer Kirche wird maßgeblich von Ehrenamtlichen und freiwillig Engagierten gestaltet, die ihre Berufung aus Taufe und Firmung nach ihren Fähigkeiten, Begabungen und Interessen einbringen. So verantworten sie kirchliches Leben an unterschiedlichen Orten.“ (Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Punkt 6)

„Priester, Diakone und hauptamtliche Laien stehen im Dienst derer, die das Leben und die Pastoral der Kirche tragen. Sie haben immer das größere Ganze im Blick (...)" (Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Punkt 7)

Strategische Ziele der Katholischen Kirche Steiermark⁸

„Ehrenamt bzw. freiwilliges Engagement werden differenziert und den verschiedenen Begabungen entsprechend weiterentwickelt und neu verstanden. Ein langfristiges Programm zur Förderung und Begleitung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements ist eingerichtet.“

⁷ Das Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark wurde am 3. Dezember 2017 von Bischof Wilhelm Krautwaschl unterzeichnet; <https://www.katholische-kirche-steiermark.at/portal/dioezese/zukunftsbild>

⁸ März 2019, <https://intranet.graz-seckau.at/kirchenentwicklung?d=strategische-ziele-der-katholischen-kirche-steiermark>

Dieses Ziel gilt als erreicht, wenn ...

... Möglichkeiten ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements (Rollen, Aufgaben und Befugnisse sowie Dauer, Umfang und Zuständigkeit) definiert und strukturell verankert sind (ab 2020).

... alle, die sich ehrenamtlich bzw. freiwillig engagieren möchten, dies in der ihnen und dem Auftrag der Kirche adäquaten Form auch können (Inhalt, Umfang, Intensität).

... Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme für Ehrenamtliche und freiwillig Engagierte eingerichtet und ab 2021 regelmäßig durchgeführt werden.“

Personalstrategie der Katholischen Kirche Steiermark⁹

„Bis 2024 gilt die Katholische Kirche Steiermark als attraktiver Ort für das Engagement von Ehrenamtlichen und Freiwilligen. Sie zeichnet sich aus durch:

- Professionalität: Durchgängiges Ehrenamts- und Freiwilligenmanagement auf allen Organisationsebenen.*
- Wertschätzung: Wahr- und Ernstnehmen des bisher Geleisteten, Förderung von neuen Formen sowie ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Ressourcen und Kompetenzen.*
- Partizipation: Einbindung von Ehrenamtlichen in wichtige Entscheidungsprozesse der Katholischen Kirche Steiermark.*
- Charismen-Orientierung: Charismen werden entdeckt und gefördert und vorwiegend vor den Aufgaben in den Blick genommen und eingesetzt. Kirche vor Ort wird in selbstverständlicher Weise auch von Ehrenamtlichen repräsentiert.*
- Finanzielle Ressourcen: Weiterbildung wird gefördert und Aufwendungen abgegolten.“*

⁹ Vom 11. September 2018, Seite 6
Engagement-Strategie

3 WIR GEHEN VOM LEBEN DER MENSCHEN AUS: ENTWICKLUNGEN IN DER FREIWILLIGENARBEIT¹⁰

In Österreich sind rund 46% der Bevölkerung ab 15 Jahren freiwillig tätig. Somit üben rund 3,5 Millionen Menschen eine Freiwilligentätigkeit aus.

Freiwillige wollen mit ihrem Engagement vor allem anderen helfen, etwas Nützliches zum Gemeinwohl beitragen und sich für eine wichtige Sache engagieren. Darüber hinaus ist es ihnen wichtig, Freude bei der Freiwilligentätigkeit zu haben. Vorrangige Motive dafür sind: Die Möglichkeit, Erfahrungen zu teilen, Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen, Menschen zu treffen bzw. Freundschaften schließen zu können, etwas dazulernen, aktiv zu bleiben.

Berufliche und familiäre Verpflichtungen verändern sich und beeinflussen die Entscheidung zu einem freiwilligen Engagement, sowie dessen Art und Ausmaß. Engagement-Möglichkeiten sind attraktiv, wenn sie die eigene Persönlichkeit fördern und keine moralischen oder sozialen Vorbedingungen stellen.

Ein wesentlicher Grund, warum jemand keine Freiwilligentätigkeit leistet, ist schlicht und einfach die Tatsache, diesbezüglich keine Informationen zu haben oder noch niemals gefragt worden zu sein.

Ehrenamtliches Engagement wird zunehmend individueller: Es orientiert sich mehr und mehr an der eigenen Lebens- und Arbeitssituation, wird flexibler (v.a. zeitlich), mit geringer werdender organisationaler Bindung, kurzfristiger und projektorientierter.

Qualitätsvolle Rahmenbedingungen, sinnerfüllende Aufgaben und partizipative Gestaltungsmöglichkeiten werden als selbstverständlich und grundlegend erwartet.

Seitens diverser Freiwilligen-Organisationen gibt es ein starkes Interesse an „jungen Pensionist/innen“ als potentielle Engagierte. Das deckt sich zum Teil mit den Interessen dieser Zielgruppe, die allerdings ebenso wie jüngere Personen ein professionelles Ehrenamtsmanagement erwarten.

Es gibt eine Fülle an Engagement-Anbietern. Hier herrscht ein konstruktiver Wettbewerb, welcher dazu animiert, die Qualität der eigenen Ehrenamtskultur zu verbessern.

Gesellschaftlich anerkannte Organisationen (Freiwillige Feuerwehr, Rettung, ...) wirken attraktiver als jene, die mit einem negativen Image verbunden werden. Die Bereitschaft, hohen Anforderungen zu entsprechen, ist durchaus gegeben.

¹⁰ www.freiwilligenweb.at, 2. Freiwilligenbericht des österr. Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2015
Engagement-Strategie

4 AKTUELLER STAND DES ENGAGEMENTS IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE STEIERMARK

Die Betrachtung der aktuellen Situation des Engagements in der Katholischen Kirche Steiermark zeigt, dass dieses Engagement viele Facetten hat. Was an einem Ort selbstverständlich ist, wird anderswo defizitär erlebt – und umgekehrt. Daher sind in der nachfolgenden Analyse manche Themen sowohl als Potential als auch als Defizit angeführt.

Ausgehend vom Leben der Menschen wurden unterschiedliche Felder eines Engagements bedacht. Zurzeit engagieren sich rund 50 000 Frauen und Männer aller Altersstufen in territorialen und kategorialen Bereichen, kirchlichen Einrichtungen und Projekten.

Nachstehend werden zwei Ebenen betrachtet: die Situation des Engagements vor Ort und jene der Unterstützung durch das Ordinariat.

4.1 ENGAGEMENT VOR ORT

Ressourcen und Potentiale

Aufgeschlossenheit für Neues

Es gibt sehr engagierte und kompetente ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, die in Pfarren, kirchlichen Einrichtungen oder bei Projekten gut integriert sind. Sie sind neuen Wegen der Kirchenentwicklung gegenüber aufgeschlossen. Sie haben Ideen und wollen Neues erproben. Einige stehen in kritischer Distanz zur „Amtskirche“ und engagieren sich dennoch, weil ihnen die soziale Gruppe wichtig ist und sie ihr Christ-Sein mit ihrem Engagement konkret werden lassen möchten.

Interesse am Freiwilligenmanagement

Die steigende Teilnahme Hauptamtlicher an entsprechenden Lehrgängen zeigt, dass das Interesse, Kompetenzen im Bereich der Freiwilligenkoordination zu erwerben, steigt. Kategoriale Bereiche, wie z.B. die Telefonseelsorge, zeichnen sich

Kritische Faktoren und Defizite

Reflexion und Kommunikation

Haupt- und ehrenamtliche Verantwortungsträger/innen erhoffen, dass Aufgaben in gleicher Weise von Nachfolger/innen fortgesetzt werden. Umfang oder Inhalt werden trotz veränderter Rahmenbedingungen kaum verändert und oftmals für „Nicht-Insider“ unzureichend oder unverständlich kommuniziert.

Professionalität

Verständnis und Gestaltung von Ehrenamtsentwicklung sind zu wenig ausgeprägt. Fehlende standardisierte Rahmenbedingungen und mangelnde Professionalität mindern die Attraktivität kirchlichen Engagements auf dem Freiwilligensektor:

bereits durch eine professionelle¹¹ Ehrenamtskultur aus.

Verantwortung

Zahlreiche freiwillig Engagierte haben Funktionen mit hoher Verantwortung inne und erfahren Wertschätzung. Sie verfügen über ausreichend Gestaltungsspielraum in der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Vielfalt und Attraktivität des Engagements

Die katholische Kirche in der Steiermark verfügt über ein breites Angebot zum freiwilligen Engagement. Ein Spezifikum des kirchlichen Engagements ist die Möglichkeit, der eigenen Spiritualität Raum zu geben.

Gelungenes und erfüllendes Engagement von Einzelnen wirkt motivierend nach außen. Menschen entdecken ihre Talente und erfahren Gemeinschaft, kommen mit anderen in Kontakt und machen neue Erfahrungen.

Information und Infrastruktur

Es gibt ehrenamtlich Engagierte, welche die Mitarbeiter/innenzeitung konkret:magazin erhalten. Sie haben Zugang zu pastoralen Räumen, zur Infrastruktur (z. B. Kopierer) und zu Ressourcen (Fachliteratur, Büromaterial, Getränke, ...).

Hauptamtliche Begleitung

Es gibt vor Ort viele Hauptamtliche in Seelsorge und Verwaltung, die ehrenamt-

Was suchen Menschen in ihrem Engagement? Wie können sie gut begleitet werden? - Darüber wird zu wenig nachgedacht.

Gestaltungsspielraum

Ehrenamtliche erfahren trotz entsprechender Ausbildung und Ernennung einen stark eingeschränkten Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum. Strukturelle und kulturelle Einschränkungen verleiden manchen ein Engagement im kirchlichen Kontext.

Gewinnung von Ehrenamtlichen

Für bestimmte Tätigkeiten finden sich kaum mehr Ehrenamtliche, wie etwa für Aufgaben mit besonderer Verantwortung (Pfarrgemeinderäte, Wirtschaftsräte). Für Tätigkeiten, wie z. B. Rasen mähen oder Reinigung gibt es zunehmend Überlegungen, Menschen dafür zu bezahlen, was vermehrte finanzielle Belastungen nach sich zieht.

Hauptamtliche, die alles vorgeben und auch Ehrenamtliche, die nichts Neues zulassen, verhindern oftmals unbewusst durch eigenes Verhalten und unrealistische Erwartungen ein Engagement potentiell Freiwilliger.

Finanzielle Ressourcen

Selten ist im Budget einer Pfarre der Posten „Ehrenamtsentwicklung“ enthalten. Anfragen Engagierter nach finanzieller Unterstützung für Fortbildungen oder andere Begleitmaßnahmen werden individuell und spontan entschieden. Manche Pfarren haben grundsätzlich wenig finanzielle Ressourcen.

Aufgaben und Rollen

Rollen- und Aufgabendifferenzierung ist häufig unklar, zu wenig abgesprochen und

¹¹ Das Wort „professionell“ wird in diesem Strategiepapier im Sinne von kompetent bzw. qualifiziert verwendet; und nicht im Sinne von „hauptberuflich“.

lich Engagierte unterstützen und begleiten. Zudem tragen sie dafür Sorge, dass ehrenamtlich Engagierte in gemeinsamen Feiern, beispielsweise anlässlich eines Projektabschlusses oder Jahresempfanges, bedankt werden.

transparent dargestellt. Manches Mal kommt es zu Vorwürfen Ehrenamtlicher: Ihr werdet ja bezahlt – wir nicht! Gelegentlich erleben Hauptamtliche im gleichen Bereich Engagierte als Konkurrenz.

4.2 UNTERSTÜTZUNG ORDINARIAT

Ressourcen und Potentiale

Vorhandene Standards

Die diözesanen Grundsätze für das freiwillige Engagement aus dem Jahr 2007 wurden 2016 erneut durch die Diözesanleitung bestätigt. Dazu zählt beispielsweise auch ein Versicherungsschutz.

Fachliche Unterstützung

Viele zentrale Stellen und Einrichtungen unterstützen Frauen und Männer in ihrem Engagement in inhaltlicher Hinsicht durch Behelfe, Informationen, Beratungen u.v.a.m., wie beispielsweise der Prozessbereich Kommunikation (pfarrliche Öffentlichkeitsarbeit).

Zeitliche Begrenzung

Beauftragungen für bestimmte ehrenamtliche Funktionen sind zeitlich begrenzt. Eine Verlängerung erfolgt auf Basis einer gemeinsamen Entscheidung aller Betroffenen (Ehrenamtliche/r, Pfarrgemeinderat, Pfarrer). Das gilt v.a. bei Wort-Gottes-Feier-Leiter/innen, Kunst-Werk/Sinn-Kirche-Führer/innen, Begräbnisleiter/innen. Andere Funktionen sind statutarisch zeitlich limitiert, wie beispielsweise das Engagement im Diözesanrat oder als Funktionär/in in der Katholischen Aktion.

Kritische Faktoren und Defizite

Ehrenamtsentwicklung auf Diözesanebene

Eine umfassende und abgestimmte Ehrenamtsentwicklung diözesaner Stellen gibt es noch nicht. Aspekte von Ehrenamtsentwicklung werden derzeit partikulär praktiziert.

Digitale Kommunikation

Die direkte Kommunikation zentraler Stellen mit freiwillig Engagierten ist unzureichend. Sowohl fehlt eine vollständige Erfassung Ehrenamtlicher im Datensystem (BOOM) als auch das Wissen der Ehrenamtlichen um die Möglichkeiten eines Intranet-Zuganges. Mangel an medialer Kompetenz, technischer Infrastruktur oder einer jederzeitigen Möglichkeit zur digitalen Kommunikation, beeinträchtigen den Informationsfluss.

Perioden von Gremien

Die diözesanen und teilweise österreichweiten Funktionsperioden von Gremien (z.B. PGR) erfordern die Bereitschaft, sich für gewisse Zeit zu binden.

Diözesane Dankesurkunde und Auszeichnung

In der Diözese sind Ehrungen für herausragende und langjährige Engagements (über 10 Jahre und mehr) vorgesehen. Sie erfolgen nach Antragsstellung in der Ordinariatskanzlei in Form einer Dankesurkunde, unterzeichnet vom Generalvikar oder Bischof, oder durch eine diözesane Auszeichnung.

Aus- und Fortbildung

Aus- und Fortbildungen für ehrenamtlich Engagierte werden in den Regionen angeboten. Dies auch, um finanzielle Aufwendungen für ehrenamtlich Engagierte möglichst gering zu halten. So werden Kosten für Referent/innen und Räume bei Tagesveranstaltungen oftmals von den Einrichtungen bzw. zentralen Stellen getragen und externe Fördermittel lukriert. Die Ausschreibung erfolgt darüber hinaus mit der Bitte an die Pfarren und entsendenden Stellen, die verbleibenden Restkosten für die ehrenamtlich Engagierten zu übernehmen.

Strukturen

Klarheit in der Partizipation von ehrenamtlich Engagierten und Synodalität ist auf diözesaner Engagement-Ebene unzureichend vorhanden. Die Erledigung mancher Anliegen kann länger dauern. In diesen Fällen ist eine gute Kommunikation wichtig, damit nicht der Eindruck von fehlender Wertschätzung entsteht.

Schriftliche Bestätigungen

Bestätigungen des freiwilligen Engagements durch die Diözese Graz Seckau kommunizieren – anders als der Nachweis einer staatlichen Behörde über freiwillige Tätigkeiten– keine erworbenen Kompetenzen. Sie sind daher für die Engagierten weniger nützlich für ihre Ausbildungs- und Berufsplanung.

5 POSITIVE ANKNÜPFUNGSPUNKTE¹²

Eine starke Motivation zum Engagement ist die Aussicht, **etwas Sinnvolles zu tun und Menschen helfen** zu können.

- ➔ Kernaufgabe der Kirche ist es beizutragen, dass Menschen ein geglücktes Leben führen und ihre Beziehungen zu sich selbst, zu anderen Menschen und zu Gott gelingen.
- ➔ Mit der Schwerpunktsetzung im Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark „Wir begegnen dem Geheimnis Gottes in der Liebe zu den Armen und Benachteiligten“ wird ein weites Feld zu einem Engagement mit und für benachteiligte Personengruppen eröffnet.

¹² Vgl. www.freiwilligenweb.at, 2. Freiwilligenbericht des österr. Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2015
Engagement-Strategie

Menschen suchen in ihrem Engagement **Anerkennung und Wertschätzung** ihrer Person; außerdem Möglichkeiten, sich zu entfalten, weiter zu entwickeln und Leben(sraum) zu gestalten.

- ➔ Das christliche Menschenbild greift dieses Bedürfnis auf (Abbild Gottes, Einzigartigkeit, Freiheit, Mitgestalter/in und Sorgende/r für die Welt/Schöpfung). So ist schon die Berufung zum „Mensch-Sein“ grundlegend und verbindet uns mit allen Menschen.

Menschen haben in unterschiedlicher Ausformung und Intensität das **Bedürfnis nach sozialen Kontakten**.

- ➔ Kirchliche Gruppen und Projekte bieten auf vielfältige Weise Möglichkeiten zu sozialer Nähe bzw. Distanz.

Menschen wollen in ihrer **Lebens- und Glaubenswirklichkeit** wahr- und ernstgenommen werden, auch im Blick auf ein persönliches freiwilliges Engagement.

- ➔ „Wir gehen vom Leben der Menschen aus“ und „Gemeinsam sind wir auf der Suche nach Gott“ entspricht dem oben skizzierten Bedürfnis.

Menschen wollen ihre **Fähigkeiten** einbringen und haben **vielseitige Interessen**, die sich im Laufe ihres Lebens verändern.

- ➔ Aufgrund der vielen Engagement-Möglichkeiten (in Inhalt, Umfang und Dauer) und einer im Zukunftsbild deklarierten Offenheit für Neues und dem Fokus auf Charismen-Orientierung kann die Kirche vielseitigen Interessen Raum bieten.

Menschen wollen **gestalten**, etwas **bewirken und mitbestimmen**.

- ➔ Mit der Betonung der Würde der Person und der Berufung und Sendung aus Taufe und Firmung hat die Kirche eine Grundlage, all dem zeitgemäß zu entsprechen.

Menschen möchten im Kontext ihres freiwilligen Engagements **Fragen der Sinnstiftung und der eigenen Spiritualität** nachgehen und dabei fachlich kompetent begleitet werden.

- ➔ Die Kirche hat gerade in diesen Fragen ihre Fach- und Kernkompetenz. Daher kann sie diesbezügliche Erwartungen aufgreifen und begleiten.

Menschen möchten ihrem **Christ-Sein** einen konkreten **Ausdruck verleihen** und als Glied der Kirche aus ihrem Glauben heraus etwas tun.

- ➔ Das Engagement, die Unterschiedlichkeit an Kompetenzen, Expertisen und Perspektiven von ehrenamtlich Engagierten ist eine Bereicherung und fördert die Vielfalt in der Kirche.
- ➔ Für einige Menschen bietet das Engagement die Möglichkeit, kirchliches Umfeld kennen zu lernen und mit dem christlichen Glauben in Kontakt zu kommen.

6 STRATEGISCHE ZIELE UND MASSNAHMEN

Diese konkretisieren die übergeordneten Ziele der Diözese im Bereich Ehrenamt und freiwilliges Engagement. Das dabei leitende **Zielbild**:

Die Kirche vor Ort – in Pfarren, Kirchorten und Einrichtungen – wird wesentlich von freiwillig engagierten Christ/innen getragen, gestaltet und verantwortet. Hauptamtlich Tätige ermöglichen dies, unterstützen und begleiten freiwillig Engagierte.

Bei allen Haupt- und Ehrenamtlichen gibt es ein gemeinsam getragenes Verständnis von Rollen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Akteur/innen in der Seelsorge und Verwaltung. Basis dafür bilden das 2. Vatikanische Konzil und das Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark.

Es gibt ein gemeinsames Verständnis von Ehrenamtsentwicklung. Alle strategischen und operativen Aspekte sind aufeinander abgestimmt.

Die Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement sind so ausgestaltet, dass Menschen ihre Charismen einbringen und motiviert ausüben.

In Pfarren und Kirchorten gibt es ehrenamtliche Freiwilligenkoordinator/innen für jene, die sich engagieren oder ein Engagement suchen. Diese begleiten proaktiv ehrenamtlich und freiwillig Engagierte.

In jedem Seelsorgeraum ist die Rolle eines/r Freiwilligenmanager/in verankert. Zu seinen/ihren Kernaufgaben zählen die Ehrenamtsentwicklung im Seelsorgeraum und die Unterstützung der ehrenamtlichen Freiwilligenkoordinator/innen. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass im Seelsorgeraum die Maßnahmen aus der gemeinsamen Engagement-Strategie abgeleitet und umgesetzt werden.

Ein freiwilliges Engagement im Kontext der Katholischen Kirche Steiermark ist für Menschen aller Altersgruppen und Lebenswelten attraktiv. Speziell Kinder und Jugendliche können sich in einem freiwilligen Engagement erproben.

ZIEL 1: AB 2020 WERDEN EHRENAMT UND FREIWILLIGES ENGAGEMENT DIFFERENZIERT UND DEN VERSCHIEDENEN BEGABUNGEN ENTSPRECHEND WEITERENTWICKELT UND NEU VERSTANDEN.¹³

(1) Bis 2021 sind die strategischen und operativen Maßnahmen der Ressorts, Prozessbereiche und Seelsorgeräume zur Umsetzung der Engagement-Strategie aufeinander abgestimmt und werden danach laufend umgesetzt.

- Definition der Maßnahmen in den einzelnen Ressorts und Prozessbereichen sowie die Verankerung der Ehrenamtsentwicklung in den Seelsorgeräumen
- Klärung der Finanzierung von Maßnahmen zur Umsetzung struktureller und nachhaltiger Ehrenamtsentwicklung auf den verschiedenen Ebenen nach transparenten Kriterien
- Regelmäßige Treffen des Netzwerkes Ehrenamtsentwicklung
- Regelmäßige Abstimmungen mit Ressort-, Prozessbereichs- und Seelsorgeraumleitungen
- Vernetzung mit den Regionalkoordinator/innen

(2) Bis 2025 gibt es in der Katholischen Kirche Steiermark ein gemeinsames Verständnis sowohl von Ehrenamt bzw. Freiwilligem Engagement als auch von Ehrenamtsentwicklung.

- Bewusstseinsbildung darüber, was freiwilliges Engagement im Kontext des 2. Vatikanischen Konzils, des Zukunftsbildes der Katholischen Kirche Steiermark und der Kirchenentwicklung bedeutet durch:
 - Öffentlichkeitsarbeit, Vorträge, Bildungsformate im Kontext der Seelsorge-raum-Entwicklung und darüber hinaus, Durchbuchstabierung jedes Punktes des Zukunftsbildes der Katholischen Kirche Steiermark auf den Bereich des freiwilligen Engagements hin
- Information Haupt- und Ehrenamtlicher über Entwicklungen im kirchlichen und gesellschaftlichen Ehrenamtssektor durch:
 - Studientage für die Mitarbeiter/innen im Ordinariat, Einspielung in diversen diözesanen, regionalen und Seelsorge-raum-Gremien und in Tagungen
- Erstellung und Kommunikation der Engagement-Strategie (adaptierte Fassung für ehrenamtliche Verantwortungsträger/innen)

¹³ Vgl. Strategische Ziele der Katholischen Kirche Steiermark, März 2019
Engagement-Strategie

(3) Bis 2030 werden Partizipation und Synodalität von 70 % aller Haupt- und Ehrenamtlicher in Schlüsselpositionen auf allen Ebenen verstanden und gelebt.

- Bis zum Diözesanforum 2023: Klärung, was man in der katholischen Kirche in der Steiermark unter „Synodalität“ und „Partizipation“ auf den verschiedenen Ebenen konkret versteht
- Breite Kommunikation und Bewusstseinsbildung dieses Verständnisses
- Formulierung von Kriterien und Schaffung von Rahmenbedingungen, damit Synodalität und Partizipation in einer achtsamen und wertschätzenden Weise gelebt werden können

ZIEL 2: BIS 2024 GILT DIE KATHOLISCHE KIRCHE STEIERMARK ALS ATTRAKTIVER ORT FÜR DAS ENGAGEMENT VON EHRENAMTLICHEN UND FREIWILLIGEN UND WEIST EIN DURCHGÄNGIGES EHRENAMTS- UND FREIWILLIGENMANAGEMENT AUF ALLEN ORGANISATIONSEBENEN AUF.¹⁴

(4) Bis 2024 werden in allen Seelsorgeräumen die Aufgaben des Freiwilligenmanagements umgesetzt.

- Verankerung des/der Freiwilligenmanager/in im Rollenprofil des/der Pastoralverantwortlichen¹⁵
- Ausarbeitung des Aufgabenprofils des/der Freiwilligenmanager/in im Seelsorgeraum
- Qualifizierungsmaßnahmen der Pastoralverantwortlichen im Bereich Freiwilligenmanagement
- Austauschforen und inhaltliche Begleitmaßnahmen für Freiwilligenmanager/innen

(5) Bis 2024 gibt es in 30 % der Pfarren und Kirchorte ehrenamtliche Freiwilligenkoordinator/innen, die ehrenamtlich und freiwillig Engagierte proaktiv begleiten.

- Ausarbeitung des Aufgaben- und Anforderungsprofils für Freiwilligenkoordinator/innen in der Kirche vor Ort
- Erhebung von Personen, die Freiwilligenkoordination im Ansatz bereits ausüben
- Bewerbung/Kommunikation zur Gewinnung von Freiwilligenkoordinator/innen
- Einrichtung von Qualifizierungs- und Begleitmaßnahmen für ehrenamtliche Freiwilligenkoordinator/innen

¹⁴ Vgl. Personalstrategie der Katholischen Kirche Steiermark

¹⁵ Unter Umständen kann die operative Aufgabe des Freiwilligenmanagements personell auch im Pastoralteam verankert werden.

(6) Bis 2024 ist die Charismen-Orientierung ein grundlegender Fokus bei der Ausübung eines ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Engagements.

- Bewusstseinsbildung der Haupt- und Ehrenamtlichen, was der Charisma-Begriff sowie die Berufung und Sendung aus Taufe und Firmung bedeutet.
- Ausarbeitung von Kriterien, die eine Wahrnehmung und Förderung von Charismen unterstützt

ZIEL 3: AB 2020 SIND MÖGLICHKEITEN DES FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS (ROLLEN, AUFGABEN UND BEFUGNISSE SOWIE DAUER, UMFANG UND ZUSTÄNDIGKEITEN) DEFINIERT UND STRUKTURELL VERANKERT.¹⁶

(7) Bis 2024 sind die Möglichkeiten eines Engagements in der Katholischen Kirche Steiermark verstärkt kommuniziert und bekannt.

- Kommunikation und Information über Möglichkeiten und positive Beispiele des freiwilligen Engagements in der Katholischen Kirche Steiermark
- Einrichtung einer leicht zugänglichen und informativen Homepage-Seite zum Themenbereich „Ehrenamtliches Engagement in der Katholischen Kirche Steiermark“
- Kontinuierliche Präsenz von Engagementbereichen in der Katholischen Kirche Steiermark:
 - Freiwilligenmessen, in sozialen Medien, Tag des Ehrenamtes, ...
- Entwicklung eines Konzeptes zur Gewinnung von freiwillig Engagierten

(8) Bis 2025 sind die Unterschiede von Rollen und Aufgaben Haupt- und Ehrenamtlicher mittels definierter Kriterien transparent.

- Erhebung jener Aufgaben und Funktionen, welche vorrangig Hauptamtlichen bzw. Ehrenamtlichen zukommen, Darstellung der Spezifika und Ableitung entsprechender Maßnahmen
- Kommunikation und Verankerung der Spezifika in den neuen Funktionen von ehren- und hauptamtlichen Akteuren in der Seelsorge und kirchlichen Verwaltung

(9) Bis 2025 sind neue Rollen von Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen so ausgestaltet, dass sie attraktiv sind und gut ausgeübt werden können.

- Ausarbeitung von Aufgaben- und Anforderungsprofilen für neue Rollen und Adaptierung vorhandener Profile gemäß dem Zukunftsbild (Charismen-Orientierung, ...) und den aktuellen Entwicklungen im Freiwilligensektor (biografische Situation, ...)
- Sicherstellung einer kompetenten Vorbereitung und Begleitung Ehrenamtlicher in (neuen) Funktionen

¹⁶ Vgl. Strategische Ziele der Katholischen Kirche Steiermark, März 2019
Engagement-Strategie

- Erueierung und vorrangige Förderung jener Rahmenbedingungen, die neue und flexible Formen des Engagements ermöglichen
- Pilotprojekte, wo Felder für neue Formen des Engagements ermöglicht und gefördert werden

ZIEL 4: ALLE, DIE SICH FREIWILLIG ENGAGIEREN MÖCHTEN, KÖNNEN DIES IN DER IHNEN UND DEM AUFTRAG DER KIRCHE ADÄQUATEN FORM TUN (INHALT, UMFANG, INTENSIVITÄT)¹⁷

(10) Bis 2024 sind Standards und Abläufe im Engagement-Bereich definiert, weiterentwickelt und implementiert. Unterstützende Arbeitsunterlagen stehen zur Verfügung.

- Reifegrad-Analysen zur Situation der Ehrenamtsentwicklung vor Ort
- Definition und Implementierung von Standards und Abläufen zu folgenden Bereichen:
 - Gewinnung
 - passenden Einsatz
 - Qualifizierung
 - Begleitung
 - Anerkennungskultur
 - Ehemaligenarbeit
 - Partizipation
 - Konfliktmanagement und Rückmeldekultur
 - Finanzierung u.a.m.
- Erstellung diverser Arbeitsunterlagen (Leitfäden, Checklisten, Formulare, ...)
- Kommunikation der Grundsätze „Miteinander Kirche sein“
 - Ausarbeitung einer diesbezüglichen Kommunikationsstrategie, einzelne Punkte herausgreifen und vertiefen, Plakate, konkret:magazin-Serie; Sonntagsblatt-Serie, ...

¹⁷ Vgl. Strategische Ziele der Katholischen Kirche Steiermark, März 2019
Engagement-Strategie

ZIEL 5: AB 2021 IST EIN LANGFRISTIGES PROGRAMM ZUR FÖRDERUNG UND BEGLEITUNG EHRENAMTLICHEN UND FREIWILLIGEN ENGAGEMENTS EINGERICHTET.¹⁸

(11) Bis 2021 sind alle mittel- und längerfristig Engagierten mit ihren Funktionen im Datensystem der Katholischen Kirche Steiermark erfasst.

- Definition der Personengruppen und deren Erfassung
- Klärung der Zuständigkeit und Möglichkeiten der Erfassung und Wartung

(12) Ab 2021 finden spirituelle Fragen und Themen der Engagierten verstärkt Beachtung und Ehrenamtliche haben die Möglichkeit zur Glaubensvertiefung.

- Sensibilisierung für eine Offenheit und ein Raum-Geben für spirituelle Fragen im Alltag des ehrenamtlichen Engagements (Bewusstseinsarbeit, Best-Practice, Fortbildungsformate, ...)
- Erhebung und Kommunikation von Angeboten zur Glaubensvertiefung
- Reflexion des gemeinsamen Engagements, wie z. B. Warum machen wir als kirchliche Gemeinschaft dieses Projekt?
- Förderung einer Haltung und Begegnung im Sinne einer gemeinsamen Suche aller Beteiligten nach Gott¹⁹

(13) Qualifizierungsprogramme für Freiwillige bzw. Ehrenamtliche sind eingerichtet und werden ab 2021 regelmäßig durchgeführt.

- Evaluation des bestehenden Angebotes und gegebenenfalls Anpassung
- Kommunikation des Qualifizierungsprogrammes: übersichtlich, einfach, barrierefrei; Überarbeitung der diözesanen Website im Bereich Bildung und Ehrenamt
- Klärung der Finanzierung von Fortbildungen nach transparenten Kriterien
- Forcierung regionaler Qualifizierungsangebote

¹⁸ Vgl. Strategische Ziele der Katholischen Kirche Steiermark, März 2019

¹⁹ Vgl. Zukunftsbild der Katholischen Kirche, Dezember 2018

6.1 FINANZIERUNG

Die Umsetzung der Engagement-Strategie wird durch die in den Strategischen Zielen der Katholischen Kirche Steiermark dafür vorgesehenen Mitteln sichergestellt. Sie werden dem Teilbereich Ehrenamtsentwicklung zugeordnet. Gemeinsam mit dem Netzwerk Ehrenamtsentwicklung werden jährlich jene Maßnahmenpakete definiert, die mit den genannten Mitteln finanziert werden:

- ab 2020 insgesamt 1 % der jährlichen diözesanen Haupteinnahmen
- ab 2023 insgesamt 2 % der jährlichen diözesanen Haupteinnahmen

Der Schwerpunkt liegt bei Maßnahmen, die vom Teilbereich Ehrenamtsentwicklung initiiert, gesteuert und koordiniert werden. Des Weiteren vorrangig bei jenen Maßnahmen, welche die Ehrenamtsentwicklung auf unmittelbarer Engagement-Ebene im Sinne der Engagement-Strategie vorantreiben. Das Netzwerk Ehrenamtsentwicklung definiert dazu Kriterien, die Orientierung und Transparenz sicherstellen.

6.2 ÜBERPRÜFUNG DER ZIELE

Die Ziele werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Kriterien werden in Zusammenarbeit mit dem Prozessbereich Steuerung & Qualität entwickelt.

Für die **Überprüfbarkeit der Ziele** werden quantitative und qualitative Kriterien herangezogen, wie beispielsweise:

- Rollenprofile im Seelsorgeraum
- Qualitative Interviews im Kontext von Visitationen und Begleitgesprächen mit jenen, die im Seelsorgeraum mit den Agenden der Ehrenamtsentwicklung betraut sind
- Zahl jener Seelsorgeräume, die, auf Basis einer Reifegradanalyse ihrer Ehrenamtskultur, Maßnahmen zur Weiterentwicklung gesetzt haben
- Anzahl der ausgebildeten Freiwilligenkoordinator/innen
- Benutzerfreundliche und umfassende Darstellung der Engagement- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Internet
- Anzahl der digital erfassten ehrenamtlich Engagierten
- Befragung ehrenamtlich Engagierter

Im Sinne des strategischen Controllings werden das Ergebnis der Evaluierung und die Entscheidung über die weitere Vorgehensweise im Konsistorium behandelt.

Die Strategie wurde vom Netzwerk Ehrenamtsentwicklung erstellt. Mitglieder waren:

Barbara Krottil / Margit Ablasser / Bruno Almer / Katharina Avender-Hohenadler / Ursula Keutmann / Mario Offenbacher / Christian Plangger / Luise Schönlechner / Johannes Schwarzl-Ranz / Franz Windisch.

Mitglieder der Resonanzgruppen:

Stefan Eder / Wolfgang Griesebner / Hannes Gruber / Rosemarie Gruber / Regina Höfer / Gabriele Holzinger / Andreas Lechner / Helga Perner / Elisabeth Rexeis / Rut Sattlinger Andrea Ederer / Hermine Klapsch / Ewald Klug-Schwarzl / Monika Müller / Viktoria Reinprecht / Agnes Truger / Thomas Wilhelm / Christina Zisser, Anna Kirchengast / Stefanie Schwarzl-Ranz / Markus Mochoritsch / Eva Steinbichler / P. Johannes König SJ / Karin Weninger-Stößl / Bettina Heuser.

Die Engagement-Strategie tritt nach Beratung im Konsistorium mit 15. Mai 2020 in Kraft.

Graz, 12. Mai 2020

Ord.-Zl.: 5 A 2-20


Bischof




Kanzler

ANHANG A: DIÖZESANE GRUNDSÄTZE „MITEINANDER KIRCHE SEIN“ (2016)

Klarheit von Anfang an!

Was erwartet jemanden, wenn er eine bestimmte Aufgabe übernimmt? Welche (Vor)Informationen sind für eine sinnvolle und zufriedenstellende Ausübung der Tätigkeit wesentlich? Im gemeinsamen Gespräch werden zu Beginn des freiwilligen Engagements wichtige Punkte besprochen und geklärt.

Aufwand ersetzen!

Das eigene Engagement darf nicht zu einer finanziellen Belastung werden. Nachgewiesene Sachkosten, die im Rahmen des Engagements entstehen (z. B.: Arbeitsunterlagen, Materialien, Treibstoffkosten, ...) werden daher von der Organisation (Pfarre, Einrichtung,...) im Rahmen der budgetierten Höhe ersetzt. Einrichtungen und Infrastruktur sollten gratis genutzt werden können. (z. B.: Kopierer, Telefon, Räume, ...). Gleich zu Beginn der Tätigkeit wird dieser Punkt von den Verantwortlichen angesprochen und eine gemeinsame Vorgangsweise vereinbart.

Im Falle des Falles: versichert und geschützt!

Haftpflichtversicherung: Hier gilt das gesamte gesetzliche Haftpflichtrisiko versichert (wenn durch das Verschulden eines/r Ehrenamtlichen ein Dritter – Sach- oder Personenschäden – geschädigt wird). Das Haftpflichtrisiko gilt neben Haus- und Grundbesitz auch für alle Veranstaltungen, ob in eigenen oder gemieteten Räumlichkeiten, als mitversichert. In jedem Schadensfall ist ein Selbstbehalt von derzeit 400,00 festgelegt, welcher allerdings nicht den ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angelastet wird.

Vermögensschadenhaftpflichtversicherung: Hier sind sowohl Eigen- als auch Drittschäden gedeckt, d.h. wenn ein/e ehrenamtlich bzw. freiwillig Engagierte/r einen Vermögensschaden verursacht oder wenn die Diözese Graz-Seckau oder eine ihrer Einrichtungen von einem Dritten (für einen Vermögensschaden) haftpflichtig gemacht wird. Ein Vermögensschaden besteht praktisch immer in einer Geldforderung (weder Sach- noch Personenschaden).

Unfallversicherung: Bei Invalidität und Todesfall. Versichert gilt die Mitarbeit und Teilnahme an allen Veranstaltungen der Pfarre (weltweit), wobei Unfälle auf dem direkten Weg zu und von der Versichertenbetätigung als eingeschlossen gelten.

Dienstfahrtenkaskoversicherung: Wenn ein/e Haupt- oder Ehrenamtliche/r mit ihrem/seinem Privat-PKW im Rahmen einer beauftragten „Dienstfahrt“ einen selbst verschuldeten Unfall verursacht, ist der Schaden am eigenen PKW gedeckt, ein Selbstbehalt ist von der zuständigen Einrichtung zu tragen. Fahrten zu (periodischen) Sitzungen sind davon nicht mitgedeckt.

Jedes Engagement hat eine bestimmte Dauer!

Die zeitliche Dauer des Engagements wird im Vorhinein geklärt. Die Möglichkeit des zeitlich begrenzten Engagements wird dabei verstärkt gefördert und genauso wie das unbegrenzte wertgeschätzt und akzeptiert. Nach Ablauf der vereinbarten Zeitspanne (z. B. Ende einer PGR-Periode oder eines Projektes) wird eine eventuelle Fortführung neu geklärt. In manchen Fällen kann es zum Gelingen der Sache notwendig sein, von Seiten der Verantwortlichen ein Ende des Engagements herbeizuführen.

Beginn und Ende des Engagements finden eine Gestaltung!

Die Art und Weise, wie der Beginn bzw. das Ende des Engagements gestaltet wird, ist von wesentlicher Bedeutung. Daher werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlich (im Rahmen des Gemeindegottesdienstes, des Pfarrblattes, der Website der Pfarre bzw. Einrichtung, ...) in ihrer (neuen) Funktion vorgestellt bzw. nach Beendigung bedankt. So wird die Bedeutung der jeweiligen Aufgabe und der Berufung aller Christinnen und Christen bewusstgemacht.

Information und Kommunikation bilden die Basis!

Mitarbeiter/innen erhalten für die Ausübung ihrer Tätigkeit alle notwendigen Informationen (auch gesetzliche Bestimmungen und Verordnungen) und Kontaktdaten in verständlicher Form und geben Informationen/Erfahrungen ihrerseits weiter. Die Verantwortlichen in der Pfarre/Einrichtung tragen dafür Sorge, dass Mitteilungen diözesaner oder regionaler Stellen rechtzeitig weitergeleitet bzw. die ehrenamtlich verantwortlichen Mitarbeiter/innen in einem bestimmten Bereich namentlich bei den jeweiligen diözesanen Stellen bekannt gegeben werden. Besonders wird auf das offizielle diözesane Monatsmagazin konkret:magazin und das wöchentliche konkret:infomail hingewiesen.

Wir alle haben unsere Kompetenzen!

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Möglichkeiten der regelmäßigen Qualifizierung angeboten, damit sie ihre Aufgaben weiterhin gut und erfolgreich ausüben können. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eingeladen, ihre Bedürfnisse und Wünsche einzubringen. Diözesan organisierte Bildungsangebote finden verstärkt in den Regionen statt, um lange Anfahrtszeiten und somit Fahrtkosten möglichst gering zu halten. Diese Bildungsangebote orientieren sich u. a. an einer regelmäßigen Erhebung des Bedarfs in einem bestimmten regionalen oder fachlichen Bereich. Kurs- und Aufenthaltskosten, sowie Fahrtkosten (Benzingeld oder ÖBB-Ticket) werden von der Organisation nach vorhergehender Absprache (Mitarbeitende, Pfarre oder Einrichtung, diözesane Stelle) subventioniert. Daher ist im Budget der Pfarre/Einrichtung ein eigener Posten für Weiterbildung vorzusehen.

Glaubensvertiefung ermöglichen!

Freiwillig Engagierte werden in ihren spirituellen Bedürfnissen wahrgenommen. Zusätzlich zu aufgabenspezifischen Weiterbildungen werden entsprechende Möglichkeiten zur Glaubensvertiefung angeboten und die Teilnahme daran gefördert. Dienste und Projekte werden auch in ihrer spirituellen Dimension erschlossen. Es gibt Möglichkeiten, das eigene Engagement im Licht des Evangeliums sehen und verstehen zu lernen.

Anerkennung durch Begleitung und Wertschätzung

Eine regelmäßige Begleitung durch die jeweils Verantwortlichen stärkt den Blick auf das größere Ganze und das Bewusstsein, einen wichtigen und spezifischen Beitrag für die Lebendigkeit der Kirche zu leisten. Dazu zählen u. a. eine Einführung ins Team, in den Aufgabenbereich, Feedback, „Mitarbeiter/innen-Gespräche“ und klar zum Ausdruck gebrachtes ehrliches Interesse an und Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gemeinschaft und Kontakte sind wichtige Formen der Wertschätzung und Motivation. Daher werden entsprechende Gelegenheiten geschaffen und kultiviert. (Mitarbeiter/innen-Fest, gemütlicher Teil nach Besprechungen, Ausflüge, Wallfahrten...)

Das persönliche Engagement findet Bestätigung!

Vor allem für Jugendliche und junge Erwachsene kann der Nachweis ihres freiwilligen Engagements eine Hilfestellung für ihre weitere berufliche Laufbahn darstellen. Bei Bedarf wird daher eine schriftliche Bestätigung vom Leiter/in der Pfarre/Einrichtung über deren Engagement ausgestellt. Die Diözese Graz-Seckau hat dafür eigene Vordrucke, die in der Handreichung „Miteinander Kirche sein“ und als Download über die diözesane Website erhältlich sind.

ANHANG B: PERSONELLE VERANKERUNG VON EHRENAMTSENTWICKLUNG IN DEN DIÖZESANEN STRUKTUREN

Der **Teilbereich Ehrenamtsentwicklung** innerhalb des Prozessbereiches Innovation & Entwicklung umfasst primär das strategische Freiwilligenmanagement.

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Engagement-Strategie ist es notwendig, dass auf **Ebene der Seelsorgeräume** Personalressourcen für Ehrenamtsentwicklung mit Fokus Freiwilligenmanagement eingeräumt sind, da diözesane Rahmenkonzepte (zu Gewinnung, Anerkennung, Begleitung, ...) nur dann wirksam werden, wenn sie auch in den Seelsorgeräumen unter Beachtung der jeweiligen Gegebenheiten verbindlich zum Leben gebracht werden. Darüber hinaus fungieren Freiwilligenmanager/innen als Anlaufstelle für Engagement-Interessierte, Engagierte, ehrenamtliche Freiwilligenkoordinator/innen in Pfarren und Einrichtungen sowie für Hauptamtliche innerhalb des Seelsorgeraumes. Das Rollenprofil des/der Pastoralverantwortlichen trägt dieser Notwendigkeit Rechnung.

Auf Ebene der Regionen: Regionalkoordinator/innen vernetzen die Freiwilligenmanager/innen in der Region und sind Bindeglied zum Teilbereich Ehrenamtsentwicklung. Sie fungieren als Clearing-Stelle bei Konflikten zwischen Ehrenamtlichen und Freiwilligenkoordinator/innen, wenn diese auf Seelsorgeraum-Ebene nicht lösbar sind.

Ehrenamtliche Freiwilligenkoordinator/innen für freiwillig Engagierte in Belangen ihres Ehrenamtes in Einrichtungen und Pfarren für unmittelbare Tagesaufgaben. Sie sind mit den Freiwilligenmanager/innen im Seelsorgeraum(leitungsteam) verbunden. Ihre Qualifizierung ist Aufgabe des Prozessbereiches Ehrenamtsentwicklung (in Abstimmung mit der Personalentwicklung und dem Ressort Bildung, Kunst & Kultur).

Auf weiteren Ebenen

Verankerung des Schwerpunktes Ehrenamtsentwicklung im Kontext der Kernprozesse der jeweiligen Ressorts und Prozessbereiche.

ANHANG C: AUFGABEN DES FREIWILLIGENMANAGEMENTS (IM SEELSORGERAUM) UND DER FREIWILLIGENKOORDINATION (IN DER KIRCHE VOR ORT)

Die Ausarbeitung der konkreten Aufgabenprofile ist Teil der Maßnahmen der Engagement-Strategie. Dennoch sollen hier einige Tätigkeiten aufgezeigt sein, um eine erste Vorstellung von diesen neuen Aufgabenfeldern zu bekommen.

Aufgaben des Freiwilligenmanagements im Seelsorgeraum

- Implementierung diözesaner Standards zur Ehrenamtsentwicklung und Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen im Seelsorgeraum
- Unterstützung der ehrenamtlichen Freiwilligenkoordinator/innen
- Qualifizierungsbedarf ermitteln und Begleitung und Qualifizierung sicherstellen
- Kommunikation des Themas Engagementförderung im Seelsorgeraum
- Erhebung von Engagementbereichen/Aufgabenbereichen (gemeinsam mit Interessierten)
- Aufgabenprofile erstellen
- Engagementnachweise ausstellen
- Partizipation strukturell und praktisch ermöglichen
- Gegebenenfalls Zahlen erheben und kommunizieren
- Beratung von Gremien und Vorstand
- Engagementförderung evaluieren/Verbesserungsmaßnahmen initiieren
- ...

Aufgaben der Freiwilligenkoordination in Pfarren, Kirchorten, Einrichtungen, ...

- Engagierte gewinnen
- Charismen fördern
- Erstgespräche führen
- Einarbeitung sicherstellen
- Regelmäßige Reflexionsgespräche führen
- Anerkennungskultur leben
- Engagierte verabschieden
- Kontakt zu ehemaligen Freiwilligen und Ehrenamtlichen halten
- Überblick über alle Ehrenamtlichen/Freiwilligen haben (Liste mit Kontaktdaten, Engagementbereich, Beginn, ...)
- ...