



Ehrenamt & freiwilliges Engagement
in der Katholischen Kirche Steiermark

Engagementförderung Leitfäden zur Gestaltung

Impressum: Diözese Graz-Seckau, Prozessbereich Innovation & Entwicklung,
Netzwerk Ehrenamtsentwicklung der Katholischen Kirche Steiermark,
Mag.^a Barbara Krötil, Bischofplatz 4, 8010 Graz ·
Fotos: Fotolia, Gerd Neuhold · Infografiken: Prozessbereich Steuerung &
Qualität, Victoria Bauer · Layout: Prozessbereich Kommunikation,
Franz Pietro/DigiCorner · Druck: Dorrong.

© Graz 2021

” 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, Machtta-ten zu wirken, einem anderen prophetisches Reden, einem anderen die Fähigkeit, die Geis-ter zu unterscheiden, wieder einem anderen verschiedene Arten von Zungenrede, einem anderen schließlich die Gabe, sie zu über-setzen. Das alles bewirkt ein und derselbe Geist; einem jeden teilt er seine besondere Gabe zu, wie er will.“

1 Kor 12,6–11

Für eine erfolgreiche Engagementförderung ist es wichtig, dass die Aufgabe der Freiwilligenkoordination in **Einrichtungen** bzw. im **Seelsorgeraum** und seinen **kirchlichen Orten** personell verankert ist (<http://katholische-kirche-steiermark/freiwilligenkoordination>). Bis es soweit ist, können einzelne Aufgaben auf mehrere Personen verteilt werden. Klar vereinbarte Zuständigkeiten bei den nachfolgend aufgezeigten Abläufen sind wesentlich:

- 1 Engagement in der Katholischen Kirche Steiermark ermöglichen und Freiwillige gewinnen C.3.1.4.1.
- 2 Ein passendes, Charismen-orientiertes Engagement in der Katholischen Kirche Steiermark beginnen C.3.1.4.2
- 3 Begleitgespräche mit ehrenamtlich bzw. freiwillige Engagierten durchführen C.3.1.4.3.
- 4 Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement beenden C.3.1.4.4.
- 5 Ehrenamtliche bzw. freiwillig Engagierte aus- und fortbilden C.3.1.4.5.
- 6 Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement bedanken C.3.1.4.6.
- 7 Konflikte im Ehrenamt und freiwilligem Engagement bearbeiten C.3.1.4.7.
- 8 Finanzierung von Maßnahmen zur Engagementförderung innerhalb des Seelsorgeraums abwickeln C.3.1.4.8.
- 9 FreiwilligenkoordinatorInnen gewinnen und einführen C.3.1.4.9.

Die einzelnen Abläufe bzw. Prozesse von C.3.1.4.1. bis C.3.1.4.9. können **in beliebiger Reihenfolge** angewendet werden. Sie finden auf jeder Seite einen **QR-Code**, der Sie direkt zu ausführlicheren Informationen führt, die auch unter https://konkret.graz-seckau.at/ablauf_ehrenamt abrufbar sind.

Kontakt & Information



Mag.^a Barbara KROTIL

Prozessbereich Innovation & Entwicklung/
Strategische Ehrenamtsentwicklung

barbara.krottil@graz-seckau.at

0316 / 8041-378

ehrenamtsentwicklung@graz-seckau.at

Ehrenamtsentwicklung & Engagemenförderung

Leitfäden zur Gestaltung

Liebe SeelsorgerInnen, liebe FreiwilligenkoordinatorInnen und EngagementförderInnen!

„Wir gehen vom Leben der Menschen aus!“ Dieser erste Auftrag des Zukunftsbildes der Katholischen Kirche Steiermark gilt im Besonderen dann, wenn Ehrenamt und freiwilliges Engagement gestaltet und gefördert werden will – sei es in Pfarren, Seelsorgeräumen, kirchlichen Einrichtungen oder diözesanen Gremien.

Das Leben der Menschen verändert sich und so auch ihre individuellen Möglichkeiten, Motive und Erwartungen im Blick auf ein Engagement. Das hat zur Folge, dass bisherige, bewährte Formen der Gewinnung, Begleitung und Beendigung überdacht und aktualisiert werden müssen, um Menschen HEUTE ein Engagement zu ermöglichen.

Eine weitere Motivation, Rahmenbedingungen und Abläufe zu gestalten, findet sich im Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark: „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.“, Auftrag 6. Damit rücken nun jene Menschen verstärkt in den Fokus, die sich ehrenamtlich engagieren bzw. engagieren wollen.

Die vorliegenden Leitfäden richten sich an Sie als Führungsteams in Seelsorgeräumen, Pfarren und Einrichtungen sowie als haupt- und ehrenamtliche FreiwilligenkoordinatorInnen. Die Abläufe unterstützen Sie dabei, unter den geänderten Bedingungen Engagement zu fördern und Ehrenamtskultur zu gestalten. Mit Vorlage dieser Prozesse wird auch folgendes Ziel der Engagement-Strategie der Katholischen Kirche Steiermark verfolgt: „Bis 2024 sind Standards und Abläufe im Engagement-Bereich definiert, weiterentwickelt und implementiert. Unterstützende Arbeitsunterlagen stehen zur Verfügung.“

Der geschilderte Ablauf dient als roter Faden, wenn jemand für ein Engagement gewonnen oder es ihr/ihm ermöglicht werden soll. Ebenso berücksichtigt er die Situation, wenn neue Engagementideen herangetragen und umgesetzt werden möchten

➤ 1: Engagementbereiche & -bedarfe erheben

Einerseits geht es darum, Rahmenbedingungen im Seelsorgeraum oder in Einrichtungen abzustechen, unter denen ganz neues Engagement möglich sein kann. D. h. es ist zu entscheiden, in welchem Format mit IdeengeberInnen zusammengearbeitet werden soll, welche Ressourcen für die Umsetzung der Ideen zur Verfügung gestellt werden (Raum, Personen, Finanzen, Materialien/Kommunikationsmittel, ...) und welche Ideen inhaltlich (nicht) mit dem Evangelium vereinbar sind.

Andererseits gilt es, bereits etablierte Engagementbereiche für alle verständlich zu beschreiben und den Bedarf an Engagierten zu erfassen. Dadurch können eigene Vorstellungen klarer, notwendige Entscheidungen getroffen und Maßnahmen in die Wege geleitet werden.

Beispiel:

Engagementbereich „Besuchsdienst zuhause“: Menschen, die allein leben, freuen sich darüber, mit anderen von Zeit zu Zeit ins Gespräch zu kommen. Als christliche Gemeinde schauen wir aufeinander und nehmen diese Sehnsucht wahr. Der Besuchskreis gestaltet diese Kontakte je nach Wunsch und Möglichkeit.

Bedarf: Da mehr Personen als bisher besucht werden sollen, werden 2-3 neue Engagierte gesucht, die v. a. im bisher nicht wahrgenommenen Ortsteil X diesen Dienst einmal im Monat wahrnehmen können.

➤ 2: Tätigkeitsprofil erstellen

Tätigkeitsprofile schaffen Klarheit sowohl für potentiell Engagierte als auch für jene, die Ehrenamtliche suchen. Tätigkeitsprofile sind so beschrieben, dass sich Interessierte eine möglichst gute Vorstellung von der Aufgabe machen und so eine Entscheidung treffen können.

Vorlagen unter <https://konkret.graz-seckau.at/ehrenamt>

➤ 4: Kreis der Adressaten festlegen & kennenlernen

Sozialraumanalysen, Erkenntnisse aus der Lebensweltforschung, Freiwilligenstudien, Erfahrungen aus der Pastoralplanerstellung helfen, eine bessere Vorstellung von den AdressatInnen zu bekommen. Vor allem aber ermöglicht das direkte Gespräch mit ihnen, ihre Möglichkeiten und Motive für ein Engagement kennen zu lernen.

Beispiel:

Die Homepage des Seelsorgeraumes soll neu erstellt werden und dabei interaktive Möglichkeiten bieten. Dafür wird einE freiwillig EngagierteR gesucht, der in einem Zeitraum von 3 Monaten die neue Homepage umsetzt. Ein Tätigkeitsprofil konkretisiert die Details.

Adressatengruppe: IT-affine, kreative Personen, zeitlich unabhängig, Gespür für die Themen und Mediennutzung der Bevölkerung im Seelsorgeraum, Studierende, SchülerInnen (evtl. als Projekt anrechenbar), Neuzugezogene, ...

➤ 5: Kommunikation planen, durchführen & weiterführen

Beispiele für Wege und Medien der Werbung

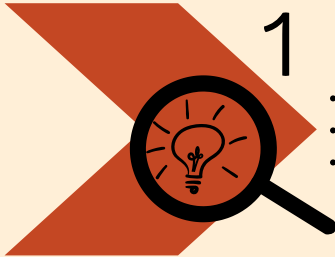
- » Internet: eigene Homepage, Ehrenamtsseite der Katholischen Kirche Steiermark, Ehrenamt-Plattformen, Social Media, ...
- » Pressearbeit: Regionalzeitungen, Sonntagsblatt, Kooperationen mit Gemeinden, Vereinen und Einrichtungen
- » Veranstaltungen: Feste, Gottesdienste, Mitarbeiterfest, Tag der offenen Tür, ...
- » Direkte Ansprache: Ehemalige Engagierte, zufällige Kontakte, Bekannte, Nachbarschaft, Vereine, ...
- » Flyer: Gestaltung, gezielte Platzierung an bestimmten Orten, an der die Personengruppe erreicht werden kann, evtl. Verteilung im Einzugsgebiet
- » Plakate/Aushänge: Kommunikation der Engagementmöglichkeiten (evtl. mit Fotos von Aktionen) in Besucherzentren, Kaufhäusern, Schulen, Ärzte, Einrichtungen, ...
- » Am jährlichen Freiwilligen(sonn)tag: Dank an Engagierte und Ausstellung der Engagementbereiche z. B. über Plakatwände mit Beschreibung und Erfahrungsberichten, Ansprechpersonen, ...

Für die Bearbeitung der darauffolgenden An- und Nachfragen ist genügend Zeit einzuplanen. Der erste Kontakt ist für Interessierte oftmals entscheidend.

Engagement in der Katholischen Kirche Steiermark ermöglichen und Freiwillige gewinnen

„Wir orientieren uns am Auftrag der Kirche und an den Fähigkeiten derer, die vor Ort leben, und verabschieden uns davon, vorgegebene Aufgaben zu verteilen.“

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 6



1

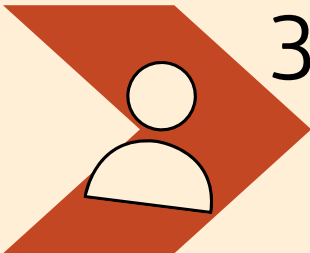
Engagementbereiche & -bedarf erheben

- Rahmenbedingungen für neue Engagementideen vereinbaren
- Engagementbereiche erheben und beschreiben
- Bedarf feststellen, entscheiden, terminisieren

2

Tätigkeitsprofil erstellen

- Ziel und Sinn des Engagements formulieren
- Aufgaben und Nichtaufgaben klären
- Zeitspende: Ausmaß und Dauer abschätzen
- Notwendige und wünschenswerte Fähigkeiten und Interessen benennen
- Schnittstellen zu bzw. Zusammenarbeit mit anderen Engagierten oder Hauptamtlichen festhalten



3

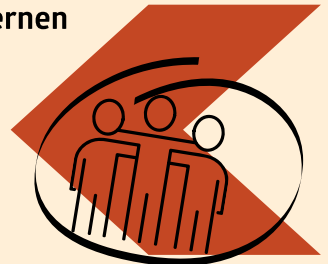
AnsprechpartnerInnen festlegen

- FreiwilligenkoordinatorInnen für den Erstkontakt kommunizieren
- GruppenleiterInnen für themenspezifische Auskunft bekannt geben
- Personen, die für InteressentInnen ansprechbar und in der Engagementförderung kompetent sind, anfragen

4

Kreis der AdressatInnen festlegen & kennenlernen

- Das Engagementangebot oder Tätigkeitsprofil aufgreifen
- AdressatInnen kennzeichnen (z. B. Fähigkeiten, Interessen, Alter, zeitliche Ressourcen, Mobilität, ...)
- Feedback von einzelnen AdressatInnen einholen
- Engagementangebot anpassen oder andere AdressatInnen wählen



5

Kommunikation planen, gestalten & durchführen

- (digitale) Orte, wo die AdressatInnen anzutreffen sind, erheben
- Kommunikationswege und -mittel, die den AdressatInnen entsprechen, wählen
- Inhalt, Sprache und Optik des Engagementangebots an den AdressatInnen ausrichten
- Interessierten Auskunft geben und Termin für ein Erstgespräch vereinbaren



Ein gut gestalteter Einstieg in ein Ehrenamt erleichtert das Ankommen in der konkreten freiwilligen Tätigkeit und im Sozialgefüge der Pfarre, Einrichtung oder eines Projektes, d.h. in der „Organisation“. Motivation und Zufriedenheit werden so schon zu Beginn gestärkt.

➤ 1: Erstgespräch durchführen & Erwartungen abklären

Das Gespräch soll ohne äußere Störungen in einer angenehmen, wertschätzenden Atmosphäre und ohne Zeitdruck erfolgen. Je nach Situation kann es auch in einer Gruppe von mehreren Personen, die alle an einem bestimmten Engagement interessiert sind (z. B. Firmbegleitung oder eine gemeinsame, neue Projektidee) stattfinden. Idealerweise sollten mehrere Engagementmöglichkeiten angeboten werden. So kann jenes Ehrenamt gefunden werden, das auch den Stärken der potenziell Engagierten entspricht.

➤ 2: Das weitere Vorgehen vereinbaren

Wenn Interessierte oder auch die FreiwilligenkoordinatorInnen für eine Entscheidung noch Zeit benötigen, soll diese anberaumt werden. Vielleicht gibt es Bedarf nach weiteren Informationen oder Gesprächen mit anderen Personen.

Kommt der/die FreiwilligenkoordinatorIn zum gut begründeten Schluss, dass entgegen der Einschätzung der/des potenziell Engagierten kein Engagement in Frage kommt, muss dies klar und wertschätzend ausgesprochen werden. Diese Entscheidung obliegt den FreiwilligenkoordinatorInnen. Unter Umständen fehlen wesentliche Fähigkeiten oder Eigenschaften, die für ein (bestimmtes) Engagement unbedingt gegeben sein müssen.

Wenn bereits Engagierten eine neue Tätigkeit übernehmen, ist der bisherige Engagementaufwand zu berücksichtigen und evtl. eine Entlastung zu vereinbaren.

➤ 3: Vereinbarungen konkretisieren & verbindliche Entscheidung für ein Engagement treffen

Im Zuge der Entscheidung für ein Ehrenamt bzw. eine freiwillige Tätigkeit gilt es, verbindliche Absprachen zu treffen, die allen Beteiligten und auch Betroffenen Sicherheit und Klarheit geben.

Für folgende ehrenamtliche Funktionen ist nach Aufklärung über die Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch freimachen“ der katholischen Kirche in Österreich die Kenntnisnahme auch schriftlich einzuholen:

Pfarrgemeinderäte, Wirtschaftsräte, pfarrliche KoordinatorInnen und LeiterInnen von Kinder-, Jungschar- und MinistrantInnengruppen, MesnerInnen und LeiterInnen von Kinderchören.

➤ 4: Den Beginn vorbereiten & nachfragen

Die Erfassung der Person in ihrer längerfristigen (1 Jahr plus) ehrenamtlichen Funktion im digitalen Datensystem BoomTargetManager stellt sicher, dass die Engagierten in die Kommunikations- und Informationsabläufe der Organisation eingebunden sind und einen Zugang zum MitarbeiterInnenportal der Katholischen Kirche Steiermark (INTRANET) haben.

Ebenso wird dadurch ermöglicht, dass Begleit- und Anerkennungsmaßnahmen alle Engagierten berücksichtigen und niemand übersehen wird.

Jede neue Person bringt eine Veränderung in das bisherige System. Das Sozialgefüge, die Abläufe und auch Zuständigkeiten sind davon betroffen. Was brauchen die aktuell Handelnden an Informationen, damit sie sich gut vorbereiten können? Müssen bisherige Abläufe und Strukturen angepasst werden?

Ein Nachfragen innerhalb von 4 bis 8 Wochen ist ein Zeichen der Wertschätzung. Zugleich können Anliegen und Fragen, die im Tun entstanden sind ins Gespräch gebracht und weiterverfolgt werden.

Ein passendes, Charismen-orientiertes Engagement in der Katholischen Kirche Steiermark beginnen

„Wir respektieren die Freiheit und Selbstbestimmung bei der Übernahme von Aufgaben. Ehrenamtliche Engagements werden bezüglich Dauer und Umfang klar vereinbart.“

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 6



1

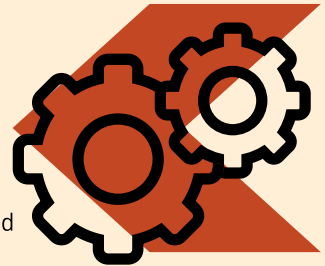
Erstgespräch durchführen & Erwartungen abklären

- Stärken und Interessen der/des eventuell Engagierten erfragen
- Wechselseitige Anliegen und Erwartungen aussprechen
- Neue Engagementideen anhören und gemeinsam beraten
- Engagementbereiche und Engagementangebote vorstellen
- Darüber informieren, wer wir als "Organisation" sind, was uns wichtig ist und wofür wir uns einsetzen

2

Das weitere Vorgehen vereinbaren

- Zusammenpassen eines bestimmten Engagements und der interessierten Person feststellen
- Möglichkeit eines unverbindlichen Ausprobierens, d. h. einer Schnupperphase, besprechen und anbieten
- Andere Engagementmöglichkeiten als Alternative anbieten
- Wenn kein Engagement bei uns vorstellbar ist: wertschätzend und klar absagen



3

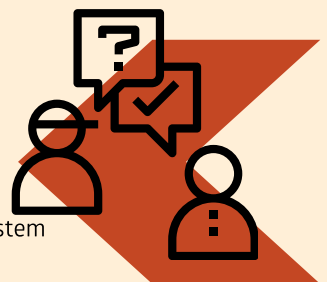
Vereinbarungen konkretisieren & verbindliche Entscheidung für ein Engagement treffen

- Zeitpunkt des Beginns, des Ortes, der Dauer vereinbaren
- Evtl. notwendige Ausbildung benennen und in die Wege leiten
- Kontaktdaten fachlicher Ansprechpersonen bekannt geben
- Datenschutzvereinbarung unterzeichnen und die Zustimmungserklärung geben (online in Verbindung mit der Erfassung im digitalen Datensystem BoomTargetManager)
- Über die Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch freimachen“ der Katholischen Kirche Österreich aufklären

4

Den Beginn vorbereiten & nachfragen

- Informationsmaterialien übergeben
- MitarbeiterInnen informieren und Strukturen vorbereiten
- Neue Engagierte inhaltlich, organisatorisch und persönlich einführen
- Person in ihrer ehrenamtlichen Funktion im digitalen Datensystem BoomTargetManager erfassen
- Innerhalb der ersten 4 bis 8 Wochen den Kontakt zur/zum Engagierten suchen
- Anliegen und offene Fragen nach dem Beginnzeitraum besprechen



Gerade das In-Beziehung-bleiben und das ehrliche Interesse an der Person, wie es ihr in ihrem Engagement geht und was sie bewegt, trägt wesentlich zur Zufriedenheit im Ehrenamt bei. Maßnahmen der Engagementförderung können abgestimmt und zeitgerecht in die Wege geleitet werden.

➤ 1: Neu in einer ehrenamtlichen Tätigkeit

Es freut beinahe jede und jeden, wenn gerade zu Beginn nachgefragt wird, wie es einem im Engagement geht.

Es macht Sinn, dass ein Gespräch vereinbart wird, für das sich die Beteiligten auch gut Zeit nehmen. Das Gespräch kann seitens der FreiwilligenkoordinatorInnen oder der Gruppenleitung erfolgen.

➤ 2: Eine Schnupperphase geht zu Ende

Die Möglichkeit, die eine oder andere freiwillige Tätigkeit einmal unverbindlich kennenzulernen, um das für jemanden passende Ehrenamt zu finden, ist wichtig. Am Ende ist gemeinsam zu besprechen, wie es weitergehen soll. Worauf auch immer man sich festlegt, ist auch hier ein ehrliches, klares und wertschätzendes Miteinander wichtig.

➤ 3: Jährliche Begleitgespräche planen

Wenn sich sehr viele engagieren, wird man eine Auswahl treffen müssen, mit wem in einem Jahr auf jeden Fall ein Gespräch zu führen ist. Kriterien der Auswahl können beispielsweise sein:

- » Dauer des Engagements (neu begonnen, schon 5 Jahre in einer Funktion u.a.m.)
- » Alter der/des Engagierten, um auch das Thema des Beendens und der Nachfolge frühzeitig ins Gespräch zu bringen
- » Anzahl und Umfang des Engagements
- » alphabetische Reihung
- » VerantwortungsträgerInnen und GruppenleiterInnen bestimmter Engagementbereiche (z. B. alle, die einen liturgischen Dienst ausüben)

➤ 4: Jährliche Begleitgespräche durchführen

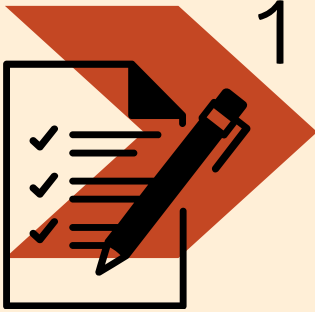
Mögliche Themenfelder:

- » Persönliches Wohlbefinden
- » Zufriedenheit mit dem Engagement (Inhalt, Umfang, Dauer)
- » Herausforderungen/Problemstellungen im persönlichen, kirchlichen Engagement
- » Erwartungen und Veränderungswünsche/Entwicklungspotential
- » (Erster) Ausblick auf verbleibende Dauer des Engagements und Vorstellungen für danach
- » Wunsch/Bedarf nach Fort- bzw. Ausbildung, spirituellen Angeboten
- » Bringt der/die Engagierte auch Glaube und Spiritualität ins Gespräch, ist dies mit wachem, ehrlichem Interesse aufzunehmen, hinzuhören und in behutsamer und freilassender Form zu besprechen.
- » Abschließende Klärung, wie mit dem Geäußerten weiter verfahren werden soll: Was vereinbaren wir? Wer ist zu informieren?

Begleitgespräche mit ehrenamtlich bzw. freiwillig Engagierten durchführen

„Die Talente, Begabungen und Fähigkeiten der Menschen werden bewusst gefördert und entwickelt.“

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 6



1

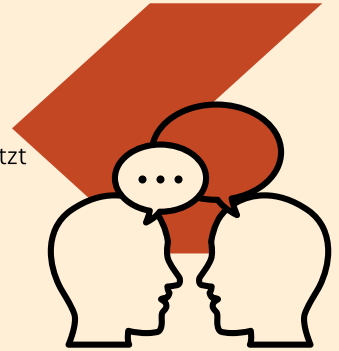
Neu in einer ehrenamtlichen Tätigkeit

- Innerhalb der ersten 4 bis 8 Wochen Kontakt aufnehmen
- Anliegen und Fragen nach dem Beginnzeitraum erheben
- Orientierung geben und Anregungen weiterverfolgen

2

Eine Schnupperphase geht zu Ende

- EngagierteR bleibt in ihrer/seiner gewählten Tätigkeit
- Eine neue Tätigkeit wird ins Auge gefasst
- Eine neue Engagementidee ist entstanden und wird umgesetzt
- Ein weiteres Engagement ist nicht möglich



3

Jährliche Begleitgespräche planen

- Personen(gruppe) bestimmen, mit denen in den folgenden 12 Monaten ein Gespräch geplant wird
- Gespräche auf mehrere Personen, die dafür zur Verfügung stehen, aufteilen
- Termine mit den Engagierten vereinbaren

4

Jährliche Begleitgespräche durchführen

- Eine wertschätzende und entspannte Atmosphäre schaffen
- Mit ehrlichem Interesse und aufmerksam zuhören
- Vereinbarungen treffen
- Vereinbarte Schritte in die Wege leiten



Es ist wichtig, dass jedes Engagement – unabhängig von seiner Dauer – gut gestaltet beendet wird. Auch dann, wenn der Abschied konfliktbehaftet ist oder wenn der/die Engagierte nur in einem ihrer/seiner ehrenamtlicher Funktionen aufhört.

Je angemessener das Ende erlebt wird, umso positiver ist die persönliche und öffentliche Wahrnehmung. Diese wiederum hat Bedeutung für eventuell neue Engagierte.

➤ 1: Das Ende des Engagements ansprechen

Wenn der/den Engagierten das Ende ihres/seines Engagements nahegelegt werden muss, ist diese Entscheidung für alle Betroffene eine Herausforderung.

Die Verletzung der/des Ehrenamtlichen und die daraus folgenden Konsequenzen sind zu bedenken. Aber sie dürfen bei wirklich begründeten Fällen kein Hindernis sein.

Ein Beschluss aller Verantwortlichen muss vorliegen, bevor das Gespräch mit der/dem Engagierten geführt wird. Die Gründe für die Beendigung sollen genannt und wertschätzend kommuniziert werden. Solche könnten sein: Nachteile für andere Engagierte oder für Betroffene, gesundheitliche Gründe, Überforderung u. a. m.

In manchen Fällen kann eine stufenweise Reduzierung der bisherigen Tätigkeiten eine Lösung sein.

➤ 2: Entscheidung treffen & kommunizieren

Oftmals ist die Ankündigung „Ich höre auf“ eher ein Wunsch nach mehr Anerkennung oder einer Veränderung. Hier ist nachzufragen und auszusprechen, was tatsächlich ansteht. Wenn es wirklich das Beenden ist, dann ist diesem Wunsch nachzukommen.

➤ 3: Abschlussgespräch führen

Ein Abschlussgespräch bewirkt viel Positives und Wertvolles. Erfahrungen und Erkenntnisse können gesichert werden und in Folge die Ehrenamtskultur vor Ort verbessern. Zugleich können wichtige Themen, wie die Gestaltung des Beendens, die Art und Weise, wie man in Kontakt bleiben möchte und Übergabefragen miteinander besprochen werden. Ein Abschlussgespräch ist auch Ausdruck der Wertschätzung einer Person und ihres geleisteten Engagements.

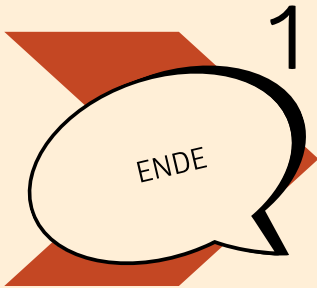
➤ 4: Beendigung in die Wege leiten & Abschluss gestalten

Wenn Engagierte weiterhin in ihrer ehemaligen Funktion im Kommunikations- und Informationsnetzwerk eingebunden bleiben möchten, ist dies lt. DSGVO nur mit ihrem Einverständnis möglich. Sie sind im digitalen Datensystem BoomTarget-Manager im Gremium „ehemalig EngagierteR“ zu speichern oder andernfalls zu löschen.

Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement beenden

„Um qualitätsvolles Arbeiten zu garantieren, sind Zeit für den Menschen, eine sorgsame Vorbereitung und Reflexion notwendig.“

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 9



1

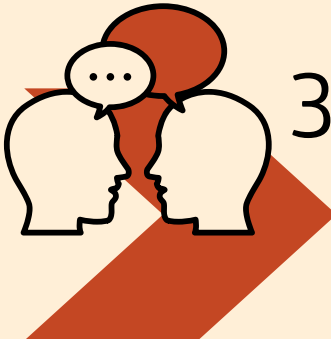
Das Ende des Engagements ansprechen

- Die vereinbarte Dauer ist vorüber
- Die/der Engagierte äußert den Wunsch nach einer Beendigung
- Das Ende wird seitens der Verantwortlichen (FreiwilligenkoordinatorInnen, Seelsorgeraum-Führungsteam, Einrichtungsleitung, Pfarrgemeinderat, GruppenleiterIn) angestrebt, da das Engagement nicht mehr verantwortet werden kann

2

Entscheidung treffen & kommunizieren

- Den Wunsch nach einem Ende oder einer Veränderung unterscheiden
- Den gemeinsamen Beschluss aller Verantwortlichen (s.o.) zur Beendigung eines Engagements vorbereiten
- Entscheidung treffen und kommunizieren



3

Abschlussgespräch führen

- Das Engagement gemeinsam reflektieren
- Wechselseitig wertschätzendes Feedback geben
- Termin der Beendigung, die Nachfolge und Übergabe klären
- Dank für das Engagement aussprechen
- Nachweis und weiteren Kontakt vereinbaren
- Form des Abschlusses ausmachen

4

Beendigung in die Wege leiten & Abschluss gestalten

- Nachweis ausstellen
- Engagementstatus in BoomTargetManager anpassen: Funktion beenden und – sofern die Zustimmung vorliegt – speichern im Gremium „ehem. EngagierteR“
- Beendigung öffentlich kommunizieren
- Abschluss (öffentlich) gestalten



Viele freiwillig Engagierte bringen umfassende Erfahrungen und hohe fachliche sowie persönliche Kompetenzen ins Engagement mit. Dort, wo aber spezielle Kenntnisse oder Fähigkeiten erforderlich werden, sollen diese auch erworben werden können.

Darüber hinaus haben Ehrenamtliche oftmals den Wunsch, ihre Kompetenzen im Rahmen des Engagements zu erweitern. Neben Formaten, wie regelmäßigem Austausch untereinander, Feedback, learning by doing, Supervision u. a. m. spielen Aus- und Fortbildungen eine wichtige Rolle.

➤ 1: Aus- und Fortbildungsbedarf bzw. -anliegen erheben

Welche Aus- oder Fortbildung besonders unterstützt oder in die Wege geleitet werden, steht in Bezug zum Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, dem Pastoralplan des Seelsorgeraumes bzw. der strategischen Ausrichtung einer Einrichtung.

➤ 2: Bedarf zusammenschauen, reihen & über die Durchführung entscheiden

Nicht alles ist immer gleichzeitig möglich: Zeit und Geld sind begrenzt. Daher sind eine Reihung und Gewichtung des Bedarfs anzustreben und eine Entscheidung muss getroffen werden. Diese ist begründet, transparent und nachvollziehbar.

➤ 3: Bildungsangebote recherchieren & organisieren

In manchen Fällen ist es sinnvoller und effizienter, Bildungsmaßnahmen „näher beim Menschen“, d. h. im Seelsorgeraum oder in der Region – evtl. in Kooperation mit anderen Bildungsanbietern – durchzuführen. In anderen Fällen sind Bildungsmaßnahmen sinnvollerweise auf diözesaner Ebene angelegt.

Dort, wo es möglich ist und Sinn macht, sind digitale Formate in Erwägung zu ziehen. Sie reduzieren den Aufwand für Engagierte: keine Anreisen, geringerer Zeitaufwand, bessere Vereinbarkeit mit familiären und beruflichen Verpflichtungen, ... Wenn Engagierte keinen eigenen PC oder kein WLAN haben, ist die Einrichtung eines technischen Zugangs im Pfarrhof bzw. in der Einrichtung in Betracht zu ziehen.

<https://www.katholische-kirche-steiermark.at/portal/bildungsgesellschaft/ausbildungen>

➤ 4: Finanzierung klären & Rahmenbedingungen vereinbaren

Kosten können ein Hindernis für die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung darstellen.

Darüber hinaus spielen auch Zeitmangel, Desinteresse, Entfernungen u. a. m. eine Rolle. Mit gutem Willen, wechselseitiger Wertschätzung und Offenheit für vorgebrachte Gründe einer (Nicht)teilnahme wird sich eine gemeinsame Lösung finden lassen.

Unter Umständen kommt es zur Wahl einer anderen ehrenamtlichen Tätigkeit, die keine Aus- oder Fortbildung erfordert.

In jedem Fall sind die Teilnahme, Kosten, evtl. Refundierung, Zusage einer bestimmten Engagementdauer, -häufigkeit oder -möglichkeit, u. a. m. vorher abzustimmen. So kann Klarheit geschaffen und evtl. Missverständnisse oder Enttäuschung vermieden werden.

<http://konkret.graz-seckau.at/finanzierung-ehrenamt>

➤ 5: Bildungsmaßnahme absolvieren & evaluieren

Wenn man etwas gelernt hat, ist der Wunsch groß, dies auch wirksam werden zu lassen. Daher ist sicherzustellen, dass es die Möglichkeit dazu gibt.

Ehrenamtliche bzw. freiwillig Engagierte aus- und fortbilden

„Kirchliches Handeln ist an Jesus Christus orientiert und ihm verpflichtet, also: geistlich fundiert und verlässlich, relevant und ermöglichend.“

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 9



1

Aus- und Fortbildungsbedarf bzw. -anliegen erheben

- Kompetenzen, die in den nächsten Jahren benötigt werden, festhalten
- Aus- oder Fortbildungen, welche Engagierte benötigen, erheben
- Fortbildungen, welche Engagierte wünschen, sammeln

2

Bedarf zusammenschauen, reihen & über die Durchführung entscheiden

- Dringenden Bedarf feststellen
- Wichtigen Bedarf terminisieren
- Kriterien der Reihung vereinbaren
- Transparent und nachvollziehbar entscheiden



3

Bildungsangebote recherchieren & organisieren

- Die räumliche Nähe bzw. Entfernung von Bildungsangeboten bedenken und festlegen
- Mögliche Kooperationen in den Blick nehmen und verfolgen
- Notwendige Unterstützung bei digitalen Formaten erfragen und in die Wege leiten

4

Finanzierung klären & Rahmenbedingungen vereinbaren

- Höhe der vorhandenen finanziellen Mittel im Seelsorgeraum/in der Einrichtung feststellen
- Notwendigkeit einer Förderung aus dem diözesanen Budget für Ehrenamtsentwicklung klären
- Kostenverteilung vereinbaren
- Rahmenbedingungen der Aus- bzw. Fortbildung absprechen
- Hindernisse für die Durchführung bzw. Teilnahme klären



5

Bildungsmaßnahme absolvieren & evaluieren

- Erworbene Kompetenzen ins Engagement einfließen lassen



Die Danksagung soll der Persönlichkeit der/des Engagierten und der Organisationsstruktur und -kultur entsprechen, vielfältig und angemessen sein und je nach Engagement-Variante sowohl unmittelbar als auch regelmäßig erfolgen.

Bedanken ist aber nur ein Element einer Anerkennungskultur! Diese ist umfassender und zeichnet sich durch wechselseitige Wertschätzung aus und sollte vom ersten Willkommen bis zur Verabschiedung gelebt werden.

➤ 1: Kriterien & Formen von Anerkennung werden festgelegt

Anerkennung drückt sich auch aus in:

- » immateriellen Formen der Anerkennung (Danksagungen, Grußworte, Empfänge, Einladungen, kleine Präsente, Auszeichnungen, ...)
- » geldwerte Anerkennungsformen (Haft- und Unfallversicherung, Übernahme von Qualifizierungskosten, kostenlose Raum- oder Gerätenutzung, ...)
- » monetäre Anerkennungsformen (Auslagenerstattung)
- » Berücksichtigung in der Organisationsentwicklung (Ansprechpersonen bzw. FreiwilligenkoordinatorInnen für Engagierte, Einführung und Begleitung, Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, Einbindung in Informations- und Kommunikationsabläufe, Freiräume für Selbstorganisation, finanzielle Förderung eigenständiger Projekte von Engagierten)
- » Qualifizierung als Anerkennung (Fort- und Weiterbildungsangebote, informelle Lern- und Reflexionsmöglichkeiten)

Wenn es um das konkrete Danke geht, braucht es Kriterien, die transparent und nachvollziehbar sind. Die Entscheidung über die nachfolgend beispielhaft angeführten Fragen wird in jedem Seelsorgeraum oder in jeder Einrichtung anders sein.

- » Sollen Dauer, Verantwortungsumfang, die konkrete Tätigkeit, das Ausmaß eine Rolle spielen oder nicht?
- » Sollen im jährlichen Wechsel immer andere Gruppen von Engagierten bedankt werden?

In einem „Leitfaden Dankeskultur“, der vor Ort ausgearbeitet wird, können die Entscheidungen darüber festgehalten werden.

➤ 3: Organisationsebene des Dankes klären

Für die Entscheidung, wer nun in welchen Fällen das Danke ausspricht, sind die Erwartungen der/des Engagierten und die Kriterien, auf die man sich im Seelsorgeraum bzw. in der Einrichtung geeinigt hat, heranzuziehen.

Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement bedanken

„Wir fördern ein Klima, in dem die vielfältigen Formen von Berufung entdeckt werden, sich entwickeln und reifen können.“

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 6



1

Kriterien & Formen von Anerkennung festlegen

- Vielfalt von Anerkennungsformen ins Bewusstsein holen und festhalten
- Kriterien ausarbeiten, wann und in welcher Form ein Danke vermittelt wird
- Transparent und nachvollziehbar Kriterien festlegen
- Leitfaden Dankeskultur für den Seelsorgeraum/die Einrichtung erstellen und kommunizieren

2

Zeitpunkte des Bedankens unterscheiden

- Am Ende eines langfristigen Engagements bedanken
- Regelmäßig nach bestimmten Kriterien (Engagementbereiche, 5 Jahre engagiert, ...) Danke sagen
- Bei Abschluss eines kurzfristigen Engagements oder Projekts danken

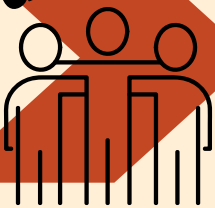


Danke!

3

Organisationsebene des Dankes klären

- Die betroffene Personengruppe, für die man sich engagiert hat, sagt Danke
- Der Leitung vor Ort spricht das Danke aus
- Das Seelsorgeraum-Führungsteam bedankt sich
- Die Diözese in der Person des Bischofs, des Generalvikars o.a. übermitteln den Dank



4

Danke-Aktion planen & durchführen

- Finanzielle und zeitliche Ressourcen klären
- Grad der Öffentlichkeit mit der/dem Engagierten abstimmen
- Mitwirkende bedenken und einbinden
- Nachbericht nach Abstimmung mit Engagierten erstellen



Konflikte sind normal. Wo Menschen zusammenarbeiten, kommt es auch zu Konflikten. Wenn aber ein Konflikt dazu führt, dass Freiwilligen ihr Engagement keine Freude mehr macht, ist die Gefahr groß, dass sie es stillschweigend oder „laut“ beenden. Engagierte sollen darauf vertrauen können, dass sie in Konfliktsituationen nicht alleine sind und Vertraulichkeit bei der Bearbeitung gegeben ist.

Einige Konflikte können vermindert oder gar verhindert werden, wenn von Beginn an Klarheit über Erwartungen, Aufgaben, Nichtaufgaben, Verantwortlichkeiten u. a. m. gegeben ist.

Der vorliegende Ablauf ist mit dem Konfliktleitfaden für Hauptamtliche der Katholischen Kirche Steiermark (konkret.graz-seckau.at/konfliktleitfaden) abgestimmt.

➤ 1: Ein Konflikt wird wahrgenommen oder geäußert

Es ist Aufgabe der FreiwilligenkoordinatorInnen, im Konfliktfall zu vermitteln. Dennoch sollte zunächst das direkte Gespräch untereinander oder von der/dem GruppenleiterIn aufgenommen werden. Unter Umständen müssen sich dafür „erhitzte Gemüter“ zuvor abkühlen können. Unausgesprochene, schwelende Konflikte sollten aktiv thematisiert werden, wenn sie die Zusammenarbeit in der Organisation erschweren oder zumindest eineN der Beteiligten belasten.

➤ 2: Ein Konflikt kann nicht unmittelbar gelöst werden

Für alle Personen (GruppenleiterIn, FreiwilligenkoordinatorInnen, HandlungsbevollmächtigteR für Pastoral, Einrichtungsleitung, RegionalkoordinatorInnen), die bei einem Konflikt vermitteln, ist es wichtig, mit Empathie zuzuhören, sich Positionen ausführlich schildern zu lassen und allen Beteiligten und Betroffenen mit Wertschätzung zu begegnen.

➤ 3: Weitere Personen werden einbezogen

Manchmal ist eine organisationsinterne Vermittlung nicht mehr möglich. Hier ist es sinnvoll, eine professionelle externe Mediation in Anspruch zu nehmen. Die Kosten können vom Budget des Seelsorgeraumes für Ehrenamtsentwicklung getragen werden. Eine Kontaktaufnahme mit dem Prozessbereiches Innovation & Entwicklung – Ehrenamtsentwicklung ist ebenso möglich.

➤ 4: Eine Entscheidung wird getroffen

Es braucht klare und begründete Entscheidungen! Das Risiko, sich dadurch bei der einen oder anderen Person unbeliebt zu machen, ist einzugehen. Letztlich geht es um eine Abwägung der Güter: Welchen Mehrwert hat das Ignorieren, Zulassen, Aushalten von Konfliktsituationen? Welchen Mehrwert hat das Intervenieren für das größere Ganze? Wie begründet man die eigene Entscheidung?

Konflikte im Ehrenamt und freiwilligen Engagement bearbeiten

„Wir streben eine Haltung der Achtsamkeit und des Raumgebens an und vermeiden blinden Aktionismus.“

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 2



1 Ein Konflikt wird wahrgenommen oder geäußert

- Die Beteiligten suchen untereinander das direkte Gespräch
- Die/der GruppenleiterIn sucht den richtigen Zeitpunkt, spricht die Beteiligten an und fragt wertschätzend nach
- Die/der GruppenleiterIn erarbeitet gemeinsam mit den Konfliktparteien eine Lösung

2 Ein Konflikt kann nicht unmittelbar gelöst werden

- Die FreiwilligenkoordinatorInnen suchen das Gespräch mit den Konfliktparteien
- Die FreiwilligenkoordinatorInnen lassen sich die Situation schildern und erarbeiten gemeinsam mit den Konfliktparteien eine Lösung



3 Weitere Personen werden einbezogen

- Die/den HandlungsbevollmächtigteN für Pastoral oder die Einrichtungsleitung einbinden
- Die RegionalkoordinatorInnen informieren
- Über externe Unterstützungssysteme entscheiden
- Mediation, Supervision oder Beratung durchführen

4 Eine Entscheidung wird getroffen

- Das weitere Vorgehen entscheiden und begründen
- Veränderung des Engagements der Konfliktparteien in die Wege leiten
- Das Engagement der Konfliktparteien beenden
- Die Entscheidung unter Einhaltung des Persönlichkeitsschutzes kommunizieren



5 Konflikt ist bearbeitet

- Den Konfliktverlauf reflektieren und evaluieren
- Erfahrungen festhalten und daraus lernen



Der vorliegende Ablauf bildet den Prozess auf Seelsorgeraum-Ebene ab, NICHT jenen, auf Ebenen von Pfarren oder Kirchorten.

➤ 1: Den Finanzierungsbedarf bekannt geben

Auf Ebene des Seelsorgeraumes sind Kriterien vereinbart, nach denen eine Finanzierung in Frage kommt. Sie sind allen bekannt. Kriterien können sein: Nähe zu den im Pastoralplan gesteckten Zielen; bewusste Förderung von einkommensschwachen Engagierten, erfolgte Finanzierung durch Pfarre, u. v. a. m.

➤ 2: Über eine finanzielle Förderung entscheiden

Unter Umständen können die Kosten oder der Zeitpunkt des Bedarfs verändert werden. Oder es wird festgestellt: Die Maßnahmen sind nicht finanzierbar und können daher nicht umgesetzt werden.

➤ 3: Finanzierung als Maßnahme zur Ehrenamtsentwicklung im Seelsorgeraum abwickeln

Trägt die Finanzierung zur Umsetzung einer Maßnahme der Ehrenamtsentwicklung bzw. Engagementförderung im Seelsorgeraum bei, kann dafür die diözesane Förderung wahrgenommen werden.

Nähere Informationen und Formulare:

<http://konkret.graz-seckau.at/finanzierung-ehrenamt>

Bitte beachten Sie: Auch wenn Ihr Seelsorgeraum noch nicht errichtet ist oder Sie die Verantwortung für Ehrenamtsentwicklung in einer Einrichtung inne haben, kontaktieren Sie dennoch die diözesane Ehrenamtsentwicklung im Prozessbereich Innovation & Entwicklung für Finanzierungsmaßnahmen.

Finanzierung von Maßnahmen zur Engagementförderung innerhalb des Seelsorgeraums abwickeln

„Der Einsatz aller finanziellen und personellen Ressourcen wird auf seinen pastoralen Nutzen und auf seine Nachhaltigkeit geprüft und entsprechend gewichtet.“

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 11



1

Den Finanzierungsbedarf bekannt geben

- Die Engagierten informieren die FreiwilligenkoordinatorInnen über den Finanzierungsbedarf
- Die Situation, Zielsetzung und das ungefähre Ausmaß des finanziellen Bedarfs festhalten
- Das Ansuchen an die/den HandlungsbevollmächtigteN für Pastoral weiterleiten

2

Über eine finanzielle Förderung entscheiden

- Geltende Kriterien im Seelsorgeraum beachten
- Alternative und weitere Finanzierungsmöglichkeiten wahrnehmen
- Entscheidung treffen, begründen und kommunizieren - auch wenn die Maßnahme u. U. (aktuell) nicht finanziert und umgesetzt wird



3

Finanzierung als Maßnahme zur Ehrenamtsentwicklung im Seelsorgeraum abwickeln

- Informationen zur diözesanen Förderung einholen:
<http://konkret.graz-seckau.at/finanzierung-ehrenamt> (Prozess C.3.1.3.1.)
- Verwendung der diözesanen Förderung planen
- Diözesane Förderung beantragen und dokumentieren

Prozess C.3.1.3.1



4

Finanzierung effektiv abwickeln & dokumentieren

- zeitnah
- unkompliziert
- transparent
- nachvollziehbar



FreiwilligenkoordinatorInnen sind „Drehscheibe“ für alle Engagierten, GruppenleiterInnen und an einem Ehrenamt Interessierten vor Ort!

Was ermöglichen FreiwilligenkoordinatorInnen?

Sie ermöglichen in Pfarren, Kirchorten oder Einrichtungen die praktische Umsetzung der Ehrenamtsentwicklung, wie sie auf Ebene des Seelsorgeraumes bzw. der Einrichtung in ihrer Grundausrichtung vorliegt. Sie tragen dazu bei, dass es allen Engagierten in ihrem Engagement gut geht. Dazu setzen sie Maßnahmen zur **Einführung, Begleitung, Anerkennung und Verabschiedung** oder leiten diese in die Wege. Sie sind Drehscheibe für Ehrenamtliche, an einem Ehrenamt Interessierte, GruppenleiterInnen und hauptamtliche Führungskräfte in Fragen des freiwilligen Engagements.

Orientierung und Unterstützung sind ihnen dabei strukturelle und strategische Maßnahmen der Ehrenamtsentwicklung auf Ebene des Seelsorgeraumes bzw. der Einrichtung. Dazu gehören z. B. Qualitätsstandards, Abläufe, Formen der Anerkennung und Begleitung u.a.m.

Was ist zu tun?

Die Aufgabe der Freiwilligenkoordination kann auch in einem Team von 2 bis 3 Personen umgesetzt werden. Dies empfiehlt sich besonders in größeren Pfarren und wenn die Aufgabe von ehrenamtlich Engagierten ausgeübt wird.

- » Engagementmöglichkeiten und Aufgabenbereiche ermitteln
- » Aufgabenprofile beschreiben
- » Erstgespräche führen und die passende Tätigkeit ermöglichen
- » Einarbeitung durch fachliche GruppenleiterInnen sicherstellen, Qualifizierungsbedarfe ermitteln und der nächsten Verantwortungsebene weitersagen
- » Regelmäßige Begleitgespräche führen v.a. mit ehrenamtlichen VerantwortungsträgerInnen und u. U. anderen Engagierten
- » Anerkennungskultur und Partizipation leben und fördern
- » Für einen guten Abschluss oder Veränderung des Engagements sorgen
- » Sorge um Aktualität der Daten ehrenamtlich Engagierter
- » Kontakt halten zu ehemaligen Freiwilligen und Ehrenamtlichen
- » Nachweise des Engagements ausstellen

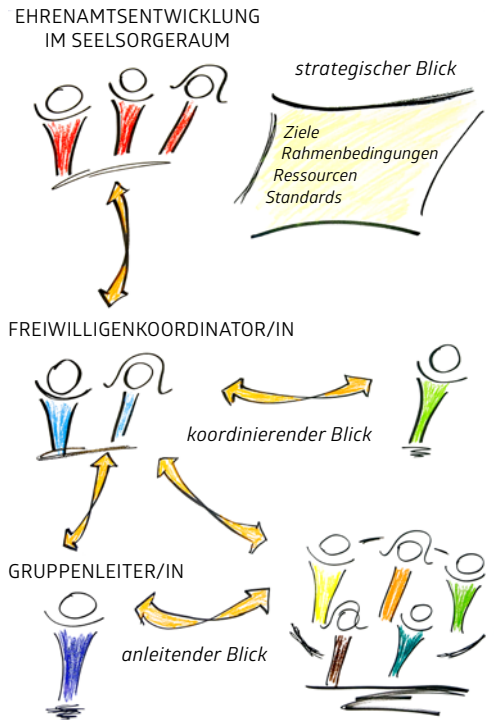
Nicht zu den Aufgaben zählen:

- » Neue Engagierte in eine bestimmte Tätigkeit einarbeiten
- » Engagierte fachlich betreuen
- » Leitung von fachlichen (inhaltlichen) Gruppen
- » Pfarrliche Koordination aller Belange des kirchlichen Lebens (wie z. B. Anliegen der Bevölkerung, Gottesdienstzeiten, Veranstaltungen, ...)

Welche Kompetenzen sind gefragt?

- » Offenes und freundliches Auftreten
- » Menschenkenntnis und Einfühlungsvermögen
- » Fähigkeit, andere zu motivieren
- » Koordinations- und Organisationstalent
- » Kompetenz im Umgang mit Konfliktsituationen
- » Interesse und Spaß an der Aufgabe
- » Kenntnisse der Engagementmöglichkeiten und der Verantwortungsträger/innen in Pfarre, Seelsorgeraum bzw. Einrichtung

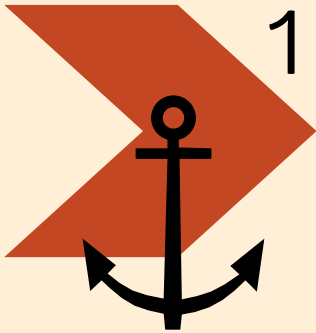
Wie arbeiten sie zusammen?



FreiwilligenkoordinatorInnen gewinnen und einführen

"Darüber hinaus üben die unterschiedlichen VerantwortungsträgerInnen spezifische Rollen aus, um Prozesse in Gang zu setzen und zu begleiten."

Zukunftsbild der Katholischen Kirche Steiermark, Auftrag 7



1

Freiwilligenkoordination personell verankern

- Entscheidung im Seelsorgeraum bzw. in der Einrichtung treffen und kommunizieren
- Aufgabenprofil für FreiwilligenkoordinatorInnen zur Hand nehmen
- Mögliche Personen mit den geforderten Fähigkeiten und Interessen benennen
- Erstgespräche mit den potentiellen FreiwilligenkoordinatorInnen führen
- Erwartungen und Vorstellungen abklären

2

Hauptamtliche oder ehrenamtlich Engagierte erklären sich bereit

- Aufgabenprofil der hauptamtlich Angestellten anpassen
- Vereinbarung mit den ehrenamtlichen FreiwilligenkoordinatorInnen treffen (s. Prozess 3.1.4.2)
- Zum Lehrgang Freiwilligenkoordination anmelden
- Den Lehrgang absolvieren



Prozess C.3.1.4.2

3

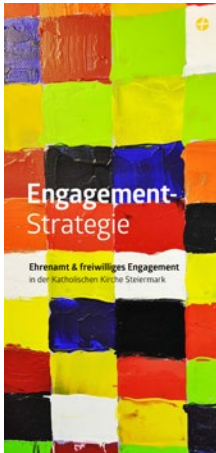
Als FreiwilligenkoordinatorIn tätig werden

- Zur Freiwilligenkoordination in der Pfarre oder in der Einrichtung beauftragen
- Aufgaben der FreiwilligenkoordinatorInnen und ihre Erreichbarkeit kommunizieren
- Öffentliche Einführung und Vorstellung der FreiwilligenkoordinatorInnen in ihrem Wirkungsbereich
- Erfassung der Funktion im Datensystem BoomTargetManager



Ehrenamtsentwicklung & Engagemenförderung

Weiterführendes



Engagement-Strategie der Katholischen Kirche Steiermark. Ehrenamt und freiwilliges Engagement in der Katholischen Kirche Steiermark



Miteinander Kirche sein. Anregungen für ein gelingendes freiwilliges Engagement und Ehrenamt



Miteinander Kirche sein. Grundsätze für ein gelingendes freiwilliges Engagement und Ehrenamt

<https://konkret.graz-seckau.at/ehrenamt>

www.katholische-kirche-steiermark.at/ehrenamt

