



Arbeitshilfe

Anregungen für ein
gelingendes freiwilliges
Engagement und
Ehrenamt

Miteinander Kirche sein

Arbeitshilfe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in der Seelsorge der Katholischen Kirche Steiermark,
die für die Gestaltung des freiwilligen Engagements
Verantwortung tragen.

1.	Vorwort des Bischofs	5
2.	Leitfaden zur Arbeitshilfe	6
3.	Zur Situation des freiwilligen Engagements und Ehrenamtes	7
4.	Theologische Aspekte	9
5.	Grundsätze für ein gelingendes Miteinander in der Katholischen Kirche Steiermark	10
6.	Gut vorbereitet	11
6.1.	Bestandsaufnahme: Was ist? Wohin wollen wir? Was brauchen wir?	11
6.2.	Für welche Aufgaben wird wer gesucht?	12
7.	Interesse am freiwilligen Engagement wecken und den Anfang gestalten	12
7.1.	Informieren und Zugänge erleichtern	12
7.2.	Erstkontakt und Informationsgespräch	13
7.2.1.	Tipps, worauf bei einem Gespräch zu Beginn geachtet werden sollte	14
7.2.2.	Offenheit für Charismen	15
7.2.3.	Ansprechpersonen	15
7.2.4.	Aufwandsersatz und Infrastruktur	16
7.2.5.	Versicherungsschutz	16
7.2.6.	Beginn, Ende und die Frage der Verlässlichkeit	18
7.3.	Den Anfang gestalten	18

IMPRESSUM

Hrsg. Bischöfliches Pastoralamt der Diözese Graz-Seckau, f.d.l.v.: Barbara Krottil
(Freiwilliges Engagement und Ehrenamt in der Katholischen Kirche Steiermark),

in Kooperation mit: Ute Paulweber (Katholische Aktion), Carmen Brugger
(Caritas Steiermark) und Stefanie Schwarzl-Ranz (Pastoralamt),

und Dank an: Elisabeth Fritzl, Andrea Schwarz, Eva Steinbichler (Pastoralassistentinnen)

Fotos: Fotolia, Sonntagsblatt, KBW; Layout: Franz Pietro/DigiCorner, Druck: fairprint

© Graz 2016

8.	Freiwillig Engagierte und Ehrenamtliche gut begleiten	20
8.1.	Informationsfluss sicherstellen	20
8.2.	Arbeitshilfen und Arbeitsmaterialien bereit stellen	20
8.3.	Fortbildungen anbieten	20
8.4.	Glaubensvertiefung ermöglichen	20
9.	Konflikte bleiben nicht aus	22
9.1.	Im Miteinander von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen	22
9.2.	Im Miteinander von ehrenamtlich Engagierten	23
9.3.	Ein erster Schritt zur Lösung: für Klarheit sorgen	23
10.	Anerkennung	24
10.1.	Ehrenamtliches Engagement wahrnehmen	24
10.2.	Gleichwertigkeit der Dienste	25
10.3.	Ein Konzept für Anerkennungsformen entwickeln	25
11.	Am Ende des Engagements zurückblicken und würdigen	27
11.1.	Impulse für ein abschließendes Gespräch	27
11.2.	Das herbeigeführte Ende eines Engagements	28
11.3.	Das persönliche Engagement findet Bestätigung	28
11.4.	Danke!	29
12.	Gutes Gelingen!	30
13.	Hilfreiche Unterlagen	30
14.	Anmerkungen und Quellen	36

1. Vorwort



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Seelsorge!

Freiwilliges Engagement und Ehrenamt bieten Menschen eine Möglichkeit, der eigenen Berufung nachzuspüren, sie zu entdecken und ihr Ausdruck zu verleihen. Der Einsatz vieler Engagierter in Hilfsorganisationen, wohltätigen Vereinen und spontan in Katastrophenfällen kann daher nicht hoch genug geschätzt werden. Auch die verschiedenen Seelsorgefelder der Kirche leben davon, dass Frauen und Männer bereit sind, sich hier in ihrer Freizeit einzubringen.

Jede Christin und jeder Christ ist mit ihren/seinen Gaben, Talenten und Charismen „vom Herrn selbst“ berufen, der Sendung der Kirche konkret Gestalt zu geben (vgl. 2. Vatikanische Konzil, Lumen Gentium 7). Den Mitarbeitenden in der Seelsorge fällt somit die schöne und bereichernde Aufgabe zu, der Frage nach-

zugehen, welche Gaben Gott konkreten Personen und damit der Kirche schenkt und wie diese zur Entfaltung kommen können.

Für jedwedes ehrenamtliche Engagement sage ich ein herzliches „Vergelt's Gott“ und wünsche, dass alle mit Freude ihre „Berufung zum Christsein“ leben können. Der Segen Gottes begleite uns dabei!

Diözesanbischof Wilhelm Krautwaschl

2. Leitfaden zur Arbeitshilfe

„Es gibt verschiedene Gnadengaben, aber nur den einen Geist. Es gibt verschiedene Dienste, aber nur den einen Herrn. 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.“

1 KORINTHER 12,4-7

Unsere Kirche versteht sich als ein lebendiger Organismus. Alle Gläubigen haben an der Sendung der Kirche auf ihre sehr verschiedene Weise und an verschiedenen Orten teil.

Mit dieser Arbeitshilfe möchten wir einen Beitrag zu einem erfüllenden freiwilligen Engagement und gelingenden Miteinander von hauptberuflichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen leisten – sei es in kirchlichen Einrichtungen, kategorialen Seelsorgebereichen, Pfarren oder Projekten und Initiativen. Sie orientiert sich an den 2007 in unserer Diözese Graz-Seckau eingeführten „Standards für eine qualitätsvolle Zusammenarbeit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“¹ und gibt Anregungen, wie diese umgesetzt werden können.

Ziel ist es, dass Frauen und Männer ihre Gaben, die sie von Gott zum Wohle anderer und zur eigenen Freude erhalten haben (Charismen), einbringen können. Diese Handreichung möchte Sie auf sehr praktische Weise dabei unterstützen, in den Pfarren, Pfarrverbänden und Einrichtungen das freiwillige Engagement angesichts aktueller gesellschaftlicher und kirchlicher Rahmenbedingungen gut zu gestalten.

¹ Siehe Fußnote 3, Seite 10.



3. Zur Situation des freiwilligen Engagements und Ehrenamtes

„Der Apostolat der Laien ist Teilnahme an der Heilssendung der Kirche selbst. Zu diesem Apostolat werden alle vom Herrn selbst durch Taufe und Firmung bestellt.“

ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL,
LUMEN GENTIUM 33

Wer sich heute freiwillig engagiert oder ein Ehrenamt übernimmt, entscheidet sich sehr bewusst, wofür er bzw. sie sich einbringen möchte. Zunehmend sind die Art der Tätigkeit, die Möglichkeit helfen zu können, Spaß zu erleben, etwas Nützliches zu tun und Menschen zu treffen für die Wahl bedeutsamer als eine bestimmte Organisation oder Einrichtung. Neben überschaubaren Projekten wünschen sich die Menschen vor allem gute Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, ihre Begabungen einzubringen und weiterzuentwickeln. Sie achten darauf, dass der Umfang des Engagements den eigenen Möglichkeiten und persönlichen Verhältnissen entspricht. Darüber hinaus sind ihnen Unterstützung und Wertschätzung von Seiten der Hauptberuflichen sowie Ehrenamtlichen in verantwortlichen Positionen ebenso wichtig wie die Teilhabe an Entscheidungen.



Der 2. Freiwilligenbericht Österreichs, der im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Jahr 2015 erschienen ist, basiert auf einer bundesweiten repräsentativen Befragung der Bevölkerung und zeigt, dass die Bereitschaft, sich ehrenamtlich in Vereinen oder Organisationen zu engagieren, von 2006 bis 2012 konstant bei rund 28 % (das sind 2 Millionen Menschen ab dem 15. Lebensjahr) liegt. Noch einmal so viele engagieren sich im informellen Bereich der sog. „Nachbarschaftshilfe“ (div. Hausarbeiten, Besuche bei betreuungsbedürftigen Menschen, Gartenpflege, Nachhilfe...). Beide Bereiche zusammen genommen lassen sogar eine leichte Steigerung der freiwillig Engagierten von 44 % auf 46 % der Bevölkerung erkennen. Das Engagement im

Bereich „Kirche/Religion“ liegt an dritter Stelle (nach Sport und Bewegung bzw. Kunst, Kultur und Freizeit) mit 360.000 Personen. Allerdings kann hier eine weit größere Zahl angenommen werden, da nicht jedes kirchliche Engagement bei der Befragung erfasst wurde.

Es ist also nicht so, dass das freiwillige Engagement abnimmt; jedoch wird es zunehmend schwerer, Menschen für die bisher üblichen Formen des Ehrenamts in Kirche und Gesellschaft zu gewinnen. Denn die Gestalt ehrenamtlicher Betätigung unterliegt einer tiefgreifenden Veränderung. Die bisher auf langfristige Bindung angelegte Mitwirkung in kirchlichen Gremien und pastoralen Tätigkeitsfeldern wird abgelöst durch ein zeitlich befristetes Interesse. Darüber hinaus finden sich in Ausnahmesituationen punktuell überraschend viele freiwillige Frauen und Männer zur spontanen und wertvollen Hilfeleistung. Das Engagement hat seinen Grund zunehmend weniger in einer starken Bindung an die Organisation Kirche, sondern ist eher geleitet durch die Motivation in einer bestimmten Sache, in einem konkreten Anliegen oder in einer besonderen Lebenssituation. In gleichem Maße findet man immer weniger den Typus des „dienstbaren Geistes“, der sich widerspruchlos und unter oft widrigen Umständen einsetzen lässt.

Was haben Freiwillige davon: Benefits²

- » Produktivität und die Schaffung neuer sozialer Netzwerke bringen höhere **Lebensqualität**, gesteigertes Wohlergehen und positive Gesundheitseffekte.
- » Positive Gefühle und positive Stimmung aufgrund des Engagements begünstigen eine höhere **Lebenszufriedenheit**. (Gefühle der Nützlichkeit, gesteigerter Selbstwert, „ich bin bedeutsam“)
- » Freiwilliges Engagement ermöglicht, sich in neuen Rollen und Aufgaben einzubringen und trägt damit wesentlich zu **Lebenssinn und Lebensfreude** in veränderten Lebensphasen bei.
- » Freiwillige sind tendenziell **zufriedener mit ihren Jobs** und ihren Karrieren.
- » Freiwillig Engagierte können **Fähigkeiten** einsetzen und erwerben.

² Inhalte aus der Fachtagung der Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich, „Engagement verändert. Der (Mehr-)Wert von Freiwilligenarbeit vom 28. bis 29. April 2011 in Wien

4. Theologische Aspekte



„Denn wie wir an dem einen Leib viele Glieder haben, aber nicht alle Glieder denselben Dienst leisten, so sind wir, die vielen, ein Leib in Christus, als einzelne aber sind wir Glieder, die zueinander gehören. Wir haben unterschiedliche Gaben, je nach der uns verliehenen Gnade.“

RÖMER 12,4-6

Das Thema Ehrenamt bzw. freiwilliges Engagement ist für uns als Kirche wesentlich mehr als eine Organisations- und Managementaufgabe. Es geht um die Frage nach unserem Christsein und unserem Verständnis von Kirche. Es gab

von Anfang an engagierte Christinnen und Christen. Aber man wäre kaum auf die Idee gekommen, sie als ehrenamtliche MitarbeiterInnen zu bezeichnen.

Jede und jeder ist berufen, durch das eigene Leben, in Wort und Tat Zeugin und Zeuge für Jesus Christus und sein Evangelium zu sein. Mit unseren Glaubens- und Lebenserfahrungen, Ideen und Visionen, Talenten und Interessen tragen wir in unterschiedlichen Funktionen dazu bei. Ehrenamtliches Engagement ist Ausdruck dieser Sendung zum Apostolat, das seine sakramentale Basis in Taufe und Firmung hat und leitet sich nicht vom priesterlichen oder dem hauptamtlichen Dienst, sondern „vom Herrn selbst“ ab (Lumen Gentium 33). So verwendet Paulus zwar öfter die Bezeichnung „Mitarbeiter“ bzw. „Mitarbeiterin“, meint damit aber Personen, mit denen er sich in der gleichen Beauftragung durch Gott selbst verbunden weiß. Theologisch gesehen liegt in dieser allen Gläubigen gemeinsamen Würde jene „Ehre“, von der her ein kirchliches Ehrenamt begründet ist. Sie entscheiden frei, wie und wo sie die ihnen geschenkten „Gnadengaben“ zum Wohle anderer einbringen. Das Engagement beschränkt sich nicht auf den Binnenraum von Kirche und Gemeinde, sondern wirkt offen in die mannigfaltigen Lebensbereiche der Welt von heute.

5. Grundsätze für ein gelingendes Miteinander in der katholischen Kirche Steiermark

Die Grundsätze³

1. **Klarheit** von Anfang an!
2. Jedes Engagement hat eine bestimmte **Dauer**!
3. Beginn und Ende des Engagements finden eine **Gestaltung**!
4. **Information und Kommunikation** bilden die Basis!
5. Wir alle haben unsere **Kompetenzen**!
6. **Glaubensvertiefung** ermöglichen!
7. **Anerkennung** durch Begleitung und Wertschätzung!
8. **Aufwand** ersetzen!
9. Im Falle des Falles: **versichert** und geschützt!
10. Das persönliche Engagement findet **Bestätigung**!



die mit der Leitung von Pfarren, Pfarrverbänden, kirchlichen Einrichtungen und Projekten hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen dafür Sorge tragen, dass Menschen ihre Begabungen einbringen und in seelsorglichem Handeln fruchtbar machen können.

Die nachfolgenden Grundsätze dienen einer möglichst guten Zusammenarbeit und als Anregung für ein gezieltes und aktives Zugehen auf Menschen, um sie für ein Engagement in der Kirche zu gewinnen.

Ein Ehrenamt oder auch freiwilliges Engagement wird **unentgeltlich, freiwillig und zugunsten anderer Menschen** geleistet. Es bietet die Chance, eigene Kompetenzen zu entdecken, zu entwickeln und zum Wohle anderer einzubringen. Als Kirche wollen wir Frauen und Männer dabei unterstützen, indem im Besonderen

³ Sie basieren auf den Standards, die seit 2007 formulieren, wofür die Katholische Kirche Steiermark beim Thema „Freiwilliges Engagement und Ehrenamt“ steht. Diese sind in der Arbeitshilfe rot hinterlegt.

6. Gut vorbereitet

Noch vor dem ersten Ansprechen von Menschen und der Bitte um ihr Engagement braucht es eine Vorbereitung. Nur dann kann auf geplante oder auch unvorbereitete Fragen eine fundierte Auskunft gegeben werden.

Es führt also kein Weg daran vorbei: Es braucht ein Sich-Zusammen-Setzen der für die Gestaltung des freiwilligen Engagements Verantwortlichen, um grundlegenden Fragen gemeinsam nachzugehen, zu Entscheidungen zu kommen und diese auch umzusetzen. Das erfordert Entschlossenheit, Zeit und die Bereitschaft zu Veränderungen.

6.1. Bestandsaufnahme: Was ist? Wohin wollen wir? Was brauchen wir?

- » Wie sieht unsere aktuelle Situation im Bereich des freiwilligen Engagements und Ehrenamtes aus?
- » In welchem Bereich läuft es gut? In welchen Bereichen nicht?
- » Wie sehen unsere Rahmenbedingungen für ein freiwilliges Engagement aus?
- » Wer sind die Ansprechpersonen für welche Bereiche/Projekte?
- » Welche Tätigkeiten werden bewusst nicht mehr fortgeführt?
- » Welchen Bereich/welches Projekt soll es neu geben?

- » Welche Bereiche brauchen eine personelle Unterstützung?
- » Für welche Bereiche und Projekte suchen wir freiwillig Engagierte?
- » Welche Tätigkeiten und Kompetenzen werden benötigt?
- » Welche Rahmenbedingungen müssen geschaffen bzw. angepasst werden?
- » Welche Informationen haben wir für ein Gespräch, das Auskunft gibt?
- » Zusätzliche Frage: Wer verfügt über welche Gaben?

6.2. Für welche Aufgaben wird wer gesucht?

Je klarer man weiß, welche Kompetenzen und Eigenschaften eine bestimmte Aufgabe erfordert, umso konkreter – und erfolgreicher – kann die Suche nach einer geeigneten und interessierten Person erfolgen.

- » Welche Kompetenzen brauchen Menschen für eine bestimmte Aufgabe?
- » Wen kennen wir oder wer kommt uns in den Sinn, der diese Kompetenzen hat?
- » Wen haben wir noch nie angesprochen und gefragt?
- » Wie kommunizieren wir, dass wir für eine bestimmte Aufgabe jemanden suchen? Über welche Medien...?
- » Wer spricht wen an?

7. Interesse am freiwilligen Engagement wecken und den Anfang gestalten

Die Wege zum Ehrenamt und freiwilligen Engagement sind unterschiedlich. Jemand wird persönlich angesprochen oder entdeckt den Zugang über eigene Interessen. Oft ist dieser aber nicht leicht, weil Menschen sich schwer tun, die für sie richtige Tätigkeit oder den passenden Ort zu finden. Häufig fehlt ihnen auch das Wissen über die Möglichkeiten zum freiwilligen Engagement.

7.1. Informieren und Zugänge erleichtern

Menschen sind durchaus bereit, sich ehrenamtlich und vor allem auch einmalig oder punktuell freiwillig zu engagieren. Leicht zugängliche Informationen über mögliche Tätigkeitsfelder und Ansprechpersonen, die Auskunft geben können, erleichtern den Einstieg in ein freiwilliges Engagement. Gelegenheiten, vorhandene und mögliche neue Formen des Engagements kennenzulernen, gibt es immer wieder.

Einige Beispiele

- » Kurzportraits von möglichen Tätigkeitsfeldern oder von freiwillig Engagierten in den zur Verfügung stehenden Medien vorstellen (Pfarrblatt, Gemeindezeitung, Regionalzeitung, Bezirksblatt, Webseite der Pfarre oder Einrichtung) und als Aushang an öffentlich zugänglichen Orten (Foyer von Kirchen, Pfarrzentren, Büros, Kaufhäusern) anbringen
- » „Suche...Biete“ Beschreibungen, für welche Tätigkeit welche Kompetenzen gebraucht werden und was umgekehrt geboten wird
- » Kennenlern- und Probierangebote schaffen, z. B. Ehrenamts-Stationen-Weg beim Pfarrfest, einem „Tag der offenen Tür“ oder auf Freiwilligenmessen, wo unterschiedliche Möglichkeiten zum Engagement vorgestellt werden
- » Einen Schnuppertag „Freiwilliges Engagement in unserer Gemeinde/ Einrichtung“ anbieten
- » (Urlaubs-)Vertretung im Ehrenamt von bisher nicht Engagierten erbitten

- » Probewünsche zulassen: manchmal möchten Interessierte vereinbaren, sich zunächst probeweise zu engagieren, bevor sie sich entscheiden, ganz einzusteigen
- » Beginn und Beendigung eines Engagements in einem öffentlichen Rahmen (Pfarrblatt, MitarbeiterInnenzeitung, Gottesdienst, spezielle Feier einmal im Jahr,...) gestalten
- » Konkret auf (neue) Menschen zugehen
- » Experimentierfelder anbieten: hier darf etwas Neues ausprobiert werden, ohne Druck, dass es gelingen muss
- » Mit Freiwilligenbörsen kooperieren (<http://www.freiwilligenzentrum.at/mitglieder>) oder eigene Vernetzungen schaffen (z. B. mit Vereinen, in der politischen Gemeinde, Region ...)
- » ...

7.2. Erstkontakt und Informationsgespräch

Wer sich für ein freiwilliges Engagement in der Pfarre, in einer kirchlichen Einrichtung oder bei einem Projekt entschieden hat, braucht eine kompetente Ansprechperson, die sowohl eine hauptberufliche als auch eine ehrenamtlich Tätige sein kann.

Schon beim Erstkontakt, der in der Regel sehr kurz sein kann, sollte Grundlegendes kommuniziert werden können (um welche Tätigkeit handelt es sich, welche Kompetenzen sind hilfreich, Terminvereinbarung für ein Informationsgespräch, für das sich beide Seiten Zeit nehmen).

Ein Informationsgespräch ist erfolgreich, wenn interessierte Personen eine möglichst konkrete Vorstellung ihrer Tätigkeit haben und beide Seiten am Ende wissen, was sie voneinander erwarten können. Es muss nicht zwingend ein Einzelgespräch sein. Für bestimmte freiwillige Dienste empfiehlt sich die Information in der Gruppe (z. B. PatInnen für arbeitssuchende Jugendliche, Dreikönigsaktion-Mitwirkende ...).

Sowohl beim Erstkontakt als auch beim Informationsgespräch ist es wichtig, eine einladende Atmosphäre zu schaffen und ein aufrichtiges Interesse an der Person zu haben.

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.

Die Ansprechperson gibt umfassende Informationen zum künftigen Engagement des/der Ehrenamtlichen:⁴

- » Was ist genau zu tun?
- » Was ist der Sinn und das Ziel der Tätigkeit?
- » Welchen zeitlichen Rahmen nimmt die Aufgabe voraussichtlich in Anspruch?
- » Welche Entscheidungskompetenzen und Pflichten sind mit dem Engagement verbunden?
- » Ist gegebenenfalls die Verschwiegenheit geregelt?
- » Welche Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung gibt es?
- » Wer ist künftig Ansprechperson?
- » Wie sehen Beginn und Ende des Engagements aus?

7.2.1 Tipps, worauf bei einem Gespräch zu Beginn geachtet werden sollte

Nehmen Sie sich als verantwortliche Ansprechperson genügend Zeit, Ihr Gegenüber wahrzunehmen und achten Sie darauf, dass es keine Störungen von außen gibt.

Achten Sie darauf, dass Sie Auskunft geben können – aber bewahren Sie auch eine Offenheit für die Ideen und Vorstellungen Ihres Gegenübers.

Hören Sie auf die Motivation des/der Interessierten:

- » Sinnvolle Tätigkeit/eigene Weiterentwicklung
- » Freude/Gemeinschaft/Zielgruppe
- » Bildung/Weiterbildung/Erfahrung weitergeben
- Möchte die/der Interessierte spezielle Ideen einbringen? Welche?
- Was kommt für sie/ihn gar nicht in Frage?
- Welche Erfahrungen und Fähigkeiten bringt sie/er mit?
- Wie viel Zeit und Einsatz will die Person einbringen?
- Was wird an Unterstützung erwartet?
- Können neue Tätigkeitsfelder entwickelt werden, die den seelsorglichen Aufgaben dienlich sind?

⁴ Die Checkliste für eine Aufgabenbeschreibung finden Sie auf S. 32f.

7.2.2 Offenheit für Charismen

„Dient einander als gute Verwalter der vielfältigen Gnade Gottes, jeder mit der Gabe, die er empfangen hat.“

1 PETRUS 4,10

Es besteht eine Spannung zwischen folgenden Situationen: einerseits gibt es Tätigkeiten und Aufgaben, die wichtig und notwendig sind, wie z. B. die Vorbereitung auf den Empfang der Sakramente, die Telefonseelsorge u.a.m. Andererseits gibt es aber auch ganz konkrete Vorstellungen und individuelle Wünsche, wie sich eine Person in ihrem freiwilligen Engagement einbringen möchte. Je besser darauf geachtet wird, dass die richtige Person am für sie richtigen Ort ist, umso größer ist die Bereicherung aller Beteiligten: Leitung der Pfarre bzw. Einrichtung, Zielgruppe (Eltern, Kranke, Einsame,...) und Ehrenamtliche. Das erfordert eine Offenheit für die ganz eigenen Charismen, die jemand einbringen kann. Zeigt sich, dass die Kompetenzen einer Person nicht im vereinbarten oder gewünschten Aufgabenfeld liegen, ist es notwendig und sinnvoll, in einem gemeinsamen Gespräch andere Tätigkeiten für das persönliche Engagement zu finden.



7.2.3 Ansprechpersonen

Bereits am Beginn einer freiwilligen Tätigkeit ist zu klären, wer die Ansprechperson für die jeweilige Aufgabe ist. Die Ansprechperson gibt Hilfestellung zu Beginn, bietet Reflexions- und Beratungsgespräche an, sowie Hilfen in Konflikt- und Problemsituationen. Es ist wichtig, dass sie ihrerseits vor Ort jene Unterstützung erhält, die sie für ihren Einsatz benötigt. Darüber hinaus ist eine Vernetzung mit regionalen und diözesanen VerantwortungsträgerInnen ratsam.



7.2.4 Aufwandsersatz und Infrastruktur

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.

7.2.5 Versicherungsschutz

Ehrenamtliche bzw. freiwillig Engagierte brauchen Gewissheit über den Umfang ihres Versicherungsschutzes und eventueller Risiken. Für alle ehrenamtlich und freiwillig Engagierten in den Pfarren und Einrichtungen der Diözese Graz-Seckau sind laut Auskunft der Rechtsabteilung der Diözese aktuell folgende Versicherungen abgeschlossen (siehe rechte Seite).

Meldung von Schadensfällen: direkt bei Ecclesia Versicherungsdienst GesmbH, t: 01 718 9200, m: info@ecclesia.at

Für grundsätzliche Anfragen steht die Rechtsabteilung der Diözese Graz-Seckau zur Verfügung: t: 0316 8041-112, m: rechtsabteilung@graz-seckau.at

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 mit-versichert. In jedem Schadensfall ist ein Selbstbehalt von derzeit € 400,- festgelegt, welcher allerdings nicht den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen angelastet wird.

► VERMÖGENSSCHADEN- HAFTPFLICHTVERSICHERUNG

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 Einrich-

tungen von einem Dritten (für einen Vermögensschaden) haftpflichtig gemacht wird. Ein Vermögensschaden besteht praktisch immer in einer Geldforderung (weder Sach- noch Personenschaden).⁵

► 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.

► DIENSTFAHRTENKASKO- VERSICHERUNG

Wenn ein/e Hauptberufliche/r 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.

⁵ Ein Beispiel für Vermögensschadenshaftpflichtversicherung: ein Hauptberuflicher oder Ehrenamtlicher verwendet einen Text, ein Bild etc. aus dem Internet auf der Webseite des Bildungswerkes, ohne hierfür eine notwendige urheberrechtliche Genehmigung eingeholt zu haben. Daraufhin kommt eine Forderung eines Rechtsanwaltes wegen Urheberrechtsverletzung (Lizenzgebühren, Strafzahlung ...). In der Haftpflicht- und der Vermögensschadenshaftpflichtversicherung sind Schäden durch fahrlässige und grob fahrlässige Handlungen gedeckt (nicht gedeckt sind vorsätzlich herbeigeführte Schäden).

7.2.6 Beginn, Ende und die Frage der Verlässlichkeit

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.

Dem Gefühl, überfordert zu werden und das Engagement nicht mehr beenden zu können, muss mehr und mehr mit der gegenteiligen Erfahrung begegnet werden. Für ein gutes und gelingendes Miteinander und den Erfolg der Aufgabe ist allerdings eine Verlässlichkeit aller Beteiligten für die Dauer des freiwilligen Engagements wichtig.

7.3. Den Anfang gestalten

Der Anfang ist entscheidend. Das gilt sowohl für den hauptberuflichen Sektor als auch im Bereich des freiwilligen Engagements. Während für all jene, die schon lange dabei sind, vieles selbstverständlich ist, kann die Person, welche neu beginnt, auf dieses Vorwissen nicht zurückgreifen. Vieles ist für sie fremd: Teammitglieder, Personen, Abläufe, Gewohnheiten, Kommunikationsformen u. v. a. m.

Für ein gelingendes Miteinander ist es wichtig, die „Routine“ zu unterbrechen und sich Zeit zu nehmen, damit neue MitarbeiterInnen gut ankommen und einen Platz in der Gruppe finden können. Das gelingt, wenn sie nicht nur in ihrer neuen Funktion, sondern auch als ganz individuelle Personen wahrgenommen und willkommen geheißen werden. Dazu braucht es seitens der bestehenden Gruppe die Bereitschaft, sich vom neuen Mitglied verändern und von seinen Charismen, die es einbringt, bereichern zu lassen.

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 öffentlich (im Rahmen des Gemeindegottesdienstes, des Pfarrblattes, der Webseite der Pfarre bzw. Einrichtung,...) in ihrer (neuen) Funktion vorgestellt bzw. nach Beendigung bedankt. So wird die Bedeutung der jeweiligen Aufgabe und die Berufung aller Christinnen und Christen bewusst gemacht.

Freiwillig oder ehrenamtlich ist nicht gleichbedeutend mit „nicht qualifiziert“. Viele Frauen und Männer bringen eine Fülle von Kompetenzen und Erfahrungen aus ihrem Lebens- und Berufsalltag in ihr freiwillig gewähltes Engagement mit. Dennoch braucht jede und jeder auch Zeit und Gelegenheit, sich mit einem neuen Tätigkeitsfeld vertraut zu machen.

Eine Einführung und die Möglichkeit einer Einarbeitung in das jeweilige Tätigkeitsfeld hilft Frauen und Männern, die vereinbarten Aufgaben gut zu erfüllen und ihr Engagement im größeren Zusam-



menhang als gemeinsames Handeln von Kirche zu verstehen.

Für bestimmte Tätigkeiten sind spezielle Schulungen und Formen der Befähigung Voraussetzung. Ehrenamtlich Engagierte gewinnen dadurch zusätzliche Kompetenz und somit Sicherheit in der Ausübung ihres Dienstes. Viele Freiwillige schätzen diese Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu erweitern und Neues zu lernen.

8. Freiwillig Engagierte und Ehrenamtliche gut begleiten

Information und Kommunikation bilden die Basis!

► MitarbeiterInnen 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 MitarbeiterInnen in einem bestimmten Bereich namentlich bei den jeweiligen diözesanen Stellen bekannt gegeben werden. Besonders wird auf das offizielle diözesane Monatsmagazin kirche:konkret und das wöchentliche Diözesanmail hingewiesen.

8.1. Informationsfluss sicherstellen

Ein guter Informationsfluss ist die Voraussetzung dafür, dass alle Beteiligten um die Zusammenhänge ihrer Arbeit wissen. Gut informiert zu sein, trägt wesentlich zur Motivation bei, lässt gegenseitiges Vertrauen wachsen und das Miteinander gelingen.

8.2. Arbeitshilfen und Arbeitsmaterialien bereit stellen

Durch die Bereitstellung von erforderlichen Arbeitshilfen und Arbeitsmaterialien wird gewährleistet, dass freiwillig Engagierte für ihren Dienst gut ausgestattet sind. Das Intranet bietet beispielsweise eine Fülle an Anregungen und Unterlagen zu thematischen (Jahres)Schwerpunkten, für die Gestaltung von Gottesdiensten u.v.a.m. Daher ist es wichtig, dass seitens der Ansprechperson auf diese Möglichkeit hingewiesen wird.

8.3. Fortbildungen anbieten

Wir alle haben unsere Kompetenzen! (siehe Kasten auf der rechten Seite).

8.4. Glaubensvertiefung ermöglichen

Die Motivationen zu einem kirchlichen Engagement sind vielfältig und kommen nicht ausschließlich aus einem bewussten Glauben. Daher ist es wichtig, sehr aufmerksam auf die spirituellen Bedürfnisse zu achten. Diese sehen bei jeder Person anders aus. Einigen reicht vielleicht der sonntägliche Gottesdienst, andere suchen und sehnen sich nach anderen, zusätzlichen Formen, um ihren Glauben vertiefen zu können.

Für manche ist gerade ihr freiwilliges Engagement eine Möglichkeit, zur Ge-

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.

meinschaft der Kirche (wieder) Zugang zu finden. Projekte und Dienste in der territorialen und kategorialen Seelsorge bieten eine einzigartige Möglichkeit zur Glaubensvertiefung, indem sie in ihrer christlichen Dimension gedeutet und wahrgenommen zu werden.

Wir alle haben unsere Kompetenzen!

► MitarbeiterInnen werden Möglichkeiten der regelmäßigen Qualifizierung angeboten, damit sie ihre Aufgaben weiterhin gut und erfolgreich ausüben können. Die MitarbeiterInnen 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 Fahrtkosten⁶ (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.

⁶ Wo es möglich ist, regen wir an, Fahrgemeinschaften zu bilden, um nicht zuletzt auch einen Beitrag zur Schöpfungsverantwortung zu leisten.

9. Konflikte bleiben nicht aus

„Ihr seid alle durch den Glauben Söhne und Töchter Gottes in Christus Jesus. Denn ihr alle, die ihr auf Christus getauft seid, habt Christus (als Gewand) angelegt. Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht Mann und Frau; denn ihr alle seid «einer» in Christus Jesus.“

GALATER 3,26-28

Unterschiedliche Wünsche, Gedanken, Verhaltensweisen, Absichten, Interessen und Bewertungen können Konflikte in einem selbst aber auch im Miteinander von Menschen auslösen. Auch wenn sie Teil des Lebens sind, belasten sie das Miteinander und müssen behandelt werden. Jeder Konflikt ist einzigartig. Daher gibt es nicht „das Lösungsrezept“ schlechthin. Viele Konflikte entstehen, wenn es an Klarheit mangelt. Daher sind Ansprechpersonen und hauptberuflichen LeiterInnen immer wieder aufs Neue gefordert, für Klarheit für die Beteiligten zu sorgen, auch wenn vieles schon als selbstverständlich angenommen wird.

9.1. Im Miteinander von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen

Für eine gute Zusammenarbeit von hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen ist eine wechselseitige Wertschätzung wichtig. Die Berufung zum Menschsein und (in den meisten Fällen) zum Christsein aufgrund von Taufe und Firmung verbindet alle und darf nicht aus den Augen verloren werden. Unterschiedliche Lebens- und Glaubenserfahrungen, Talente, Funktionen und die daraus resultierenden Aufgaben sind nicht gleichartig, aber gleichwertig.

Potenzielle Konfliktfelder

- » ungeklärte Zuständigkeiten
- » nicht geäußerte sowie nicht erfüllte oder erfüllbare Erwartungen
- » fehlende Aufgaben- und Rollenabgrenzung bzw. -wahrnehmung
- » mangelnde Kommunikation
- » unterschiedliche Kirchenbilder
- » nicht abgesprochene Vorstellungen
- » unklare oder nicht vorhandene Ziele
- » Überforderung in inhaltlicher oder zeitlicher Hinsicht bei beiden Personengruppen
- » ...

9.2. Im Miteinander von ehrenamtlich Engagierten

Es „menschelt“ überall – auch in der Kirche. Die Briefe des Paulus lassen dies bereits erkennen. Eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten ist beispielsweise dann gegeben, wenn neue freiwillig Engagierte in ihren Vorstellungen und ihrem Tun nicht den Erwartungen der „bisherigen“ Ehrenamtlichen entsprechen. „Es war schon immer so!“ kann einerseits eine wichtige Hilfe bieten, andererseits besteht die Gefahr, dass neue Ideen und Talente bereits zu Beginn erstickt werden und das Engagement noch bevor es begonnen hat, bereits endet. Im schlechtesten Fall bleibt ein demotivierter, resignierter Mensch, der zu dem gegebenen Versprechen gerade so lange es eben notwendig ist, steht. Im umgekehrten Fall kann es passieren, dass neue Freiwillige höchst motiviert beginnen, ohne darauf zu achten, was länger Engagierte bisher in welcher Form getan haben.

9.3. Ein erster Schritt zur Lösung: für Klarheit sorgen

Die gemeinsame Sendung zur Verkündigung des Evangeliums war und ist die verbindende Mitte der christlichen Glaubensgemeinschaft. Kirche braucht alle, die zu ihr gehören – ob sie der Gemeinde nahe oder fern stehen, ob sie dazugehö-

ren, ohne ein Ehrenamt inne zu haben oder ob sie bereit sind, sich zu engagieren. Sie braucht alle, um zu entdecken, wo sie ist und was ihre Aufgabe als Kirche hier und heute ist. Für das gelingende Miteinander hat jede und jeder ihren/seinen Beitrag zu leisten, indem man einander ernst nimmt, sich über den Reichtum an Erfahrungen und Talenten der anderen freut, ihnen Raum gibt und wirklich miteinander und nicht übereinander spricht.

Das bedeutet auch, die vermeintliche Harmonie zu riskieren und im Blick auf das größere Ganze (alle Beteiligten, Pfarre/Einrichtung, Kirche,...) sich unangenehmen Situationen zu stellen und Konflikte aktiv zu klären. Eine besondere Verantwortung kommt hier den Ansprechpersonen sowie den hauptberuflichen LeiterInnen vor Ort zu.

Anregungen

- » Konflikte ansprechen
- » Erwartungen äußern
- » Aufgaben und Verantwortlichkeiten klären
- » Leitungs- und Entscheidungsverantwortung wahrnehmen
- » Vereinbarungen für die Zukunft treffen

10. Anerkennung

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, „MitarbeiterInnen-Gespräche“ und klar zum Ausdruck gebrachtes ehrliches Interesse an und Vertrauen in die MitarbeiterInnen. Gemeinschaft und Kontakte sind wichtige Formen der Wertschätzung und Motivation. Daher werden entsprechende Gelegenheiten geschaffen und kultiviert. (MitarbeiterInnen-Fest, gemütlicher Teil nach Besprechungen, Ausflüge, Wallfahrten...).

Die Anerkennungsformen sind je nach Tradition, Möglichkeiten und auch Persönlichkeit der Agierenden sehr unterschiedlich. Notwendig ist es jedoch, „Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement“ im Kreis der hauptberuflich und ehrenamtlich Verantwortlichen (Leitungsteam, PGR, Projektleitung,...) zum Thema zu machen, miteinander zu beraten und eine verbindliche Regelung

zu vereinbaren. Regelmäßig ist darauf zu achten, ob die praktizierten Formen der Anerkennung noch passen oder neue Formen gefunden werden müssen.

10.1. Ehrenamtliches Engagement wahrnehmen⁷

Ein erster Schritt kann die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung einer Übersicht darüber sein, wer vor Ort eine ehrenamtliche Tätigkeit übernimmt. Mit Blick auf spätere Nachweise, Verlängerungen von Dekreten oder Auszeichnungen ist es sehr hilfreich, wenn in dieser Übersicht der Beginn der Tätigkeit und die Tätigkeitsfelder vermerkt werden. Das kann je nach Größe der pastoralen Einheit vielleicht nur sukzessive erfolgen; wichtig ist es jedoch, den Anfang zu machen.

⁷ Die Erfassung eines Bereiches: Beispiel und Vorlage im Anhang, S. 34f. und unter: www.katholische-kirche-steiermark/freiwilliges-engagement.

10.2. Gleichwertigkeit der Dienste

Es gibt keine Rangordnung der freiwilligen Dienste. Unabhängig davon, ob es sich um ein länger andauerndes Ehrenamt, ein kurzfristiges Engagement im Rahmen eines Projektes oder ein punktuelltes Helfen handelt, sollte jedes Engagement gleich wertgeschätzt werden. Wenn es gelingt, all den unterschiedlichen Diensten mit dieser Haltung der Wertschätzung zu begegnen, wird sich das auf die Kultur des Miteinanders vor Ort auswirken.

Nun aber hat Gott jedes einzelne Glied so in den Leib eingefügt, wie es seiner Absicht entsprach. Wären alle zusammen nur ein Glied, wo bliebe dann der Leib? So aber gibt es viele Glieder und doch nur einen Leib... Gott aber hat den Leib so zusammengesetzt, dass er dem geringsten Glied mehr Ehre zukommen ließ, damit im Leib kein Zwiespalt entstehe, sondern alle Glieder einträchtig füreinander sorgen. Wenn darum ein Glied leidet, leiden alle Glieder mit; wenn ein Glied geehrt wird, freuen sich alle anderen mit ihm. Ihr aber seid der Leib Christi und jeder Einzelne ist ein Glied an ihm.

1 KORINTHER 12,18-20.24FF



10.3. Ein Konzept für Anerkennungsformen entwickeln

Kurzfristiges freiwilliges Engagement wird oft unmittelbar nach Abschluss des jeweiligen Projektes öffentlich benannt, wie dies beispielsweise bei der Dreikönigsaktion, Vorbereitung auf das Sakrament der Firmung oder bei Notfall-Einsätzen der Fall ist. Bei jenem Engagement, das über Jahre – fast schon selbstverständlich – ausgeübt wird, besteht die Gefahr, dass es aus den Augen verloren wird. Darunter könnten z. B. das Austragen von Pfarrblättern, die Reinigung der Kirchen, die Seelsorge in Krankenhäusern u.a.m. fallen.

Es ist möglich und wahrscheinlich, dass bei der Entwicklung einer Anerkennungskultur vor Ort sehr unterschiedliche Konzepte gefunden werden. Entscheidend ist, dass diese Formen zu den Menschen und deren Bedürfnissen passen. Untersuchungen zeigen: Anerkennung wird

unterschiedlich wahrgenommen und braucht daher auch verschiedene Formen. Je individueller und spezifischer die Anerkennung erfolgt, umso größer wird sie als solche erlebt.

Einige Beispiele

- > Einen Abend für ehrenamtlich Tätige gestalten
- > Neujahrsempfang mit Präsentationen ausgewählter ehrenamtlichen Tätigkeiten, Dank und Ehrungen
- > Anruf und Erkundigung, wie eine Sache gelaufen ist
- > Berichte über freiwilliges Engagement mit Fotos im Pfarrblatt
- > Fotos von einer Veranstaltung verschenken
- > Ausflug
- > Essenseinladung
- > Angebote zur Reflexion, zum Austausch, zur Intervention,...
- > Verbesserungsvorschläge ernst nehmen
- > Gruß am Namenstag/Geburtstag
- > Bei Krankheit oder Schicksalsschlägen Anteil nehmen, z. B. einen Besuch anbieten, ein Anruf, eine Karte
- > Eine Fürbitte für die Ehrenamtlichen im Gottesdienst formulieren
- > Dank am Ende einer ehrenamtlichen bzw. freiwilligen Tätigkeit



So wichtig diese punktuellen Maßnahmen sind, drücken sich Wertschätzung und Dank in erster Linie aber in guten Rahmenbedingungen aus. Die Umsetzung der Standards, die in der Katholischen Kirche Steiermark Geltung haben, ist ein Beitrag dazu.

11. Am Ende des Engagements zurückblicken und würdigen

Ein freiwilliges Engagement ist nicht auf Unendlichkeit angelegt, sondern soll ohne schlechtes Gewissen für alle Beteiligten beendet werden können. Das Ende kann durch Ablauf der vereinbarten Zeitspanne (z. B. Ende einer PGR-Periode, Ende eines Projektes) oder durch Veränderungen in der persönlichen Lebenssituation erfolgen. In manchen Fällen kann es aber zum Gelingen der Sache notwendig sein, von Seiten der Verantwortlichen ein Ende des Engagements herbeizuführen. Das kann für alle Beteiligten zwar schmerzhaft aber auch wichtig sein.

In jedem Fall braucht der Abschied auch Gestaltung. Geeignete Formen einer Kultur des Dankes müssen vor Ort entwickelt werden. Dabei sollten im konkreten Anlass auch die Anliegen des Betroffenen berücksichtigt werden. Ein gemeinsamer Rückblick, der auch innerhalb einer Gruppe erfolgen kann, ist wichtig und kann mit der verantwortlichen Ansprechperson oder dem/der LeiterIn der Pfarre oder Einrichtung erfolgen.

11.1. Impulse für ein abschließendes Gespräch

Mögliche Fragen an freiwillig Engagierte und Ehrenamtliche:

- » Was war Ihnen in Ihrer Arbeit wichtig und wertvoll?
- » Was war schwierig für Sie oder hat Ihre Arbeit erschwert?
- » Was möchten Sie wem noch sagen und mitteilen?
- » Was sollte noch geklärt werden, damit die Arbeit gut fortgesetzt werden kann?
- » Möchten Sie Ihr Engagement eventuell zu einem anderen Zeitpunkt wieder aufnehmen oder gibt es andere Arbeitsfelder, in die Sie sich einbringen möchten?

Mögliche Themen, welche die verantwortliche Kontaktperson anspricht:

- » Wie war die Zusammenarbeit mit dem/der Ehrenamtlichen?
- » Was zeichnet diesen Menschen besonders aus?
- » Welche Begabungen hat er/sie eingebracht und zu einer Bereicherung beigetragen?
- » Welche Anregungen der/des Ehrenamtlichen können für die Fortsetzung hilfreich sein?

11.2. Das herbeigeführte Ende eines Engagements

Die Beendigung des Engagements von Seiten der verantwortlichen Leitungsperson sollte nicht „aus heiterem Himmel“ erfolgen. Daher ist es wichtig, dass bei den laufenden Begleitgesprächen frühzeitig auch gewünschte Korrekturen angesprochen werden. Dennoch kann es sein, dass die Beendigung notwendig wird. In diesem Falle sollte ehest möglich der direkte Kontakt gesucht und in einem vereinbarten, **vertraulichen Gespräch** nicht lange „um den heißen Brei“ herumgeredet werden:

- » Beide GesprächspartnerInnen haben ausreichend Zeit.
- » Es ist garantiert, dass keine Störungen von außen erfolgen (Abschalten des Mobiltelefons,...).
- » Wahl eines geeigneten, neutralen Ortes (keinesfalls Pfarrkanzlei oder Büro).
- » Beobachtungen werden seitens der Leitungsperson ohne Bewertung mitgeteilt (Beschreibung).
- » Das positiv Erlebte und Wahrgenommene wird wertgeschätzt.
- » Das nicht Gelungene oder Versäumte wird angesprochen.
- » Der Wunsch seitens der Leitungsperson nach Beendigung des Engagements (in einem bestimmten Bereich) wird ausgesprochen und erbeten.

- » Es werden andere Möglichkeiten eines freiwilligen Engagements aufgezeigt.
- » Die Sicht und Meinung des/der freiwillig Engagierten bzw. Ehrenamtlichen wird erbeten.
- » Der Abschluss und die Kommunikation der Beendigung des Engagements wird gemeinsam besprochen und geplant.

11.3. Das persönliche Engagement findet Bestätigung

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/von der Leiterin 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.⁸

⁸ Das Formular für die Bestätigung finden Sie im Anhang, S. 31 und unter: www.katholische-kirche-steiermark/freiwilliges-engagement.



11.4. Danke!

Wie gestalten wir den Abschied? In welchen Rahmen soll er stattfinden? Eignet sich eine (besondere) Veranstaltung dazu?

- » Eine Möglichkeit ist es, freiwillig Engagierte im Rahmen eines Gottesdienstes oder Veranstaltung zu verabschieden. Darin ist Raum für Dank, Anerkennung und Würdigung, für Fürbitte und Segensgebet.
- » Es kann sinnvoll sein, einen „Einführungs- und/oder Verabschiedungs-sonntag“ im Jahr festzulegen bzw. eine bestimmte Veranstaltung während des Jahres zu wählen, die dafür geeignet ist.

Eine „öffentliche“ Form des Dankes und Abschieds hat einige Vorteile:

- » Sie macht deutlich, dass die Mitarbeit zeitlich begrenzt sein darf
- » Der Gemeinde bzw. dem größeren Team einer Einrichtung wird deutlich,

dass sich im betreffenden Arbeitsfeld etwas verändert: eine „Stelle“ wird frei, die neu gefüllt werden muss oder kann; ein anderer Mensch mit anderen Fähigkeiten wird die Aufgabe vielleicht in Zukunft anders weiterführen.

- » Für bisher Engagierte wird es leichter, sich ab jetzt herauszuhalten, denn sie werden auch von der Gemeinde weniger zum Thema angesprochen.
- » Sie macht es möglich, dass ein offizieller Dank für das Engagement (von vielen) ausgesprochen werden kann.
- » Jene, die ihr Engagement beenden, haben ihrerseits die Möglichkeit, öffentlich DANKE zu sagen. Sie zeigen damit, was ihnen ihr Ehrenamt bedeutet hat und laden so direkt oder indirekt andere Frauen und Männer zu eigenem Engagement ein.

Wenn das Arbeitsfeld nicht weitergeführt wird, ist das Abschiednehmen und das gemeinsame Zurückschauen ein besonders wichtiger Schritt.

12. Gutes Gelingen!

Liebe Seelsorgerinnen und Seelsorger,

wir wünschen Ihnen nun viel Erfolg und spannende Erfahrungen in der Umsetzung der Anregungen, die in dieser Arbeitshilfe zu finden sind. Vermutlich wird nicht alles auf einmal möglich sein. Aber setzen Sie einen ersten Schritt, um das Miteinander von hauptberuflich und freiwillig engagierten Frauen und Männern in den verschiedensten Bereichen der Seelsorge so zu gestalten, dass mit Freude und persönlicher Bereicherung miteinander am „Reich Gottes“ gearbeitet werden kann. *Barbara Krottil*

Für Fragen und weitere Informationen stehen wir gerne zur Verfügung:

**Bischöfliches Pastoralamt
Mag. Barbara Krottil**

„Freiwilliges Engagement und Ehrenamt in der Katholischen Kirche Steiermark“

t: +43 316 8041-113

m: pastoralamt@graz-seckau.at

m: barbara.krottil@graz-seckau.at

13. Hilfreiche Unterlagen

Auf den foldenden Seiten finden Sie diese Mustervorlagen:

- Bestätigung über das freiwillige Engagement in der Diözese Graz-Seckau
- Checkliste für eine Aufgabenbeschreibung (Beispiel!)
- Checkliste für eine Aufgabenbeschreibung (Mustervorlage)
- Erfassung eines Bereiches (Beispiel)
- Erfassung eines Bereiches (Mustervorlage)



Bestätigungsformular

Bestätigung über das freiwillige Engagement in der Diözese Graz-Seckau

Frau/Herr

Vor- und Zuname

Geburtsdatum

hat sich ehrenamtlich, d.h. unentgeltlich und freiwillig bei uns

in der Pfarre/Einrichtung _____

im Zeitraum _____

engagiert.

Ehrenamtliche Tätigkeit: _____

Ort/Datum

Unterschrift der Leiter/in der Einrichtung

Checkliste für eine Aufgabenbeschreibung

Bezeichnung des Engagements: Lektor/Lektorin

Was ist der Sinn und das Ziel dieses Engagements?	Verkündigung des Wort Gottes in der Liturgie
Was ist genau zu tun?	Vorbereitung durch Lesen (und Bedenken) des Textes vor dem Gottesdienst Lesung im Rahmen des Gottesdienstes
Welche Kompetenzen sind nötig?	Klare und verständliche Sprache Freude am Lesen/an der Verkündigung des Wort Gottes Persönliche Auseinandersetzung mit der Bibel gehört dazu
Worüber kann eigenständig entschieden werden? (inhaltlich, finanziell)	
Welche Möglichkeiten und Verpflichtungen zur Weiterbildung gibt es?	Bibeltheologische und liturgische Inputs beim Treffen der LektorInnen Diözesaner Bibeltag
Wie lange dauert das Engagement?	z. B. Das freiwillige Engagement wird für zunächst 12 Monate zugesagt
Wie häufig und in welchem Ausmaß erfolgt das Engagement?	1 x im Monat LektorInnenendienst Alle drei Monate – Treffen der LektorInnen
Welche Erwartungen sind da?	Verlässlichkeit, frühzeitige Verständigung bei Verhinderung
Wie wird informiert?	Plan hängt in der Sakristei Plan wird allen innerhalb einer Woche nach dem LektorInnen-treffen per mail zugesandt
Welche Hilfsmittel und Infrastruktur stehen zur Verfügung?	Leseordnung liegt in der Sakristei auf Intranet der Katholischen Kirche Steiermark
Wer ist die Ansprechperson?	N.N., KoordinatorIn des LektorInnenkreises, Tel/Mail:
Wie wird mit Aufwand umgegangen?	Nach Vorlage des Beleges wird der Aufwand entschädigt.
Information über den Versicherungsschutz	
Wie wird der Beginn bzw. die Beendigung gestaltet?	Vorstellung und Verabschiedung im Rahmen des Gottesdienstes und im Pfarrblatt

Checkliste für eine Aufgabenbeschreibung

Bezeichnung des Engagements:

Was ist der Sinn und das Ziel dieses Engagements?	
Was ist genau zu tun?	
Welche Kompetenzen sind nötig?	
Worüber kann eigenständig entschieden werden? (inhaltlich, finanziell)	
Welche Möglichkeiten und Verpflichtungen zur Weiterbildung gibt es?	
Wie lange dauert das Engagement?	
Wie häufig und in welchem Ausmaß erfolgt das Engagement?	
Welche Erwartungen sind da?	
Wie wird informiert?	
Welche Hilfsmittel und Infrastruktur stehen zur Verfügung?	
Wer ist die Ansprechperson?	
Wie wird mit Aufwand umgegangen?	
Information über den Versicherungsschutz	
Wie wird der Beginn bzw. die Beendigung gestaltet?	

Erfassung des Bereiches: Geburtstagsbesuche

1. Ansprechperson: N. N.

2. Mitglieder:

Pia Müller	Hinterwasenweg 6, Ort, Tel. ...	seit 2010
Walter Maier	Gütlistrasse 9, Ort, Tel...	seit 2010
Priska Haus	Looweg 1, Ort, Tel...	seit 2010

3. Aufgabenbeschreibung

- Im Auftrag der Pfarre werden folgende „Geburtstagskinder“ besucht (Adressen stellt der Sekretär/die Sekretärin zusammen):
- 75. Geburtstag, 80. Geburtstag, ab 85. Geburtstag jedes Jahr
- Mit einer Gratulationskarte erhalten die Besuchten auch ein kleines Geschenk, das in der Gruppe ausgemacht wird. (im Moment Bienenhonig)

4. Zeitlicher Aufwand

- 2 bis 3 mal pro Jahr Gruppentreffen zum Aufteilen, wer wen besucht
- ca. 12 bis 15 Besuche pro Halbjahr (nach Vereinbarung)

5. Arbeitsmaterial

Gratulationskarten für die „Geburtstagskinder“ werden von der Pfarre bezahlt.

6. Beendigung

Bei einer Beendigung des Dienstes erfolgt eine Verabschiedung beim offiziellen Dankanlass für alle Ehrenamtlichen oder (wenn kein offizieller Anlass) bei einem Essen mit andern, die ebenso ihr Engagement beenden.

Als Dank gibt es von der Pfarre/Einrichtung einmalig z. B. folgendes Geschenk:

- | | | |
|------------------------------|--------------|-----|
| – 1 bis 2 Jahre Mitarbeit | Blumenstrauß | |
| – 3 bis 5 Jahre Mitarbeit | Blumenstrauß | + X |
| – 6 bis 8 Jahre Mitarbeit | Blumenstrauß | + Y |
| – 9 und mehr Jahre Mitarbeit | Blumenstrauß | + Z |

7. Bestätigung des Engagements

wird erstellt durch die/den LeiterIn der Gruppe bzw. durch die/den hauptberufliche/n VerantwortungsträgerIn

Mustervorlage für die Erfassung eines Bereiches

Bereich:

Zuständigkeit seitens der Leitung	
1. Ansprechperson	
2. Mitglieder Namen, Kontaktdaten, Beginn/Ende des Engagements	
3. Aufgabenbeschreibung	
4. Zeitlicher Aufwand	
5. Arbeitsmaterialien	
6. Beendigung Welche Form ist vorgesehen/ die Regel?	
7. Bestätigung	

14. Anmerkungen und Quellen

Freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement

wird als Leistung definiert, „die freiwillig (d.h. nach freiem Willen, ohne gesetzliche Verpflichtung) und ohne Bezahlung (anfallende Kosten, z.B. Reise-, Fahrtkosten, Materialaufwand, Porto, ... können ersetzt werden, aber nicht als Ersatz für den geleisteten Zeitaufwand) von Personen außerhalb des eigenen Haushalts erbracht wird ...“

Formelle Freiwilligenarbeit: Tätigkeit im Kontext einer Organisation

Informelle Freiwilligenarbeit: Tätigkeiten auf privater Basis, also direkt zwischen Freiwilligen und Leistungsempfängerinnen (z.B. Nachbarschaftshilfe)

Der Begriff „Ehrenamt“

ist ein traditionsreiches Wort, das Emotionen anspricht und hervorruft. Je nach persönlichem Hintergrund wirkt es seriös oder verstaubt. Er ist die klassische Bezeichnung für Tätigkeiten, deren „Lohn“ die „Ehre“ ist und bezieht sich auf die freiwillige Übernahme einer Funktion, die in einer gewissen Regelmäßigkeit für eine bestimmte Zeit im Rahmen von Vereinen, Institutionen, Initiativen, Projekten ... unentgeltlich ausgeübt wird. Dabei handelt es sich meist um gewählte, ernannte oder auch bestellte Positionen. Der Aspekt der Verbundenheit des/der Engagierten mit der Organisation/

Institution wird hervorgehoben. Typische Beispiele: Vereinsfunktionen, Funktionen im (Pfarr)Gemeinderat, Betriebsrat, aktive Mitgliedschaft bei der Freiwilligen Feuerwehr ...

„Freiwilliges Engagement“

oder „Freiwilligenarbeit“ hat sich seit einigen Jahren im deutschsprachigen Raum in Anlehnung an den englischen Begriff *volunteering* durchgesetzt (s. freiwilliges soziale Jahr, Freiwilligenzentren, Freiwilligenagenturen, Freiwilligenbericht,...). Die Wortwahl betont mehr den Aspekt der freien Entscheidung des Einzelnen, ob, wann und wie sich jemand für das Gemeinwohl einsetzen will.

Quellen

2. Freiwilligenbericht 2015 des Sozialministeriums; http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/1/0/CH2174/CMS1218022135039/2._freiwilligenbericht.pdf, S. 3

Tagungsbericht der Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreich, „Engagement verändert. Der (Mehr-)Wert von Freiwilligenarbeit. Fachtagung vom 28. bis 29. April 2011 in Wien

Bischöfliches Generalvikariat des Bistums Trier, Entwicklung einer Ehrenamtskultur im Bistum Trier. Arbeitshilfe, 2013

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Gemeinsam Kirche sein. Wort der deutschen Bischöfe zur Erneuerung der Pastoral, Bonn 2015

Diözese Rottenburg-Stuttgart, Forschungsbericht Ehrenamt in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Bamberg-Reutlingen 2014

Diözese Graz-Seckau, Gemeinsam Kirche gestalten. Schriftliche Handreichung für hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pfarren und kirchlichen Einrichtungen, Graz 2007



Arbeitshilfe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Seelsorge der Katholischen Kirche Steiermark, die für die Gestaltung des freiwilligen Engagements Verantwortung tragen.