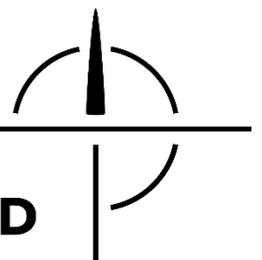


Engagement Förderung

Konzept

im
Seelsorgebereich
Neuss-Nord

katholisch in
NEUSS NORD



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Inhalte	2
2	Voraussetzungen für eine gelingende Engagement Förderung	3
2.1	Die theologische Grundlegung des Ehrenamtes	3
2.2	Haltung	3
2.3	Selbstverständnis	4
3	Organisatorische Einbindung und Aufgaben der Engagement Förderung	5
3.1	Organisationsform	5
3.2	Rollenbeschreibung Aufgaben	5
3.3	Die Aufgaben beinhalten	6
3.3.1	Haltung	6
3.3.2	Organisation	6
3.3.3	Kommunikation	6
3.3.4	Ziele	7
4	Die Gewinnung von Ehrenamtlichen	8
4.1	Die Begleitung von Ehrenamtlichen	8
4.2	Qualifizierung & Fortbildung	8
4.3	Rituale: Einführungen, Ehrungen, Verabschiedungen	8
5	Konfliktmanagement	9

1 Einleitung und Inhalte

„Gemeinsam leben – einander geben “ – auf dieser Basis möchten wir im Seelsorgebereich Neuss Nord das Miteinander von hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern gestalten.

Unabhängig davon, ob das ehrenamtliche Engagement lange in einem Verband oder einer Gruppe gebunden oder auf ein Projekt begrenzt ist, ob über Jahre oder für eine Viertelstunde - es ist immer sehr wertvoll, wenn es einander gegeben wird.

Bereits 2010 war der Seelsorgebereich Neuss-Nord einer der ersten im Bistum, die sich für eine strukturierte Begleitung der Engagement Förderung fortbildeten. Im aktuellen Pastoralkonzept ist dies ausdrücklich erwähnt und als Ziel formuliert.

In diesem Konzept möchten die beteiligten Parteien sich selbst und jedem Interessierten darstellen, wie ehrenamtliches Engagement im Seelsorgebereich Neuss-Nord gefördert, organisiert und wertschätzend begleitet wird.

Ehrenamtliches Engagement ist

- weder Konkurrenz noch Ersatz beruflicher Tätigkeit, sondern deren Ergänzung
- ist eine Mitarbeit aus freiem Willen. Die Tätigkeit ist nicht an rechtlich verbindliche Arbeitsverträge gebunden

Engagement Förderung baut auf bestehende Ehrenamtsstrukturen auf, sie ist für uns

- in erster Linie eine Haltung. Eine Haltung wie Jesus Christus sie uns gezeigt hat. Eine wertschätzende Haltung.
- die Folge eines Perspektivwechsels

Um diese wertvolle Arbeit weiterhin als integrativen Bestandteil zu erhalten, sie anzuerkennen und wertzuschätzen, werden in diesem Konzept die Voraussetzungen für eine gelingende Engagement Förderung, das Selbstverständnis, die organisatorische Einbindung sowie Aufgaben der Engagement Förderung definiert und beschrieben.

Ehrenamtliches Engagement war und ist prägend für die Kirche, gerade deshalb ist eine konzeptionelle Erarbeitung so entscheidend! Die ehrenamtliche Mitarbeit in Kirche eröffnet immer wieder Wege zum christlichen Glauben.

Wohl wissend, dass ein lebendiges Gemeindeleben immer ein Geschenk ist, dürfen wir in unseren Gemeinden Ehrenamt systematisch planen und dies in eine Willkommenskultur einbetten.

Jeder Ehrenamtler kann, keiner muss sich über die Engagement Förderung engagieren.

Dieses Konzept wird auf der Homepage www.neuss-nord.de sowie in anderen Medien veröffentlicht und kann jederzeit in den Pfarrbüros eingesehen werden.

2 Voraussetzungen für eine gelingende Engagement Förderung

2.1 Die theologische Grundlegung des Ehrenamtes

Ehrenamtliches Engagement ist DAS Kennzeichen einer christlichen Gemeinde: Jede und jeder bringt seine und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zum Wohle der Gesamtheit ein – und damit zur Ehre Gottes. Dabei stehen der hauptamtliche und der ehrenamtliche Dienst in der christlichen Gemeinde gleichberechtigt nebeneinander und beide sind Antwort auf den Auftrag Gottes an die christliche Gemeinde.

Dabei ist es unerheblich, um welche Tätigkeit es sich handelt.

Biblisch gesprochen wird das Ehrenamt dem Auftrag des auferstandenen Christus an seine Jüngerinnen und Jünger gerecht, schließlich finden wir diese Einladung in 1. Kor. 12, 4-6: „*Es sind verschiedene Gaben, aber es ist ein Geist; und es sind verschiedene Ämter, aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte, aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allen.*“

Mit der Taufe sind wir Christen dazu berufen in unseren Gemeinden mitzuarbeiten.

Um Charismen zu entdecken, braucht es das Gespräch mit Menschen; es braucht Visionen, was überhaupt in diesen Gemeinden möglich oder notwendig ist; es braucht vor allem das Zutrauen: das Menschen ermutigt werden, ihre Begabungen, ihre Zeit, sich selbst einzubringen für den Dienst an der Gemeinschaft.

Taufe und der Sendungsauftrag am Ende einer jeden Messe lassen das „Priestertums aller Gläubigen“ lebendig werden.

2.2 Haltung

Jesus lebte sie uns vor. Er war/ist für Dich da, zu Dir sehr freundlich, anerkennend, ermutigend, schickt Dich nicht weg, traut Dir Aufgaben zu, will in Dir Sehnsucht wecken. Er bittet Dich, Deine Gaben, also Deine Talente und Charismen einzusetzen, zu geben, was Du hast, was Du zu geben bereit bist. Er nutzt Deine Gaben und Dich selbst und lässt Dich an seinem Werk mitarbeiten.

Je mehr wir uns darauf einlassen, diese Haltung zu verinnerlichen und so zu leben, umso mehr gelingt es uns die Herausforderungen anzunehmen und für einen Perspektivwechsel bereit zu sein. Dazu folgende Überlegungen

Immer wieder steht die Gewinnung von Ehrenamtlichen für die kirchliche Arbeit vor neuen Herausforderungen:

- Auf der einen Seite wollen sich Menschen, die zuvor wenig mit Kirche zu tun hatten, in aktuellen sozialpolitischen Projekten ehrenamtlich, auch kurzfristig, engagieren.
- Auf der anderen Seite gelingt es zunehmend schwerer, Menschen zu gewinnen, die sich langfristig ehrenamtlich binden, z. B. Gremien oder Vorstandsarbeit.

In diesen gegensätzlichen Herausforderungen spiegelt sich ein Wandel des Ehrenamtes in den letzten Jahren wieder: Aspekte dieses Wandels sind u.a.

- das geringere Zeitbudget der Menschen für ehrenamtliches Engagement
- die gestiegenen Ansprüche an ein qualifiziertes Ehrenamt
- die übrigen „MitbewerberInnen auf dem Markt“ des Ehrenamtes
- die häufiger formulierte Frage von Ehrenamtlichen nach dem „persönlichen Gewinn“ etc.

- Hinzu kommt, dass die Einführung einer Engagement Förderung einen Perspektivwechsel bei den Beteiligten erfordert.- weg von einem zielorientierten Ausschuen konkreter Personen zwecks Arbeitsentlastung hin zu einer an Talenten und Charismen orientierten Vorgehensweise. Nicht die zu besetzenden Stellen bilden den Ausgangspunkt für die Engagements sondern der Mensch der sich einbringen mag.

Unsere Haltung schenkt ehrenamtlich Engagierten Respekt gegenüber ihrer Tätigkeit. Das bedeutet, dass wir mitgestalten, mitentscheiden und Verantwortung tragen zulassen. Die Einsätze müssen sinnvoll sein und die ehrenamtlichen Helfer benötigen klare Ansprechpersonen, die ihre Ideen, Anliegen und Anregungen anhören und sie an Entwicklungsprozessen beteiligen.

2.3 Selbstverständnis

Unsere Haltung ist Basis für folgendes Selbstverständnis.

- Leitung
Die Leitung sieht Ehrenamtliche als Unterstützer und Partner auf Augenhöhe, sie lebt die Zielsetzungen des Konzeptes vor.
- Umgangston und Miteinander
Hauptberufliche und Ehrenamtliche Mitarbeiter zeigen sich gegenseitige Wertschätzung und sind daran interessiert Unwissenheit und Vorurteile abzubauen und zu verhindern, um dadurch Spannungen vorzubeugen
- Mitbestimmungs- und Partizipationsmöglichkeiten
Zugriff auf Ressourcen, wie z. B. Informationen, Räume, Geld, sowie Einbeziehung in Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse gilt als Selbstverständlichkeit und wird jedem Mitarbeitenden gewährt
- Informationspolitik und Kommunikationsstil
Ein klares Kommunikationsmodell regelt dies
- Qualitäts- und Leistungserwartungen
Jeder ist mit seinen Fähigkeiten und Zeitbudgets eingeladen mitzuwirken. Umfang und Ziele, sowie nötige Unterstützung werden zwischen Engagiertem und dem Team Engagement abgestimmt und geklärt
- Umgang mit Ausprobieren, Fehlern und Lernen
Wir ermutigen jeden auch neue Wege auszuprobieren. Dabei gilt für uns, Fehler dürfen sein, aus ihnen können wir lernen und sie sind keine Katastrophe. Wichtig ist damit offen und angstfrei umzugehen. Wichtig ist, dass wir darüber sprechen.
- Umgang mit Vielfalt, Anderssein und neuen Ideen
Vielfalt ist uns wichtig. Noch wichtiger ist uns über die unterschiedlichen Meinungen und verschiedenen Positionen zu sprechen, um Gemeinsamkeiten zu sehen und einen Konsens zu finden.
- Umgang mit Kritik, Konflikten und Beschwerden
Störungen haben Vorrang, daher leben wir ein Konfliktmanagement.
- Qualität der Ausstattung und Umgang mit Geld
Das Team Engagement erhält für die Arbeit nötige Betriebsmittel, bzw. Zugänge zu Applikationen, z. B. KaPlan, sowie ein jährlich verhandeltes Budget.
- Willkommens-, Anerkennungs- und Verabschiedungskultur
Ist für uns das A & O im Miteinander

3 Organisatorische Einbindung und Aufgaben der Engagement Förderung

3.1 Organisationsform

Das Team Engagement ist eine Art Sachausschuss des Pfarrgemeinderates. Es setzt sich mindestens aus je einem Mitglied des Pastoralteams und des Pfarrgemeinderates, sowie den weiteren, durch den Pfarrgemeinderat bestätigten, Teammitgliedern zusammen. Eine eventuelle Vakanz sollte jeweils schnellstmöglich aufgehoben werden. Die Teammitglieder wählen die Leitung des Teams.

Mindestens 1x/Quartal nimmt eins der weiteren Teammitglieder an der Pastoralteamsitzung teil.

Gehört zum Seelsorgebereich ein/e hauptamtliche/r EngagementförderInn, ist diese/r auch Teil des Team Engagement und die zum Pastoralteam gehörende Person, somit entfällt ggf. die Teilnahme eines der weiteren Teammitglieder an der Pastoralteamsitzung.

Ergänzend zu den persönlichen Charismen und Qualifikationen erhalten die Teammitglieder Schulungen zur Qualifizierung zum/zur Freiwilligen-Koordinator, sowie den Ausbildungsgang Strategisches Freiwilligen-Management und ggf. im Laufe der Amtsausführung weiter qualifizierende Fortbildungen. Diese werden durch Mittel des Seelsorgebereichs finanziert.

Über das Team Engagement werden Anregungen, Projektideen, beraten, konzipiert, entwickelt und in PGR, sowie Pastoralteam eingebracht. Das Team Engagement entwickelt die gewollte Ehrenamtskultur und eine Überprüfbarkeit der Qualität.

Das Team Engagement verknüpft sich in Netzwerken auf unterschiedlichsten Ebenen um einen durch diesen Austausch ergänzenden Mehrwert für den Seelsorgebereich Neuss-Nord zu generieren.

Das Team Engagement lädt in regelmäßigem Abständen zum Ehrenamtsausschuss, spricht die Vertreter der Gruppierungen und Verbände, sowie Projekten ein. Der Ehrenamtsausschuss berät und unterstützt das Team Engagement.

3.2 Rollenbeschreibung Aufgaben

Team Engagement

Die Mitglieder des Team Engagement sind verlässliche Ansprechpartner für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen. Sie vermitteln und beraten zu ehrenamtlichen Tätigkeitsmöglichkeiten, sorgen für die Einführung, Begleitung und Unterstützung der ehrenamtlich Mitarbeitenden, nehmen deren Wünsche und Bedürfnisse auf und vermitteln im Konfliktfall.

Die Mitglieder des Teams Engagement sind nicht mehr wert als andere in den Themen Engagierte, sondern arbeiten gemeinsam mit allen Beteiligten in der Organisation an einem Mehrwert für alle.

3.3 Die Aufgaben beinhalten

3.3.1 Haltung

- Erstgespräche
- Die Organisation und Bereitstellung von Medien, Schlüsseln und Arbeitsmitteln, inklusive einer möglichen Einweisung in die Funktionsweise von technischen Medien
- Die gemeinsame Erarbeitung von Zielen innerhalb der ehrenamtlichen Arbeit
- Die regelmäßige Reflexion der ehrenamtlichen Tätigkeit (inklusive der individuellen Betreuung und Begleitung in fachlichen, organisatorischen und "persönlichen" Fragen)
- Das Einladen der Ehrenamtlichen zu Veranstaltungen der Gesamteinrichtung und innerhalb der jeweiligen Tätigkeitsbereiche
- Die Festlegung der Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung und finanziellen Auslagen
- Die Ehrung von Ehrenamtlichen und die Verabschiedung langjähriger ehrenamtlicher Mitarbeiter/-innen
- Das Aufzeigen von Rahmenbedingungen: Einführung in die Gemeinde, Aus- und Weiterbildung, Regelungen zur Auslagen-/Fahrkostenerstattung und zum Versicherungsschutz
- Die Rücknahme von Schlüsseln und Medien, Ausstellen von Ehrenamtsbescheinigungen und Angebot zur Kontaktpflege
- Die Koordination und Absprache zur Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit, insbesondere der Absprache über die Art und Weise der Verabschiedung
- Konfliktmediation

3.3.2 Organisation

- Die strategische Planung von Zielen, Mitteln und Maßnahmen, deren Realisierung und Kontrolle
- Rahmenbedingungen definieren
- Die Anpassung von Ehrenamtsstrukturen und -abläufen an veränderte Rahmenbedingungen
- Implementierung in die Organisation
- Das Festlegen von Bedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit: zeitlicher Rahmen, Orientierungsphase, notwendige Fähigkeiten, Voraussetzungen für die ehrenamtliche Mitarbeit
- Die Pflege der Mitarbeiterliste aller Ehrenamtlichen
- Datenschutz
- Budget
- Konfliktmanagement

3.3.3 Kommunikation

- Zusammenarbeit mit dem Ausschuss Öffentlichkeitsarbeit
- Die Mitentwicklung und Begleitung des Kommunikationskonzeptes
- Netzwerken

3.3.4 Ziele

- Engagement Bereitschaft steigern
- Anzahl der Ehrenamtler erhöhen
- Verschieden Milieus einbinden bzw. deren Anteile erhöhen
- Zufriedenheit der Engagierten steigern
- Qualitätsstandards einführen und erhöhen
- Räume bieten, um Enttäuschung, Beschwerden, anzusprechen und auszutauschen

4 Die Gewinnung von Ehrenamtlichen

Soziale Verantwortung zu tragen und dadurch die Gesellschaft mitzugestalten, ist ein entscheidender Grund für freiwilliges Engagement in allen Altersgruppen und gesellschaftlichen Schichten.

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen sind sich der Anforderungen an ihre Tätigkeiten bewusst. Manche wollen dabei gut organisierte Aufgaben und regelmäßige Begleitung. Andere wollen viel Freiraum und Platz für eigene Ideen und Kreativität.

Unser grundlegendes Vorgehen ist den potenziell Engagierten in den Mittelpunkt zu nehmen, sprich uns interessieren die Antworten auf die selbstreflektierten Fragen:

- Wer bin ich?
- Was weiß ich?
- Was kann ich?

Daraus können wir gemeinsam mittelorientierte Projekte / Engagement entwickeln.

Insgesamt benötigen alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen optimale Rahmenbedingungen. Dazu zählen: klare Arbeitsfeldbeschreibungen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Anerkennung durch die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, Finanzmittel für bestimmte Projekte, Kostenerstattung und fachliche Unterstützung.

Dies fassen wir in Stellenbeschreibungen für jede ehrenamtliche Aufgabe zusammen.

4.1 Die Begleitung von Ehrenamtlichen

Um Ehrenamtliche in Ihrem Engagement gut begleiten zu können, werden für alle Arbeitsbereiche, in denen Ehrenamtliche eingesetzt sind, verlässliche Ansprechpartner_innen benannt und den Ehrenamtlichen bekannt gemacht.

Die Ehrenamtlichen erhalten regelmäßig die Möglichkeit zum Austausch mit der/dem zuständigen Ansprechpartner_in

Darüber hinaus sollten Ehrenamtliche die Möglichkeit erhalten, sich regelmäßig mit anderen Ehrenamtlichen auszutauschen.

Je nach Thematik des Austauschs wird bzw. kann dies supervisorisch begleitet werden.

4.2 Qualifizierung & Fortbildung

Zu einer guten Begleitung von Ehrenamtlichen gehört auch, dass Ihnen regelmäßig geeignete Fortbildungsmaßnahmen angeboten und die Teilnahme gefördert wird.

4.3 Rituale: Einführungen, Ehrungen, Verabschiedungen

In einem Gottesdienst werden die ehrenamtlichen Mitarbeiter eingeführt, geehrt oder verabschiedet. Dies geschieht persönlich oder namentlich, sofern sie auf Nachfrage damit einverstanden sind.

In diesem Sinne erfolgt auch eine Veröffentlichung auf der Webseite.

5 Konfliktmanagement

Das beste „Management“ zur Konfliktvermeidung ist ein Ehrenamt, das sich in fundierten und transparenten Strukturen entwickeln kann. Dazu gehören als Grundlage gekläerte Aufträge, abgesprochene Verantwortlichkeiten und Qualifizierung und eine klare Kommunikation.

Sollte es zu einem „Konflikt“ kommen, ist genau zu prüfen, ob dieser Konflikt seine Ursachen im Ehrenamt bzw. im Verhältnis von Ehren- und Hauptamtlichkeit hat oder ob andere Ursachen ausschlaggebend sind.

Grundlage ist der Gedanke des „einen Leibes mit verschiedenen Gliedern“ (1. Kor. 12) und dem „Haupt, Christus, zu dem hin zu wachsen ist“ (Eph. 4.). Die hier eingeforderte gegenseitige Achtung und Solidarität der Konfliktpartner_innen zeigt, dass es immer erst um eine Frage der Haltung und Beziehung geht:

- Wie sehe ich die Rolle von Ehrenamtlichen bzw. von Hauptamtlichen?
- Welches Bild haben wir voneinander?
- Welche Erwartungen, auch unausgesprochen, haben wir?
- Was trauen wir einander zu – an Lernfähigkeit, an Verantwortungsübernahme, an Gestaltungsfähigkeit?
- Wo sehen wir Grenzen des Leistbaren/Verantwortbaren und warum?
- Wir lernen aus Fehlern am meisten. Wie viel „Fehlermachen“ ist bei uns erlaubt?
- Welche Rolle spielen Nächstenliebe (Mk. 12) und die Aufforderung zu gegenseitiger Vergebung (Mt. 6) in unserer Bearbeitung von Konflikten?

Vier Bedingungen als Basis für das Konfliktmanagement sind uns wichtig:

- Sachbezogen diskutieren: Wir trennen bei den Konfliktpartner_innen die persönliche Ebene von der Sach- bzw. Interessensebene.
- Interessen abwägen: Wir konzentrieren uns auf die Interessen der Konfliktpartner_innen und nicht auf ihre Positionen.
- Optionen suchen: Wir entwickeln Entscheidungsoptionen bzw. Auswahlmöglichkeiten („win-win Ergebnis“).
- Beweise erbringen: Wir bestehen auf objektiven Beurteilungskriterien (bspw. gesetzliche Regelungen, religiöse und/oder ethische Normen etc.), bei deren das Ziel eine Übereinkunft ist, die den folgenden Anforderungen genügt:
- die guten Beziehungen der Konfliktpartner_innen bleiben erhalten, beide Seiten nehmen mit, was sie brauchen
- ...es wird zeiteffizient verhandelt (da nicht auf Positionen „herumgeritten“ wird).