

Modellprojekt „Erprobung des Professionalitätsprofils Ehrenamtskoordination“, Erzdiözese Freiburg

**Wissenschaftliche Evaluation
September 2021 – Oktober 2022**

***Abschlussbericht
Juni 2023***

Dr. Ute Catrin Bühner
Prof. Dr. Paul-Stefan Roß

Modellprojekt „Erprobung des Professionalitätsprofils Ehrenamtskoordination“, Erzdiözese Freiburg

**Wissenschaftliche Evaluation
September 2021 – Oktober 2022**

Abschlussbericht Juni 2023

Dr. Ute Catrin Bühner
Prof. Dr. Paul-Stefan Roß

Unter Mitarbeit von Nicole Saile, Mandy Badermann, Birgitt Steck und Sally Schwarz.

Institut für angewandte Sozialwissenschaften
c/o DHBW Stuttgart, Fakultät Sozialwesen
Steinbeis Transferzentrum
Rotebühlstraße 131
70197 Stuttgart

info@sozialwissenschaften-stuttgart.de
www.sozialwissenschaften-stuttgart.de

Stuttgart, Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	5
1. Das Modellprojekt zur Ehrenamtskoordination	6
2. Methodisches Vorgehen der wissenschaftlichen Evaluation.....	9
2.1 Forschungsleitende Fragestellungen	9
2.2 Konzeptionelle Charakteristika	9
2.3 Untersuchungsdesign.....	11
3. Ausgestaltung der Modellstellen	12
3.1 Kernaufgaben der Ehrenamtskoordinationen	12
3.2 Fördernde Faktoren für die Tätigkeit der Ehrenamtskoordinationen	14
3.3 Hemmende Faktoren für die Tätigkeit der Ehrenamtskoordinationen und auftretende Konflikte	15
4. Charakteristik des Engagements an den Modellstandorten.....	18
4.1 Bereiche des Engagements	18
4.2 Dauer und Umfang des Engagements.....	21
4.3 Motive der Engagierten	22
4.4 Engagementzufriedenheit.....	24
4.5 Beurteilung von Kriterien zur Engagementkultur	24
4.6 Perspektivische Engagementbereitschaft und Gründe, die gegen ein zukünftiges Engagement sprechen	26
5. Wirkungen der Modellstellen Ehrenamtskoordination	29
5.1 Auswirkungen auf die Engagementkultur und Engagementförderung	29
Veränderungen in Bezug auf die Engagementkultur	29
Veränderungen in Bezug auf die Engagementförderung	34
5.2 Auswirkungen auf die Pastoralteams.....	36
5.3 Öffnung der Kirchengemeinden und Kooperationen.....	37
Fördernde Faktoren für Kooperationen	39
Hemmende Faktoren für Kooperationen	41
Einschätzungen im Rahmen der quantitativen Engagierten-Befragung	43

6. Zur Sinnhaftigkeit der Modellstellen.....	46
7. Handlungsempfehlungen seitens der Befragten.....	48
7.1 Zur Ausgestaltung der Koordinationsstellen.....	48
7.2 Zu Weiterentwicklungen in der Leitung von Kirchengemeinden bzw. Seelsorgeeinheiten ...	49
7.3 Zum diözesanen Handeln in Bezug auf das Ehrenamt.....	51
7.4 Zum Selbstverständnis christlicher Gemeinden.....	53
8. Empfehlungen des Forschungsteams	55
8.1 Ebene Leitvorstellungen.....	55
8.2 Ebene Rahmenbedingungen	56
8.3 Ebene Handlungsoptionen.....	57
8.4 Fazit	58
Literatur	60
Anhang Befragungsinstrumente.....	61
Interview-Leitfäden.....	61
Fragebogen für die quantitative Online-Befragung ehrenamtlich Engagierter an den Modellstandorten	65

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Bereich des ehrenamtlichen Engagements</i>	19
<i>Abbildung 2: Leitungs-/Vorstandsfunktion</i>	20
<i>Abbildung 3: Gremienbeteiligung</i>	20
<i>Abbildung 4: Dauer des ehrenamtlichen Engagements</i>	21
<i>Abbildung 5: Zeitlicher Aufwand im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements</i>	22
<i>Abbildung 6: Motive für ehrenamtliches Engagement</i>	23
<i>Abbildung 7: Konkrete Beurteilung von Kriterien zur Engagementkultur</i>	25
<i>Abbildung 8: Gründe, die gegen ein zukünftiges Engagement sprechen</i>	27
<i>Abbildung 9: Veränderung von Kriterien der Engagementkultur seit Beginn des Modellprojektes</i>	31
<i>Abbildung 10: Veränderung der Engagementkultur durch die Ehrenamtskoordination</i>	33
<i>Abbildung 11: Auswirkungen des Modellprojektes vor Ort in Kirchengemeinde und Sozialraum</i>	44

1. Das Modellprojekt zur Ehrenamtskoordination

Die **Förderung des ehrenamtlichen Engagements** stellt ein **relevantes strategisches Zukunftsthema** der Kirchen dar. Gesamtgesellschaftlich betrachtet unterliegt das Engagement seit geraumer Zeit enormen Veränderungen. Zugleich ist das Zugehörigkeitsgefühl zur Kirche seit Jahren rückläufig. Eine Reihe von katholischen Bistümern und evangelischen Landeskirchen sind sich dieser herausfordernden Entwicklung bewusst und haben als Reaktion hierauf die Entwicklung und Förderung des ehrenamtlichen Engagements für sich als ein zentrales strategisches Thema der Zukunft identifiziert.

Die **Beweggründe für ein Engagement** haben sich in den vergangenen Jahren tendenziell von der traditionellen Übernahme ehrenamtlicher Tätigkeiten hin zu einem modernen, selbstbestimmten Engagement gewandelt. Zwar sind auch heute noch viele Ehrenamtliche dazu bereit, ihre persönlichen Bedürfnisse zugunsten des Wohlergehens anderer zurückzustellen. Das zu früheren Zeiten häufig anzutreffende Phänomen, dass ein ehrenamtliches Engagement aufopfernd und aus Verantwortung für das Allgemeinwohl über Jahre bzw. Jahrzehnte hinweg ausgeführt wurde, wird jedoch zunehmend überlagert von der Vorstellung eines Engagements auf Augenhöhe und auf Zeit. Vielerorts wird über Engagementmöglichkeiten mit zeitlicher Begrenzung und thematischer Fokussierung bzw. über Optionen eines partizipativen Führungsstils beim ehrenamtlichen Engagement debattiert. Wie kann dem zunehmenden Wunsch nach einem diverseren, eher projektorientierten Engagement und dem Willen zur Mitgestaltung nachhaltig entsprochen werden? Die Erzdiözese Freiburg beteiligt sich am Diskurs und an der Wissensvermehrung zu diesen Entwicklungen. Sie reagiert damit auch proaktiv auf den laufenden Prozess der „Kirchenentwicklung 2030“, einer tiefgreifenden Struktur- und Kulturveränderung, im Zuge derer alle bisherigen 1049 Pfarreien zu 36 sog. „neuen Pfarreien“ zusammengeführt werden.

Im Rahmen des **Modellprojekts „Erprobung des Professionalitätsprofils Ehrenamtskoordination“** wurden seit Beginn des Jahres 2018 über eine Laufzeit von fünf Jahren an verschiedenen Standorten Ehrenamtskoordinationen eingesetzt. Das Modellprojekt ist in zwei Phasen gegliedert: In der ersten Phase (01.01.2018 – 31.12.2022) wurde an acht Standorten jeweils eine Stelle Ehrenamtskoordination (50 %) eingerichtet (Kohorte 1). In einer zweiten Phase (01.09.2020 – 30.08.2025) wurden im Herbst 2020 acht weitere Stellen (50 %) etabliert (Kohorte 2). Die Projektstellen sind bzw. waren über die gesamte Erzdiözese Freiburg verteilt. Alle Stellen der inzwischen abgeschlossenen ersten Phase wurden mittlerweile entfristet.

Ziel des Modellprojekts ist es, verbesserte Ausgangsbedingungen an den Projektstandorten für deren künftiges Agieren im pastoralen Netzwerk der neuen Pfarreien zu schaffen. Projektleitend war das Paradigma der Ermöglichung, das auf die Selbstführung derer, die sich ehrenamtlich engagieren, abzielt. Insbesondere die zweite Projektphase fokussiert den Prozess der „Kirchenentwicklung 2030“ und, vorbereitend hierauf, die Förderung selbstorganisierter Formen beim Engagement.

Als **relevante Akteur:innen** hinsichtlich des Evaluationsprojektes galten - neben der Ehrenamtskoordination und den jeweiligen Kooperationspartner:innen (s. unten) - das örtliche Projektteam, der leitende Pfarrer, das Pastoralteam, der Pfarrgemeinderat sowie die ehrenamtlich Engagierten. Während an den Projektstandorten der ersten Kohorte der leitende Pfarrer oder eine Person aus dem Seelsorgeteam als Ansprechperson für die bzw. den Stelleninhaber:in Ehrenamtskoordination fungierte, konnten hinsichtlich der Umsetzung von Kohorte 2 bereits Erfahrungen aus Kohorte 1 einfließen: Die örtliche Projektleitung bzw. Ansprechperson für die Ehrenamtskoordination war in der Regel stärker thematisch profiliert. Dies hatte in der Regel eine erleichterte strukturelle Einbettung der Ehrenamtskoordination zur Folge.

Alle am Modellprojekt zur Erprobung des Professionalitätsprofils Ehrenamtskoordination beteiligten Standorte hatten eine an die örtliche Situation angepasste Projektkonzeption zu erarbeiten. Teil dieser Konzeption war der strategische **Aus- und Aufbau eines Netzwerks im jeweiligen Sozialraum**. Um Aktivitäten im Feld der Engagementförderung gut zu verzahnen, hatte jede beteiligte Seelsorgeeinheit respektive Kirchengemeinde eine Projektpartnerschaft mit einem kirchlichen, kommunalen oder zivilgesellschaftlichen Akteur als örtlichem Kooperationspartner einzugehen und mit diesem Kooperationspartner Vereinbarungen bzgl. der Ziele und Inhalte der Zusammenarbeit festzusetzen.

Darüber hinaus sollten zur Verbesserung der Engagementfreundlichkeit von Kirche **Grundstandards professioneller Ehrenamtskoordination** (zur Akquise, Einführung, Begleitung, Beteiligung, Würdigung, Verabschiedung von Ehrenamtlichen) systematisch eingeführt werden. Eine **Kultur des „würdigen Abschieds“** von Personen, die ihr Engagement aufgeben, und von Engagementformaten, für die kein Bedarf mehr besteht, sollte entwickelt und praktiziert werden und so an den Projektstandorten der Strukturwandel im Engagement - vom traditionellen Ehrenamt hin zu einem vielfältigen Engagement - aktiv gestaltet werden. Die fachliche Begleitung der Ehrenamtskoordinationen sollte durch ein **Einführungs- und Begleitcurriculum seitens der diözesanen Projektleitung** sichergestellt werden, das u. a. ein jährliches Standortgespräch mit der Ehrenamtskoordination, der örtlichen Projektleitung und dem leitenden Pfarrer vorsieht.

Mit diesem Prozess der professionellen Engagementförderung, der aktiven Gestaltung des Strukturwandels sowie der diözesanen Begleitung und Unterstützung beabsichtigte die Erzdiözese Freiburg, die „Kirchenentwicklung 2030“ **gemeinwesenorientiert** auszugestalten und mit der Ehrenamtskoordination zugleich partizipativ ein **neues Professionalitäts-Profil in der pastoralen Arbeit** zu implementieren.

Die Erzdiözese Freiburg intendierte mit dem Modellprojekt, die Rahmenbedingungen, die im Hinblick auf eine lebendige Ehrenamtskultur im zukünftigen Netzwerk der neuen Pfarreien erforderlich sind, exemplarisch zu erproben. Sie beauftragte das Institut für angewandte Sozialwissenschaften an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart mit der **Erforschung der kulturellen, strukturellen, finanziellen und auch personellen Voraussetzungen**, die benötigt werden, damit in den kommenden Jahren bzw. Jahrzehnten sowohl die eingangs skizzierten gesellschaftlichen Tendenzen beim Engagement als auch die innerdiözesanen strukturellen Veränderungen abgedeckt werden können und die Erzdiözese Freiburg mit einem vitalen ehrenamtlichen Engagement rechnen kann. Dem Forschungsvorhaben lag die Annahme zu Grunde, dass sich Ehrenamtsentwicklung und lokale Kirchenentwicklung gegenseitig bedingen. Die Ergebnisse der Evaluation sollen in die Beratungen und Planungen des diözesanen Prozesses der „Kirchenentwicklung 2030“ einfließen.

Im Februar 2022 hat das Institut für angewandte Sozialwissenschaften einen ersten, noch vorläufigen Statusbericht erarbeitet (vgl. Roß/Saile/Hamra 2022). Mit dem vorliegenden Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Evaluation werden die Gesamtauswertung des Modellprojekts „Erprobung des Professionalitätsprofils Ehrenamtskoordination“ und die daraus resultierenden Ergebnisse und Empfehlungen dargelegt.

Das Modellprojekt, die Arbeit der Ehrenamtskoordinationen und ihrer Pastoralteams wurde maßgeblich geprägt durch die Covid-19-Pandemie und die zur Bewältigung der Pandemiesituation ergriffenen Maßnahmen. Einerseits bremste die Situation, andererseits war die Zeit inspiriert durch kreative Problemlösungen. So war die Kontaktaufnahme zu und die Arbeit mit Engagierten nur auf Distanz möglich.

Gleichzeitig wurden neue Formen und Formate der Kontakt-, Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten entwickelt, neue liturgische Formen wurden ausprobiert und Selbstorganisation gefördert. Neben der Arbeit vor Ort, stellte diese Situation auch ein Hemmnis in der Begleitung seitens der diözesanen Ebene dar. Die wichtigen Kennenlern- und kollegialen Austauschrunden wurden in den virtuellen Raum verlegt.

2. Methodisches Vorgehen der wissenschaftlichen Evaluation

2.1 Forschungsleitende Fragestellungen

Im Vorfeld der Evaluation wurden in Abstimmung mit der Erzdiözese Freiburg folgende forschungsleitende Fragestellungen festgelegt (vgl. Roß/Saile 2021):

1. Wie hat sich die Engagementförderung in den am Projekt beteiligten Seelsorgeeinheiten und Kirchengemeinden entwickelt?
2. Wie stellt sich das Aufgabenprofil der Koordinationen dar?
3. Wie haben sich Engagementkultur und Engagementlandschaft in den am Projekt beteiligten Seelsorgeeinheiten und Kirchengemeinden entwickelt?
4. Inwieweit hat das Projekt zur Öffnung der beteiligten Seelsorgeeinheiten und Kirchengemeinden über die bisherigen Grenzen hinausgeführt?
5. Welche Auswirkungen haben die Ehrenamtskoordinationen mit ihrer spezifischen Aufgabe auf die Pastoralteams vor Ort, auch hinsichtlich der jeweiligen Rollenprofile?
6. Welche Voraussetzungen müssen im Rahmen der Neustrukturierung im Netzwerk der neuen Pfarreien geschaffen werden, um Kirchengemeinden zum Thema Ehrenamt zukunftsfähig aufzustellen?

2.2 Konzeptionelle Charakteristika

Die vom Institut für angewandte Sozialwissenschaften durchgeführte Evaluation zeichnet sich aus durch folgende konzeptionelle Merkmale:

- **Multiperspektivisches Vorgehen**

Die Perspektiven folgender Personengruppen wurden in die wissenschaftliche Auswertung einbezogen:

- Ehrenamtskoordinationen,
- Projektteams,
- Pastorale Mitarbeitende auf örtlicher Ebene,
- Pfarrgemeinderät:innen,
- Engagierte auf örtlicher Ebene,
- Kooperationspartner:innen.

- **Prozessorientiertes formatives Vorgehen**

Die (Zwischen-)Ergebnisse der Evaluation wurden kontinuierlich an die Beteiligten zurückgemeldet, um

- die Ergebnisse kommunikativ zu validieren im Sinne der wissenschaftlichen Ebene (Treffen die Einschätzungen zu?),
- den Implementierungsprozess des Projekts zu qualifizieren im Sinne der Praxisebene (Worauf sollten die Projektverantwortlichen in der weiteren Arbeit achten?) und
- das Vorgehen der Evaluation eng mit den Auftraggebenden abzustimmen.

- **Multidimensionales Vorgehen**

Allgemeines Interesse einer Evaluation ist die Frage nach der Erreichung festgelegter Ziele mittels bestimmter Maßnahmen. Diese Fragestellung wurde im Rahmen dieser wissenschaftlichen Evaluation noch weiter differenziert.

Neben

- dem Umfang der Zielerreichung
- galt das Forschungsinteresse auch
- der Angemessenheit der Zielsetzung (Erweisen sich die ursprünglichen Ziele als angemessen? Sollten Ziele modifiziert respektive ergänzt werden?),
- der Verträglichkeit der Zielerreichung (Sind nicht-intendierte Nebenwirkungen aufgetreten?) sowie
- der Effizienz der Zielerreichung (Verhältnis von Umfang der Zielerreichung und investiertem Aufwand).

- **Theoriegeleitetes Vorgehen**

Das Evaluationsprojekt befindet sich im Schnittpunkt diverser aktueller fachlicher, kirchlicher und gesellschaftspolitischer Diskussionen (s.o. Hinführung). Bei der Entwicklung der Erhebungsinstrumente sowie im Zuge der analytischen und normativen Reflexion der Evaluationsergebnisse wurden diese Diskurszusammenhänge berücksichtigt.

- **Modular aufgebautes Vorgehen**

Die Begleitforschung setzte sich aus verschiedenen Modulen zusammen. Diese konnten miteinander kombiniert werden, zugleich aber auch jeweils für sich stehen. Um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu gelangen, waren aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung bestimmte Basismodule unerlässlich. Welche Bausteine zu welchem Zeitpunkt umgesetzt wurden, wurde zwischen den Auftraggebenden und dem Institut für angewandte Sozialwissenschaften vereinbart.

- **Forschungsethisch reflektiertes Vorgehen**

Das Evaluationskonzept berücksichtigte, dass Feldforschung ein hochsensibles Vorgehen erfordert. Dies galt hinsichtlich der Befragung von hauptamtlichen Mitarbeitenden, deren ohnehin knappe Zeitressourcen in Anspruch genommen wurden. Insbesondere galt dies jedoch für die Zusammenarbeit mit den Engagierten, die sich gegenüber unbekanntem Dritten zu ihrer Situation und ihren Wahrnehmungen äußerten. Andererseits zeigte die Erfahrung, dass das Einbezogen-Werden in ein Forschungsprojekt von Vielen auch als Wertschätzung erlebt wurde und die Beteiligten letztlich sehr differenzierte Einschätzungen abgaben.

Im Zuge dieser Überlegungen wurden folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Partizipation und Wertschätzung als zentrale Prinzipien,
- Kein Drängen zur Beteiligung als solcher oder zu bestimmten Aussagen,
- Orientierung bezüglich des Forschungsvorgehens an den Besonderheiten des Projekts und den Möglichkeiten der Beteiligten,
- Beendigung eines Forschungssettings, wenn dieses von den Beteiligten als zu belastend erlebt wird, und
- Absolut vertrauliche Behandlung der Ergebnisse.

- **Evaluation im Methoden-Mix**

Um ein tiefenscharfes Bild zeichnen zu können, kamen diverse Forschungsmethoden zum Einsatz:

- Telefonische qualitative Interviews,
- Moderierte Gruppendiskussionen und Fokusgruppen sowie
- Quantitative Online-Befragung der Engagierten.

2.3 Untersuchungsdesign

Die Evaluation des Modellprojektes lässt sich in zwei Untersuchungsphasen unterteilen.

In der ersten Erhebungsphase (September 2021 – Dezember 2021) wurden die acht Ehrenamtskoordinationen von Kohorte 1 und jeweils ein:e Kooperationspartner:in oder ein:e Ehrenamtliche:r am zugehörigen Projektstandort mittels eines **leitfadengestützten Telefoninterviews** befragt (16 Telefoninterviews). An vier Projektstandorten fand zudem jeweils ein **strukturiertes Fokusgruppengespräch** mit dem Pastoralteam und mit Teilen des Pfarrgemeinderats statt.

In der zweiten Untersuchungsphase (März 2022 – Oktober 2022) wurde die Perspektive der acht Ehrenamtskoordinationen von Kohorte 2 mittels **leitfadengestützter Telefoninterviews** erfasst. Zudem wurden an vier Projektstandorten jeweils ein **strukturiertes Fokusgruppengespräch mit ehrenamtlich Engagierten** durchgeführt. Darüber hinaus wurde eine **quantitative Online-Befragung von Engagierten** an den Modellstandorten beider Kohorten durchgeführt (April 2022 – Mai 2022).

Die Interview-Leitfäden sowie der Fragebogen für die Online-Befragung finden sich im Anhang zu diesem Bericht. Das Datenmaterial aller Telefoninterviews und Fokusgruppen wurde gemäß der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring mit Hilfe des Analyseprogramms MAXQDA ausgewertet.¹ Die im Rahmen der quantitativen Online-Befragung gewonnenen Daten wurden mit dem Analyseprogramm SPSS ausgewertet.

¹ Vgl. Philipp Mayring, Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim und Basel, ¹²2015.

3. Ausgestaltung der Modellstellen

Ziel des Modellprojekts ist, wie dargelegt, eine Verbesserung der Ehrenamtskultur bzw. Professionalisierung der Engagementförderung an den Modellstandorten. Mit der Ehrenamtskoordination wurde ein neues Berufsbild in den Gemeinden und Seelsorgeeinheiten der Erzdiözese Freiburg erprobt, das die pastoralen Berufe ergänzt. Die teilnehmenden Kirchengemeinden und Seelsorgeeinheiten verpflichteten sich, das Thema Engagementförderung strategisch zu bearbeiten.

Im folgenden Kapitel sollen die Angaben der Befragten zur **Ausgestaltung der Modellstellen** wiedergegeben werden. Zunächst werden die Ausführungen zum Aufgabenprofil der Ehrenamtskoordinationen dargelegt. Anschließend sollen die maßgeblichen **fördernden bzw. hemmenden Faktoren** im Hinblick auf die Tätigkeit der Ehrenamtskoordinationen erläutert werden. Dabei richtet sich die Reihenfolge der Darstellung aller Einzelaspekte stets nach der **Häufigkeit der Nennungen**.^{2 3}

3.1 Kernaufgaben der Ehrenamtskoordinationen

Gemeindeintern sehen die Ehrenamtskoordinationen in erster Linie Aufgaben in der kontinuierlichen Beobachtung der Bedarfe und Themen, die die Ehrenamtlichen beschäftigen, weshalb sie unter anderem **Ehrenamtssprechstunden** anbieten oder an sich als **zentrale Ansprechperson** zur Verfügung stehen:

„Aktuell habe ich tatsächlich einen sehr großen Schwerpunkt auf [den] Gespräche[n] mit den Ehrenamtlichen. [...] Es gibt viele unzufriedene Ehrenamtliche, die zwar immer noch dabei sind, weil sie es einfach seit 20, 30 Jahren machen und es auch nicht aufgeben möchten. Aber es ist einfach jetzt einiges – auch Corona bedingt – was nicht stattfinden konnte. Und dadurch sind eben auch einige Gruppen und Ausschüsse eingeschlafen. Die müssen jetzt so wiederbelebt werden. Aber es ist auch in der Vergangenheit zu wenig... Die Ehrenamtlichen wurden zu wenig gesehen. Und das Thema Wertschätzung und Anerkennung ist bei uns ein ganz, ganz großes Thema, was einfach in den letzten Jahren nicht so die Beachtung gefunden hat, wie es sich die Ehrenamtlichen wünschen.“ (EK_24, Pos. 18)

Die daraus resultierenden Erkenntnisse nutzen die Koordinationen, um Optimierungen oder grundsätzliche Veränderungen im bisherigen Umgang mit den Ehrenamtlichen anzustoßen, wie zum Beispiel die **Entwicklung von Standards** zur Verabschiedung aus einem Engagement oder die Umsetzung von Veranstaltungsformaten zur Würdigung des Ehrenamts. So beschreibt eine der interviewten Ehrenamtskoordinationen folgende initiierte Aktion, die der Würdigung, aber gleichzeitig auch der Publikmachung des Engagements, welches die Kirche in die Wertschätzung ihrer Ehrenamtlichen investiert, dienen soll:

² Um der Darstellung der Forschungsergebnisse Plastizität zu verleihen, werden hier und im Folgenden Originalzitate aus den Transkripten der qualitativen Befragungen bzw. der Fokusgruppen eingefügt. Quellenangaben erlauben die Nachvollziehbarkeit. Zur Wahrung der Anonymität wurden die Transkripte mit Codes versehen: EK für Ehrenamtskoordinationen, E für Ehrenamtliche, K für Kooperationspartner:innen und F für Fokusgruppengespräche. Die Kürzel wurden so definiert, dass die Koordinationen der 1. Kohorte jeweils mit 1X gekennzeichnet werden, d. h. mit 11, 12, 13, 14, ... Die Ehrenamtskoordinationen der 2. Kohorte haben entsprechend die Kürzel 21, 22, 23, 24, ... Zudem wurden die Transkripte jeweils durchnummeriert. Angaben wie „Pos. 1“ usw. verweisen auf die konkrete Stelle im Transkript.

³ Abgesehen von den Ergebnissen der quantitativen Online-Befragung von Engagierten fließen in die Ergebnisdarstellung in Kapitel 3 sämtliche in Kapitel 2.3 Untersuchungsdesign benannten Evaluationsergebnisse ein (n = 89).

„Wir gucken immer, dass wir eine große Aktion machen im Jahr zum Tag des Ehrenamtes oder zur Woche des Bürgerschaftlichen Engagements. Wir haben dieses Jahr so eine Run Up-Aktion gemacht. Wir haben schon riesig viele Kerzen aufgestellt als großes Danke. So, dass einfach auch Werbung in der Zeitung ist und wir einfach präsent sind mit dem Thema in den Medien. Danke-Material... jetzt während Corona... für die, die in den Gottesdiensten in den Mittelpunkt gerückt sind... [...] Oder auch für das Projekt, in dem es darum geht, Ehrenamtliche zu suchen, dann entwickle ich auch mal Material.“ (EK_13, Pos. 4)

Die Mehrzahl der Ehrenamtskoordinationen berichtet in den Interviews zudem von der **Teilnahme an Dienstgesprächen des Pastoralteams oder an Sitzungen hauptamtlicher Gremien**. Insbesondere in *den* Gemeinden, in denen das Pastoralteam die Teilnahme der Ehrenamtskoordination aus eigenen Stücken ermöglicht hat, fühlt sich die Koordination mit ihren Themen und Anliegen im Kreis des Hauptamts gut wahrgenommen.

Zahlreiche Ehrenamtskoordinationen widmen sich ferner Tätigkeiten in der **Öffentlichkeitsarbeit, wie das Informieren über das Ehrenamt via Newsletter oder Homepage**.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der **Vernetzung der verschiedenen involvierten Akteur:innen** – aus Hauptamt, Ehrenamt und Kooperationsprojekt.

Viele befragte Ehrenamtskoordinationen beider Kohorten sehen ihre Aufgabe des Weiteren in der **(Weiter-)Entwicklung einer wertschätzenden und gewinnenden Ehrenamtskultur**, mit dem Ziel, dass das Ehrenamt sowohl von bestehenden als auch von potenziellen Ehrenamtlichen als möglichst attraktiv wahrgenommen wird, um so auch der Institution Kirche ihre Lebendigkeit zu erhalten und eine lebensnahe Weiterentwicklung zu ermöglichen:

„Und die Engagementförderung muss sich etablieren. [...] Ich sage es immer ganz platt [...]: Wenn es die Ehrenamtlichen nicht mehr gibt, dann können sie nur noch Gottesdienste machen. [...] Und dann lebt Kirche nicht mehr.“ (EK_28, Pos. 100)

Um dies zu erreichen, engagieren sich die Ehrenamtskoordinationen auch extern, das heißt im weiterführenden Netzwerk bzw. Sozialraum, zum Teil mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Sie klären zum Ehrenamt auf und versuchen Vorurteile gegenüber der katholischen Kirche abzubauen.

Einige Ehrenamtskoordinationen heben hervor, dass sie im Rahmen der Beobachtung von Bedarfen und Themen immer wieder **anwaltschaftlich für die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen eintreten** oder auch Stolpersteine, wie beispielsweise bürokratische Hürden, aus dem Weg räumen. Vereinzelt bieten die Koordinationen zudem Schulungen für die ehrenamtlich Engagierten an und etablieren Rituale, die zur langfristigen Optimierung der Ehrenamtskultur beitragen sollen:

„Was man vielleicht sagen könnte, dass wirklich die Begleitung und die Anwaltschaft für das Ehrenamt... das könnte man vielleicht als Kernaufgabe betiteln. Das kommt ja immer wieder und ganz kontinuierlich. Immer wieder, dass ich auch für die Ehrenamtlichen einstehe und irgendwelche Dinge durch den Pfarrgemeinderat bringe.“ (EK_16, Pos. 4)

Sie klären zum Ehrenamt auf und versuchen **Vorurteile gegenüber der katholischen Kirche abzubauen**.

Vereinzelt wird berichtet von der **Beratung innerhalb der strukturellen Veränderungen hin zum Format der neuen Pfarrei**. Es werden beispielsweise Gemeinden in Bezug auf die Herausarbeitung und Weiterentwicklung ihres individuellen Profils beraten. Ebenso wird vereinzelt der **Status quo** in den betreuten Einheiten hinsichtlich positiver Entwicklungen, aber auch Mängel evaluiert. Die Ergebnisse können auf andere Einheiten übertragen werden oder zumindest als Beispiel für die Entwicklung eigener Optimierungen dienen, wie es eine der interviewten Koordinationen beschreibt:

„Vielleicht auf einer Meta-Ebene auf Prozesse, auf Abläufe zu schauen. Einfach auch zu gucken, was gut läuft, warum das gut läuft, wie wir das auf andere Bereiche übertragen können oder wo es auch hakt. Wo kommt der Projekt-Partner oder auch andere Gruppierungen... Wo drehen die sich vielleicht im Kreis? Dass wir da miteinander gucken, wo Veränderung vielleicht auch hilfreich sein kann. Da sehe ich so meine Aufgabe.“ (EK_27, Pos. 16)

In den Interviews mit den Ehrenamtskoordinationen kristallisiert sich eine Reihe von Faktoren heraus, die diese als fördernd oder hemmend für ihre Tätigkeitsausübung wahrnehmen. Diese Faktoren lassen sich jeweils im Wesentlichen zwei Ebenen zuordnen: Aspekte, die auf Seiten der hauptamtlichen Kolleg:innen in den Pastoralteams liegen, sowie Faktoren, die sich auf die allgemeinen Rahmenbedingungen beziehen.

3.2 Fördernde Faktoren für die Tätigkeit der Ehrenamtskoordinationen

Auf Seiten der Hauptamtlichen werden von den interviewten Koordinationen vor allem bestimmte Personen bzw. Personengruppen benannt, die in der Mehrzahl der Fälle als unterstützend wahrgenommen werden. Hierzu gehört in sieben Fällen **das Referat für Engagementförderung in Freiburg**, in fünf Fällen **die jeweilige Projektleitung** und in fünf weiteren Fällen **die anderen Ehrenamtskoordinationen**. Ein mit diesen geführter Austausch wird dabei als besonders wertvolle Unterstützung empfunden:

„[...] einfach der Austausch mit den anderen Ehrenamtskoordinatorinnen und dieser Input, den es da gibt... Ich finde, das hat mir schon einen gewissen Rahmen gegeben; gibt der Stelle auch so ein bisschen etwas, wie ein Gerüst und trotzdem gibt es natürlich ganz Vieles, was vor Ort dann passgenau zu füllen ist oder einfach auch mal zu experimentieren ist. Da merke ich, das wird so langsam klarer, was die Stelle bedeuten kann.“ (EK_27, Pos. 20)

Vier der Koordinationen verweisen auf ihnen zugewiesene Pat:innen, deren Begleitung als hilfreich empfunden wurde; vereinzelt Nennungen beziehen sich auf **Steuerungsgruppen, Kooperationspartner:innen** sowie **Beratungsangebote wie Supervision, Coaching etc.**

Grundsätzlich empfinden es die Ehrenamtskoordinationen als förderlich, wenn sie in bestehende Teams – insbesondere die Pastoral-, Seelsorge- und Dekanatsteam – eingebunden werden, diese Teams Wohlwollen sowie Unterstützung signalisieren und über aktuelle Entwicklungen informieren.

Im Hinblick auf die allgemeinen Rahmenbedingungen fällt vor allem die Nennung **räumlicher und materieller Ressourcen** auf, wie das Vorhandensein eines eigenen Büros oder eines Dienstlaptops sowie eines dienstlichen Mobiltelefons, welche die eigene Arbeit erheblich erleichtern. Insbesondere mit Bezugnahme auf die mobile Arbeit wurde aber auch häufiger die positive Auswirkung des Vorhandenseins von Freiheiten betont:

„Und dann natürlich die Rahmenbedingungen, dass man Arbeitsmaterial hat, dass man ein Budget zur Verfügung hat, dass man einen Raum hat und einen Laptop hat und eine gewisse Freiheit.“ (EK_13, Pos. 12)

Vereinzelt beziehen sich die Ehrenamtskoordinationen zudem auf die **Inhalte der Aufbaukurse** und das **Vorhandensein ausreichender zeitlicher Ressourcen** als fördernde Faktoren.

3.3 Hemmende Faktoren für die Tätigkeit der Ehrenamtskoordinationen und auftretende Konflikte

Sieben der Stelleninhaber:innen bemängeln, dass von Seiten der anderen Hauptamtlichen im Pastoraleam dem Thema Ehrenamtsentwicklung **kein Interesse** entgegengebracht wird. Von den Koordinationen wird insbesondere eine **fehlende Teameinbindung** als negativer Einfluss auf ihre Tätigkeitsausübung empfunden.

Aus Sicht der Ehrenamtskoordinationen sind es ebenso **Personalwechsel** in entscheidenden Positionen (leitender Priester), **fehlende personelle Ressourcen** und eine damit einhergehende Überlastung bzw. Überforderungen der Hauptamtlichen, die sich negativ auswirken:

„[...] dadurch, dass unsere Sekretariate teilweise wirklich am Anschlag sind, dauert es sehr lange, bis ich Listen oder Informationen bekomme. Ich möchte aber gar nicht über die Sekretariate klagen, weil ich wirklich das Gefühl habe, dass die [...] am Anschlag sind.“ (EK_23, Pos. 26)

Als besonders belastend werden Spannungsfelder benannt, die aus **unklaren Verantwortlichkeiten** resultieren:

„Zu mir hat man gesagt, dass der [...] mein Chef sei. Jetzt stellt es sich raus, dass der gar nicht mein Chef ist. Er drängt mich immer sehr stark in dieses [...]Café. Und ich sage: [...], das gehört nicht zur Ehrenamtskoordination. Ich bin hier nicht für Kuchenbeschaffung zuständig. Das mache ich nicht. Wir sind da ein bisschen im Clinch, weil ich darauf beharre, dass das nicht meine Arbeit ist.“ (EK_23, Pos. 20)

„Wo ich so ein bisschen einen Punkt hatte, dass ich mit einer Sekretärin so ein bisschen rausfinden musste... die Abgrenzung, was sie macht, was ich mache. Da war zum Beispiel ein Punkt, da ging es um Verabschiedungsgeschenke. Da hatten Ehrenamtliche aufgehört. Erst einmal ging es darum, was wir überhaupt schenken und welcher Betrag. Und dann hatte ich mit dem Pfarrer auch darüber nachgedacht. Und dann kam die Entscheidung für Gutscheine für die Pizzeria. Und dann meinte sie, dass ich die ja dann besorgen und verpacken würde. Da ist dann

manchmal so ein bisschen die Frage, inwieweit ich Zugriff auf die Sekretärin habe oder inwieweit nicht. Inwieweit bin ich dann vielleicht auch weisungsbefugt. Ich kann sagen, dass es die und die Idee gibt, aber in dem Fall muss ich dann nicht den Gutschein kaufen und verpacken. Das ist ganz klar, dass ich das nicht mache, sondern dass ich den Prozess kläre und vielleicht die Höhe des Geschenkes, aber dass das sonst bei der Sekretärin bleibt. Und da ist eben eine dabei, wo ich merke, dass die jetzt versucht herauszufinden... bisher hat sie das getan... dass sie versucht, da Dinge los zubekommen und bei mir unterzuschieben.“ (EK_26, Pos. 32)

Bemängelt wird darüber hinaus, dass bei manchen Teammitgliedern die Bereitschaft, **Feedback** zu geben bzw. anzunehmen, aber auch die Bereitschaft zur **Selbstreflexion** gering ausgeprägt sei. Einige Nennungen referieren auf Desinteresse oder **divergierende Wertevorstellungen** (z. B. über den Aspekt gendergerechter Sprache).

Auf die Ehrenamtlichen bezogen, wirkt sich hingegen eine **fehlende Resonanz und Akzeptanz** als Hemmfaktor aus. Die folgenden beiden Beispiele verdeutlichen diese Problematik anschaulich. So erzählt eine der Koordinations von ihrer Erfahrung mit fehlender Akzeptanz seitens der Ehrenamtlichen:

„Ich merke hier ganz intensiv, dass ich auch auf geschlossene Türen stoße. Gerade die älteren Gruppierungen, die sagen ‘Was wollen wir jetzt hier mit der Frau [...]? Die brauchen wir nicht. Das läuft jetzt schon seit 20 Jahren. Guckt die uns jetzt in die Karten?’ [...] Ich bin schon aus Gesprächen raus und habe echt geheult. Mir wird da ganz klar signalisiert, dass die mich nicht brauchen.“ (EK_22, Pos. 28)

Eine andere Kollegin berichtet zusätzlich von fehlender Resonanz auf die von ihr angebotenen Kommunikations- und Interaktionsangebote, die sie an die ehrenamtlichen Akteure ihrer Gemeinde gerichtet und was letztlich ein intensives Ablehnungsempfinden hervorgerufen hat:

„[...] Ich habe dann die Damen eingeladen, wollte einfach ein Gespräch mit denen führen. Ich habe Muffins mitgebracht, habe Kaffee gekocht und habe in großer Runde, Corona konform, das gerichtet. Und da habe ich so was von geschlossenen Türen erfahren, dass das unterirdisch war. Das war wirklich mir gegenüber respektlos. Ich habe auch alles wieder mitgenommen, was ich gebracht hatte. (EK_25, Pos. 42)

Einige Ehrenamtskoordinationen weisen in Bezug auf hemmende Faktoren auf **schwerfällige Verwaltungsapparate** hin:

„Und ich habe das auch ein bisschen unterschätzt, diesen ganzen Verwaltungsapparat. Es hat einen Monat gedauert, bis mein Diensthandy da war.“ (EK_24, Pos. 24)

„Da bin ich jetzt mal ganz gehässig... manchmal der Formalismus. Ich bin ja sehr pragmatisch.... Problem und Lösung... und wenn ich dazwischen erst einmal zehn Formulare ausfüllen muss.... Aber das ist jetzt nicht die Regel, aber es kommt vor.“ (EK_28, Pos. 67-70)

Eine Koordination klagt über den **fehlenden eigenen Schreibtisch** sowie über die **Unklarheit bzgl. verfügbarer Räume sowie des eigenen Budgets**:

„Ich sitze in einem Raum mit [...] zusammen und teile mir den Schreibtisch mit [...]. Ich sitze eigentlich daheim. Die ganzen Fortbildungen und alles... ich bin hauptsächlich zuhause. In einem angenehmen Raum, mit angenehmer Atmosphäre, sich mit Ehrenamtlichen zu treffen... das fehlt mir. Mir fehlt auch ein Saal, der mich nichts kostet. Wenn es eine größere Gruppe ist, muss ich nach [...]. Das ist räumlich dem Dekanat angegliedert. Und da zahlt man Saalmiete [...] € bis [...] €. Ich weiß auch gar nicht, wie groß mein Etat ist. (EK_23, Pos. 48)

Ein weiterer kritischer Punkt ist zudem die **Zuweisung von Aufgaben, die mit der eigentlichen Stelle nicht in Verbindung stehen**. Eine der interviewten Koordinationen empfindet damit einhergehend sogar einen gewissen Zwang, der sie wiederum belastet:

„Ich muss die Firmung jetzt mit organisieren. Ich habe mich da über ein Jahr lang dagegen gewehrt. Ich wurde jetzt quasi dienstverpflichtet von meinem Pfarrer. Ich mache es nicht inhaltlich, aber ich mache die Organisation. Das, was eigentlich eine Sekretärin machen könnte. Das habe ich jetzt übernehmen ‚müssen‘. Ich stehe jetzt überall drauf. Es wirkt so, als ob die Ehrenamtskoordinatorin die Firmung machen würde. Mit so einem Satz ‚Ich habe für Deine Stelle gekämpft, Du bist hier angestellt bei mir und wir haben jetzt eine Notlage und dann musst Du da jetzt auch mitmachen.‘“ (EK_18, Pos. 6)

4. Charakteristik des Engagements an den Modellstandorten

Wie im Kapitel zum methodischen Vorgehen (Kapitel 2) beschrieben, wurde im Rahmen der zweiten Phase der Datenerhebung im Zeitraum April/Mai 2022 in den in das Modellprojekt einbezogenen Kirchengemeinden und Seelsorgeeinheiten eine **quantitative Engagierten-Befragung** durchgeführt (online). Ziel der Befragung war zum einen, ein zumindest rudimentäres Bild zu gewinnen, wer die Engagierten sind, mit denen die Ehrenamtskoordinationen zusammenarbeiten: In welchen Bereichen engagieren sie sich und in welchem Umfang? Was sind ihre Motive? Wie zufrieden sind sie mit ihrem Engagement? Zentrale Ergebnisse zu diesen Fragen werden im vorliegenden Kapitel 4 vorgestellt. Zum anderen sollte die Befragung Hinweise darauf liefern, wie die Engagierten selbst als die Kernzielgruppe von Engagementförderung die Tätigkeit der Ehrenamtskoordinationen bzw. deren Wirkung einschätzen. Ergebnisse hierzu finden sich in Kapitel 5.

Bei der Konstruktion des Fragebogens wurde eine Reihe von Fragen bzw. Antwortmöglichkeiten aus repräsentativen Freiburger Engagementstudie von 2016/2017 übernommen (vgl. Roß/Schlicht/Werhahn 2017). Dadurch ergibt sich die Möglichkeit, die Antworten der Befragten aus den Modellstandorten Ehrenamtskoordination mit denen einer großen Stichprobe, die für das Engagement unter dem Dach der katholischen Kirche in der Erzdiözese Freiburg repräsentativ ist, zu vergleichen.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich **vom 1.5. bis zum 31.5.2022**. Im Vorfeld der Online-Befragung war ein Pretest mit 7 Personen ($n = 7$) durchgeführt worden. Der Link zur Befragung wurde von den Ehrenamtskoordinationen an die Engagierten der Modellstandorte weitergegeben.

Insgesamt haben 171 Personen an der Befragung teilgenommen. 158 von ihnen gaben an, sich im Bereich der Modellstandorte im katholisch-kirchlichen Kontext zu engagieren; 8 davon, dass sie zwar in diesem Kontext engagiert sind, sich aber nicht einer Kirche(ngemeinde) zugehörig fühlen. Die 158 Befragten bilden die Grundgesamtheit der folgenden Auswertungen ($n = 158$).⁴

4.1 Bereiche des Engagements

Um zu erfahren, in welchen Bereichen die Befragten engagiert sind, wurden ihnen insgesamt 17 Tätigkeitsfelder vorgelegt. Dabei waren Mehrfachnennungen, als das Ankreuzen mehrerer Tätigkeitsfelder, möglich (Die Angaben dürfen daher nicht aufsummiert werden.).

⁴ 13 Personen gaben an, sich nicht im katholisch-kirchlichen Kontext zu engagieren. Sie hatten offenbar den Befragungs-Link unbeabsichtigt erhalten. Ihre Antworten wurden daher in der Auswertung nicht berücksichtigt.

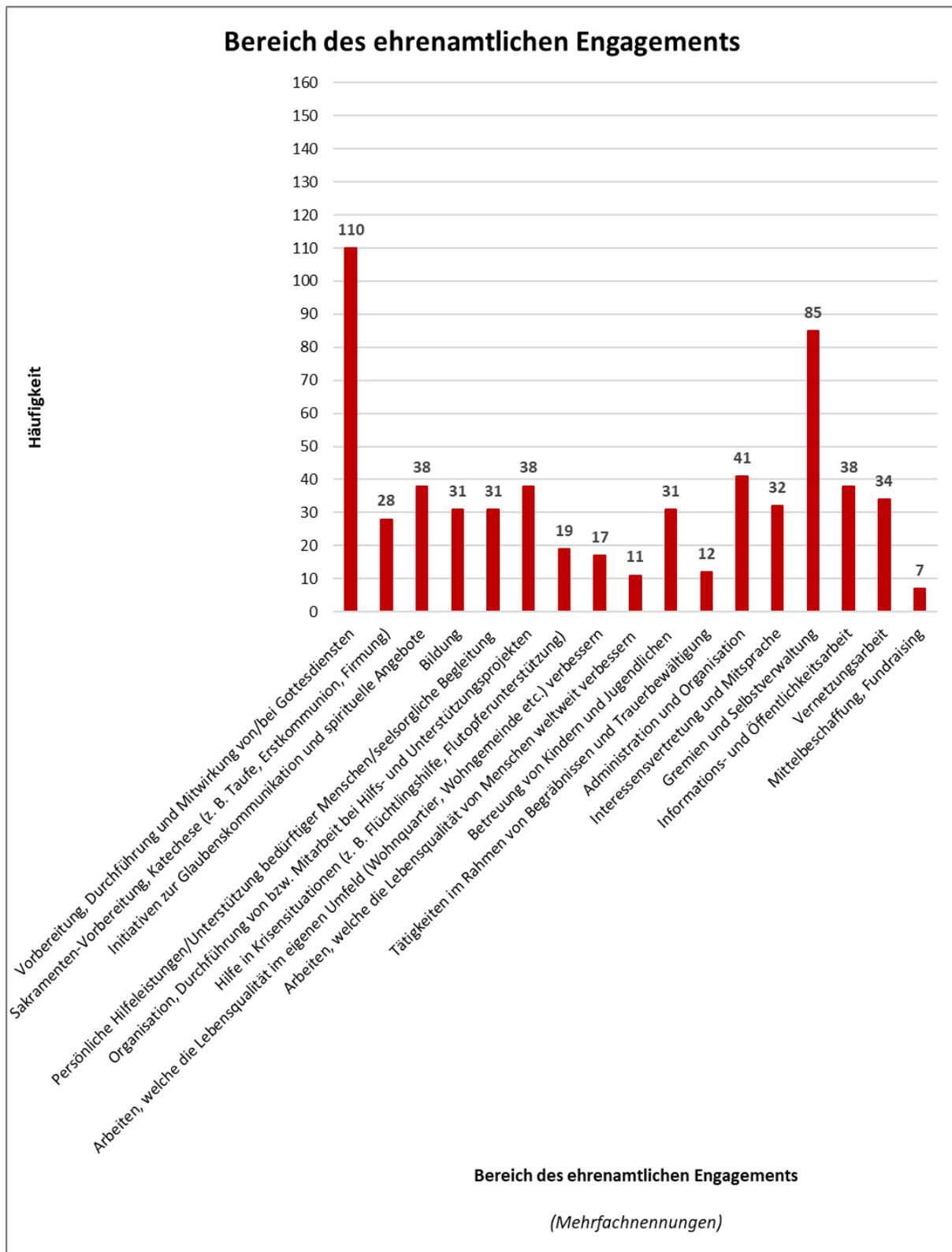


Abbildung 1: Bereich des ehrenamtlichen Engagements

Der liturgische Bereich steht im Vordergrund: 110 der 158 Befragten (und damit 69,6 Prozent) sind bzgl. der Vorbereitung, Durchführung und Mitwirkung von/bei Gottesdiensten engagiert. Gefolgt wird diese Angabe vom Bereich Gremien und Selbstverwaltung: 53,8 Prozent, d. h. 85 Personen gaben an,

sich hier ehrenamtlich einzubringen. Der dritthöchste Wert ergab sich im Bereich Administration und Organisation. Mehr als jede vierte befragte Person (n = 41) engagiert sich in diesem Themenfeld. Niedrige Werte verzeichnen dagegen Tätigkeiten zur weltweiten Verbesserung der Lebensqualität von Menschen (7,0 Prozent; n = 11) bzw. Tätigkeiten im Rahmen von Begräbnissen und Trauerbewältigung (7,6 Prozent; n = 12). Am wenigsten Zuspruch hat der Kontext Mittelbeschaffung und Fundraising: Nur 7 der 158 Befragten (und damit 4,4 Prozent) sind in diesem Bereich engagiert.

Von besonderem Interesse war, inwieweit die Befragten **Leitungs- bzw. Vorstandsaufgaben** wahrnehmen bzw. in **Gremien** (Pfarrgemeinderat, Ausschüsse, Vorstände usw.) mitwirken.

100 der 158 befragten Personen (und damit 63,3 Prozent) haben eine **Leitungs- bzw. Vorstandsfunktion** inne; getrennt betrachtet nach Kohorten hatten in Kohorte 2 mehr Befragte eine solche Leitungs- bzw. Vorstandsfunktion inne als in Kohorte 1 (75 Prozent vs. 52,3 Prozent).

Der Aspekt der Leitungs- bzw. Vorstandsfunktion ergab - auch nicht nach Aufspaltung in die Kohorten - keine relevanten Unterschiede in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Engagementkultur.

Leitungs-/ Vorstandsfunktion	
Kohorte I	52,3 Prozent
Kohorte II	75,0 Prozent

Abbildung 2: Leitungs-/Vorstandsfunktion

112 der 158 befragten Personen (und damit 70,9 Prozent) gaben an, sich im Rahmen einer **Gremienbeteiligung** zu engagieren.⁵ Getrennt betrachtet nach Kohorten gaben in Kohorte 2 mehr Befragte eine solche Gremienbeteiligung an als in Kohorte 1 (80 Prozent vs. 60,5 Prozent).

Auch das Merkmal der Gremienbeteiligung ergab - unabhängig von einer Aufspaltung in die Kohorten - keine relevanten Unterschiede in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Engagementkultur.

Gremienbeteiligung	
Kohorte I	60,5 Prozent
Kohorte II	80,0 Prozent

Abbildung 3: Gremienbeteiligung

⁵ In Bezug auf die Angaben zur Gremienbeteiligung liegt eine Inkonsistenz vor: Bei der Abfrage zu den Bereichen des Engagements gaben, wie dargestellt, 85 Personen (und damit 53,8 Prozent) an, sich im Bereich Gremien und Selbstverwaltung ehrenamtlich zu betätigen. Separat gefragt, ob der/die Befragte Mitglied in einem Gremium sei, bejahten dies hingegen 112 Personen (und damit 70,9 Prozent).

Die beiden Angaben müssten eigentlich übereinstimmen. Der vorliegende Widerspruch kann im Rahmen der Auswertung nicht erklärt bzw. aufgelöst werden.

4.2 Dauer und Umfang des Engagements

Gefragt wurde zudem nach der **Dauer und dem Umfang des jeweiligen Engagements**.

Um zu erfahren, seit wann die Befragten engagiert sind, wurden diese gebeten, die **Dauer ihres Engagements** in Jahren anzugeben. Darüber hinaus wurde ihnen die Antwortmöglichkeit „Seit weniger als einem Jahr.“ angeboten.

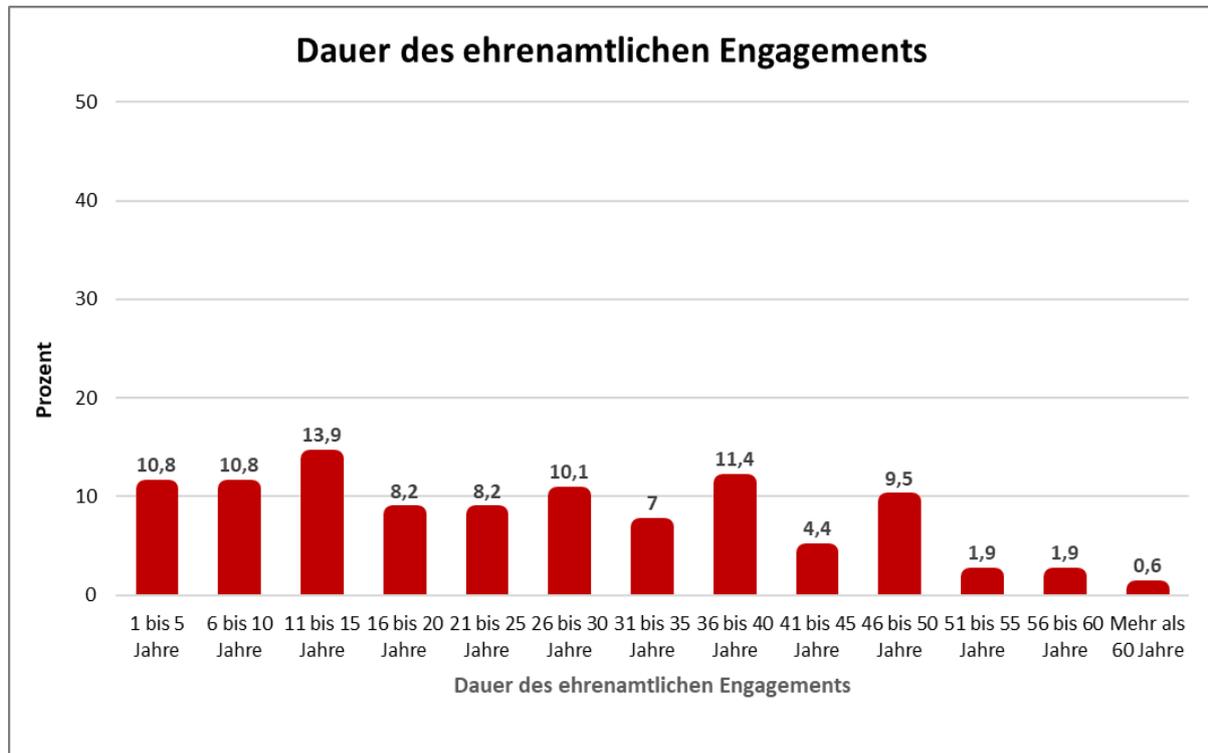


Abbildung 4: Dauer des ehrenamtlichen Engagements

Seit mindestens einem Jahr bis hin zu 62 Jahren engagieren sich die Teilnehmenden bereits ehrenamtlich im katholisch-kirchlichen Kontext. Im Durchschnitt engagieren sie sich bereits seit 26 Jahren. 25 Prozent der Befragten engagieren sich bereits bis zu 12 Jahre, 25 weitere Prozent aller Befragten engagieren sich zwischen 25 und 40 Jahren.

Keine Person ist seit weniger als einem Jahr ehrenamtlich engagiert.

Zur **Frage nach dem zeitlichen Aufwand** im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements wurden die Befragten gebeten, die geleistete **durchschnittliche Stundenzahl** pro Woche anzugeben. Bei Engagements in größeren als wöchentlichen Abständen, sollte die pro Monat ermittelte Gesamtstundenzahl durch vier geteilt werden. Darüber hinaus wurde die Antwortmöglichkeit „Ich engagiere mich unregelmäßig (z. B. projektweise oder wenn Bedarf besteht).“ angeboten.

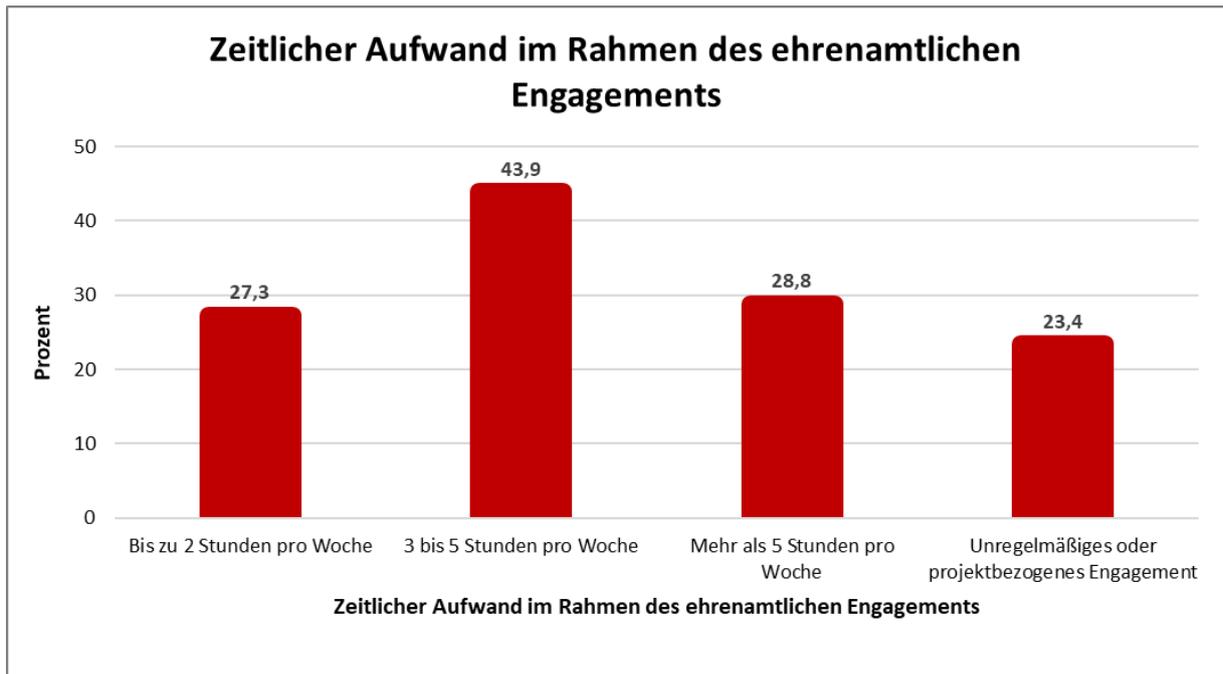


Abbildung 5: Zeitlicher Aufwand im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements

27,3 Prozent der Befragten engagieren sich bis zu 2 Stunden pro Woche, 43,9 weitere Prozent aller Befragten zwischen 3 bis 5 Stunden. 20 Stunden oder mehr engagieren sich 2,3 Prozent der teilnehmenden Ehrenamtlichen. **Im Durchschnitt engagieren sich die Teilnehmenden 4 bis 5 Stunden pro Woche ehrenamtlich.**

4.3 Motive der Engagierten

Bezüglich der Motive für ihr Engagement wurde den Befragten eine Reihe von Antwortmöglichkeiten vorgegeben, zu denen sie jeweils Stellung nehmen sollten, in welchem Maß das jeweilige Motiv für sie zutrifft oder nicht (Skalierung: 1 „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „Trifft voll und ganz zu“. Die Zahl 3 bedeutet „Sowohl als auch“.). Dabei wurden den Befragten die gleichen Antwortmöglichkeiten vorgelegt, wie in der Freiburger Engagementstudie.

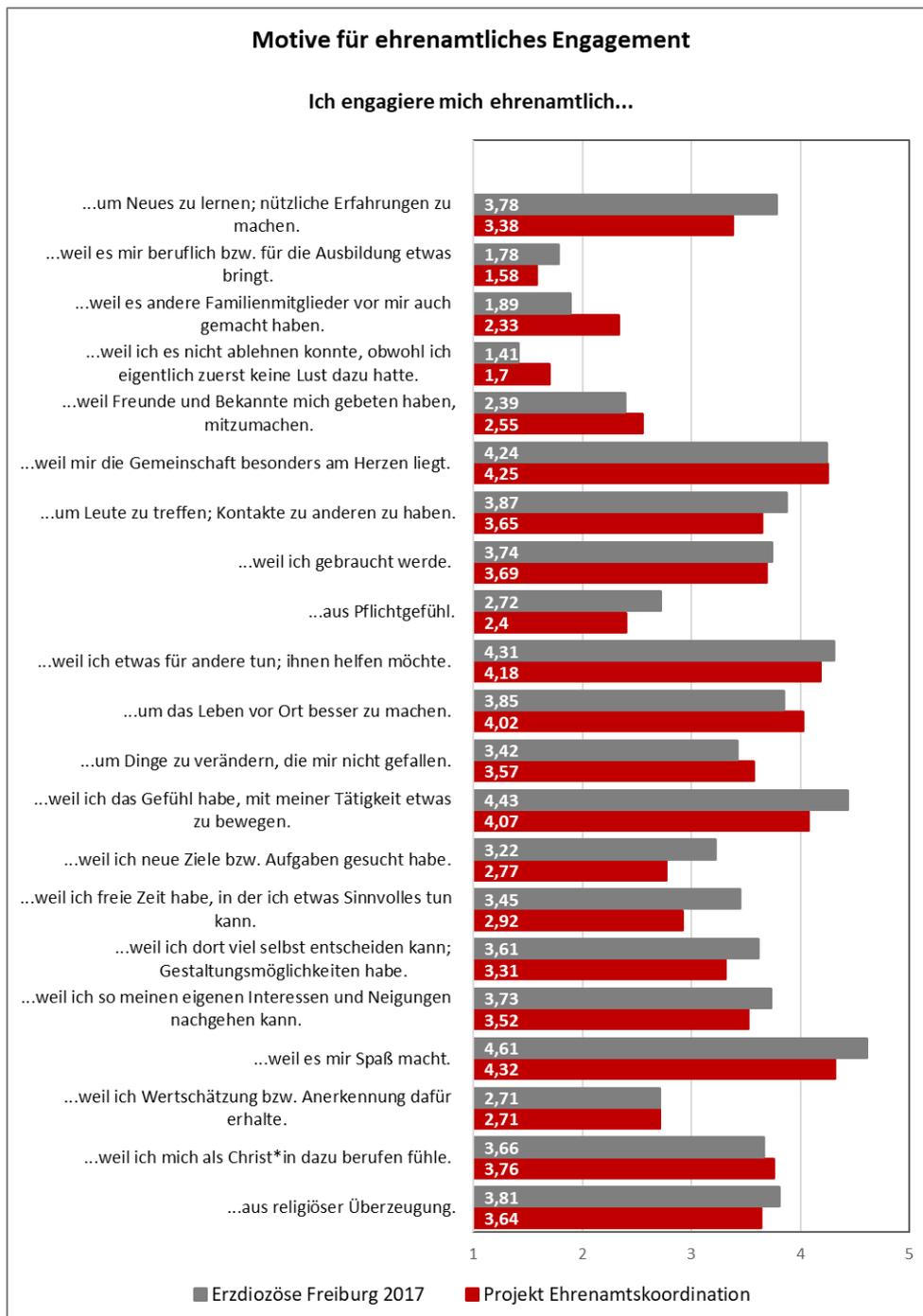


Abbildung 6: Motive für ehrenamtliches Engagement

Sichtbar wird, dass die im Rahmen der Online-Befragung (Projekt Ehrenamtskoordination) erzielten Ergebnisse eine **große Übereinstimmung mit der im Rahmen der Freiburger Engagementstudie 2017** erzielten Ergebnisse aufzeigen.

Im Vordergrund stehen sowohl bei der aktuellen Befragung als auch bei der 2017 durchgeführten Engagementstudie die Motive „...weil es mir Spaß macht“ (4,32: Projekt Ehrenamtskoordination/4,61: Freiburger Engagementstudie 2017), „...weil mir die Gemeinschaft besonders am Herzen liegt“ (4,25/4,24) „...weil ich etwas für andere tun; ihnen helfen möchte“ (4,18/4,31) sowie „...weil ich das Gefühl habe, mit meiner Tätigkeit etwas zu bewegen“ (4,07/4,43).

Als kaum zutreffend werden hingegen, ebenfalls weitgehendst übereinstimmend, folgende Motive angegeben: „...weil es mir beruflich bzw. für die Ausbildung etwas bringt“ (1,58: Projekt Ehrenamtskoordination/1,78: Freiburger Engagementstudie 2017), „...weil ich es nicht ablehnen konnte, obwohl ich eigentlich zuerst keine Lust dazu hatte“ (1,7/1,41) sowie „...weil es andere Familienmitglieder vor mir auch gemacht haben“ (2,33/1,98).

4.4 Engagementzufriedenheit

Von besonderem Interesse war, inwieweit die Befragten eine **Zufriedenheit mit dem aktuellen ehrenamtlichen Engagement** im katholisch-kirchlichen Kontext aufweisen (Skalierung: „überhaupt nicht zufrieden“, „eher nicht zufrieden“, „teilweise zufrieden“, „eher zufrieden“ sowie „voll und ganz zufrieden“). Im Durchschnitt sind die Teilnehmenden eher zufrieden mit ihrem aktuellen ehrenamtlichen Engagement. Lediglich eine Person (0,6 Prozent) ist überhaupt nicht zufrieden, 6 Personen (3,8 Prozent) sind eher nicht zufrieden, während 64,6 Prozent eher bis voll und ganz zufrieden damit sind.

In Bezug auf die Variablen Leitungs-/Vorstandsfunktion und Gremienbeteiligung lassen sich **keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der ermittelten Engagementzufriedenheit** erkennen. Dasselbe gilt sowohl in Bezug auf den Vergleich der beiden Kohorten als auch in Bezug auf die Dauer bzw. den Umfang des jeweiligen Engagements.

4.5 Beurteilung von Kriterien zur Engagementkultur

Um zu erfahren, wie die Befragten die Engagementkultur beurteilen, wurden ihnen insgesamt 17 Kriterien vorgelegt. Zu jedem dieser Kriterien sollten sie jeweils Stellung nehmen (Skalierung: 1 „ungenügend“ bis 6 „sehr gut“).

Konkrete Beurteilung von Kriterien zur Engagementkultur

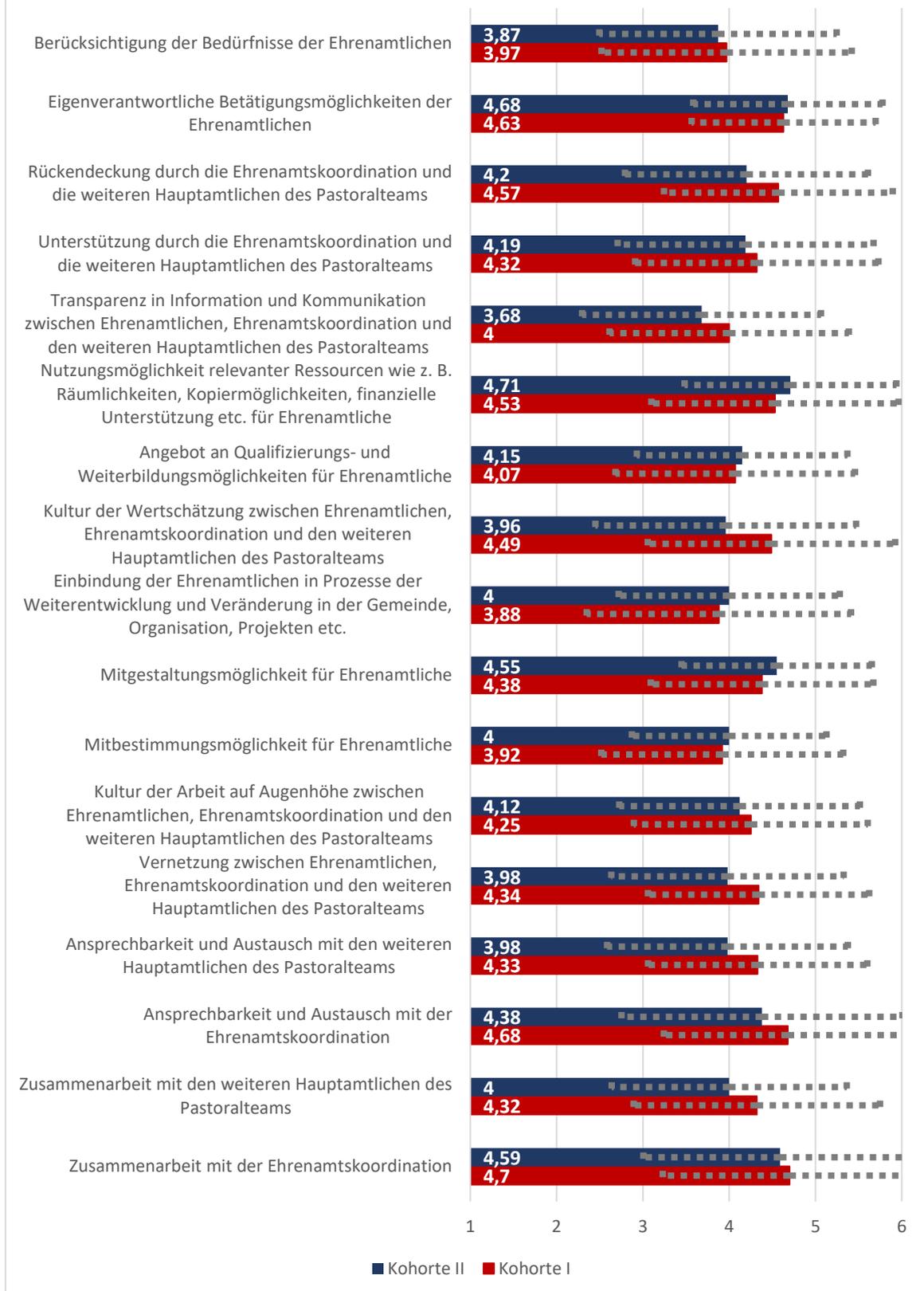


Abbildung 7: Konkrete Beurteilung von Kriterien zur Engagementkultur

Am besten bewertet wurden die Kriterien „Zusammenarbeit mit der Ehrenamtskoordination“ (Kohorte 1: 4,7/Kohorte 2: 4,59), „Eigenverantwortliche Betätigungsmöglichkeiten der Ehrenamtlichen“ (Kohorte 1: 4,63/Kohorte 2: 4,68), „Nutzungsmöglichkeit relevanter Ressourcen wie z. B. Räumlichkeiten, Kopiermöglichkeiten, finanzielle Unterstützung etc. für Ehrenamtliche“ (Kohorte 1: 4,53/Kohorte 2: 4,71) sowie „Ansprechbarkeit und Austausch mit der Ehrenamtskoordination“ (Kohorte 1: 4,68/Kohorte 2: 4,38).

Am niedrigsten bewertet sind hingegen die beiden Kriterien „Transparenz in Information und Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams“ (Kohorte 1: 4/Kohorte 2: 3,68) und „Einbindung der Ehrenamtlichen in Prozesse der Weiterentwicklung und Veränderung in der Gemeinde, Organisation, Projekten etc.“ (Kohorte 1: 43,88/Kohorte 2: 4).

Alle Ergebnisse der beiden Kohorten liegen dennoch nah beieinander: Die Engagierten der Kohorte 1 wählten Werte zwischen 3,88 und 4,70; die Engagierten der Kohorte 2 Werte zwischen 3,68 und 4,71.

Die Angaben der Befragten aus Kohorte 1 haben einen Durchschnittswert von 3,39, die der Befragten aus Kohorte 2 haben einen Durchschnittswert von 3,12. **Die Teilnehmenden beider Kohorte sind somit im Mittel teilweise zufrieden.**

Ein **signifikanter Unterschied im Hinblick auf die kohortenbezogene Beurteilung** ist nur beim Item „Kultur der Wertschätzung zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams“ wahrzunehmen. Hier wählten die Befragten aus Kohorte 1 durchschnittlich den Wert 4,49, die Befragten aus Kohorte 2 dagegen durchschnittlich den Wert 3,96.

4.6 Perspektivische Engagementbereitschaft und Gründe, die gegen ein zukünftiges Engagement sprechen

Von besonderem Interesse war ebenso die **Frage zur perspektivischen Engagementbereitschaft**. Von den 158 Teilnehmenden antworten 115 Personen (und damit 72,8 Prozent), sie können sich vorstellen, auch zukünftig im katholisch-kirchlichen Kontext engagiert zu sein. 40 Personen (25,3 Prozent) meinen, sie seien nicht sicher. 3 Personen (1,9 Prozent) geben an, sie werden kein neues Engagement aufnehmen.

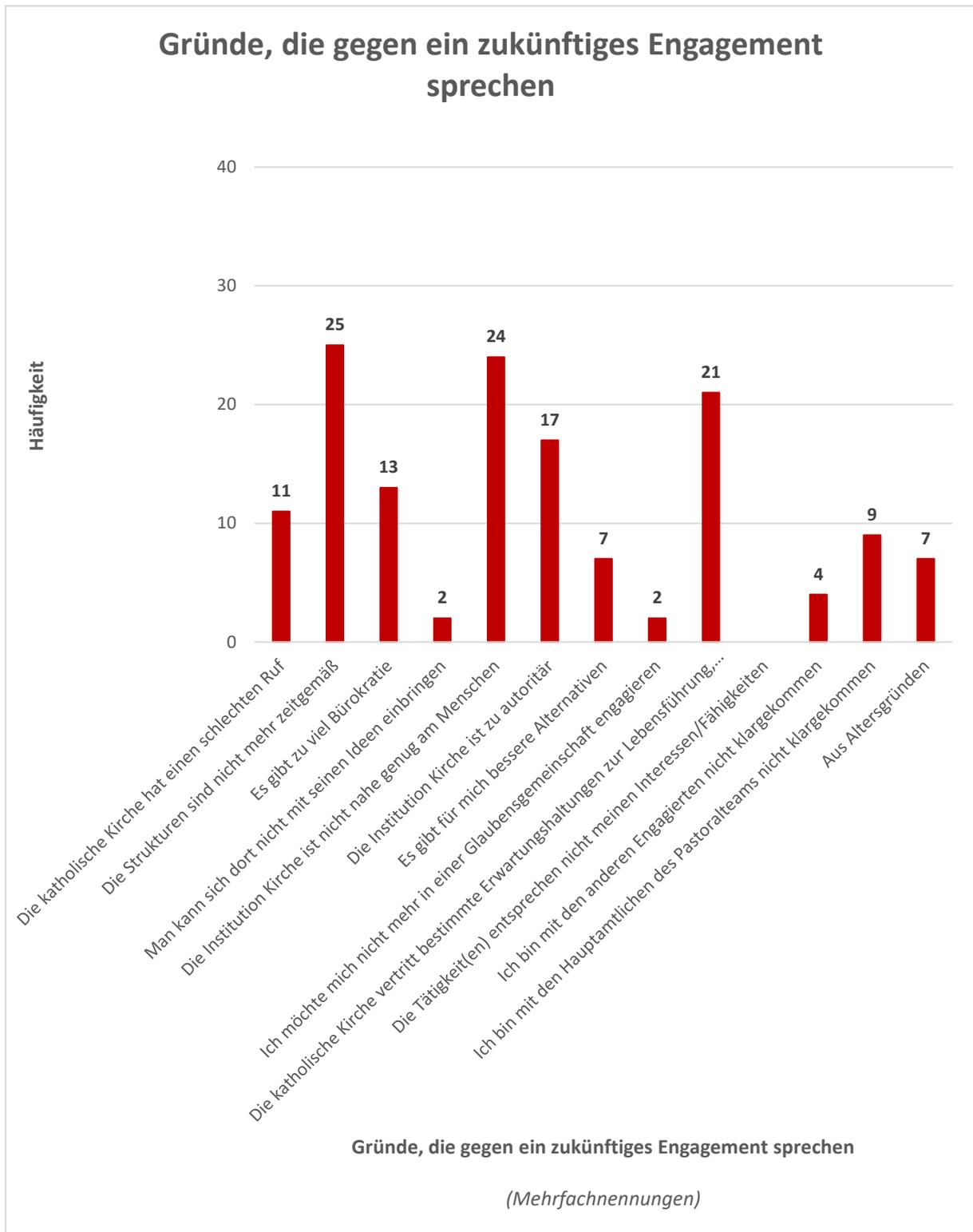


Abbildung 8: Gründe, die gegen ein zukünftiges Engagement sprechen

Alle Befragten, die die **Antwortmöglichkeiten „Nein“ bzw. „Bin mir nicht sicher“ (n = 43)** angegeben hatten, wurden nachstehend gefragt nach **Gründen, die gegen ein zukünftiges Engagement sprechen**. Dabei waren Mehrfachnennungen, als das Ankreuzen mehrerer Gründe möglich (Die Angaben dürfen daher nicht aufsummiert werden.).

Am häufigsten wurde hier angegeben, „Die Strukturen sind nicht mehr zeitgemäß“ (25 Personen/58,1 Prozent), „Die Institution Kirche ist nicht nahe genug am Menschen (24 Personen/55,8 Prozent), „Die katholische Kirche vertritt bestimmte Erwartungshaltungen zur Lebensführung, die ich nicht teile.“ (21 Personen/48,8 Prozent) sowie „Die Institution Kirche ist zu autoritär.“ (17 Personen/39,5 Prozent).

Die geringste Zustimmung unter den 43 Befragten fanden die beiden Antwortmöglichkeiten „Man kann sich dort nicht mit seinen Ideen einbringen“ bzw. „Ich möchte mich nicht mehr in einer Glaubensgemeinschaft engagieren.“ (jeweils 2 Personen/4,7 Prozent).

5. Wirkungen der Modellstellen Ehrenamtskoordination

Das folgende Kapitel befasst sich mit den Auswirkungen der Modellstellen Ehrenamtskoordination bezüglich **Engagementkultur und Engagementförderung, Teamkonstellation** sowie **Öffnung der beteiligten Gemeinden in den Sozialraum samt fördernder und hemmender Faktoren**. Die Reihenfolge der Darstellung aller Einzelaspekte richtet sich stets nach der Häufigkeit der Nennungen.⁶

5.1 Auswirkungen auf die Engagementkultur und Engagementförderung

Veränderungen in Bezug auf die Engagementkultur

Die Mehrzahl der Befragten konstatiert, die Ehrenamtskoordination habe **neue Perspektiven, Ansätze und Dynamik auf die lokale Ebene** gebracht. Mehrheitlich wurden **einheitliche Standards** festgelegt zur Gewinnung, Einarbeitung und Begleitung, Anerkennung und Wertschätzung sowie Verabschiedung von Engagierten:

„Die [Koordination] hat viel zur Veränderung der Ehrenamtskultur beigetragen, und sie trägt immer noch viel dazu bei, würde ich sagen, indem sie einfach viele Dinge bewusst macht, die vorher nicht bewusst waren. Dass es einfach auch eine Verabschiedung von verschiedenen Ehrenämtern geben darf und dass da auch etwas Neues entstehen darf.“ (E_12, Pos. 20)

„Wir haben ein Starterpaket für die Gemeindeteams zusammengestellt, was sehr, sehr gut angekommen ist. Wo einfach ganz grundlegende Informationen drin sind. Wie kann man seine Aufwendungen belegen und zurückkriegen? Wie ist es mit Fortbildungskosten? Wie läuft das mit der Pressearbeit? Ganz viel Informationen, dass die Gemeindeteams gut arbeiten können. Auch Impulskarten und solche Sachen... Da ist viel passiert.“ (EK_11, Pos. 40)

Seit Projektbeginn sind **zahlreiche neue Engagementformate** entstanden, wie bspw. alternative Gottesdienstformen, projektorientiertes Engagement, intergenerationelle Angebote und digitales Engagement. Die Modellstellen hatten/haben **„gewohnheitsstörenden“ Charakter**. (Überholte) **Haltungen wurden/werden reflektiert und zum Teil korrigiert**. Eine Engagierte bemerkt hierzu:

„Da haben wir wirklich alle Möglichkeiten, Dinge einzubringen. [...] Das läuft immer so auf Homepage-Ebene, aber auch der Newsletter oder das Pfarrblatt... dass die die Menschen anfragen, was für Themen sie denn haben. Dass nicht einfach etwas drüber gestülpt wird, sondern die Leute wirklich angefragt werden. [...] weil einfach auch mehr drauf geachtet wird, wie der Umgang miteinander ist und auch auf die Augenhöhe der Zusammenarbeit.“ (E_15, Pos. 22)

Viele Ehrenamtskoordinationen berichten von einer **gemeinsamen Bearbeitung von Themen und Fragestellungen** zur Engagementkultur in Pastoralteams, Pfarrgemeinderäten und Gemeindeteams:

⁶ In Kapitel 5 befassen sich einzelne, ausdrücklich gekennzeichnete Passagen mit der Ergebnisdarstellung zur quantitativen Online-Befragung von Engagierten (n = 158). In alle anderen Abschnitte fließen – entsprechend der Ergebnisdarstellung in Kapitel 3, 6 und 7 - die restlichen Evaluationsergebnisse ein (n = 89).

„Im Team arbeiten wir sehr eng zusammen. Wir haben es auch oft, dass irgendwelche Aufgaben in Teams noch einmal bearbeitet werden. Es gibt viele Ehrenamtssachen, die ich dann mit einer Kollegin zusammen erarbeite. Vielleicht ist das neu oder das könnte man als Entwicklung sehen. Und sonst, generell die Arbeit mit dem Pfarrgemeinderat. Das hat sich schon verändert. Das war vorher nicht so eng. Das ist jetzt schon viel enger geworden.“ (EK_16, Pos. 60)

Die Ehrenamtskoordinationen unterstützten zum Teil dabei, die Bedingungen in der **Corona-Krise als Chance zu Kreativität und Innovation umzudeuten**:

„Dass wir mal schauen, wer denn Hilfe braucht, im Sinne von Nachbarschaftshilfe, diese klassische Einkaufshilfe, Masken nähen... das hat unsere Nähgruppe gemacht... solche Dinge... Das fand ich doch sehr spannend, dass der Blick über den Tellerrand geweitet wurde durch Corona, raus aus diesen sehr liturgischen, sehr Kirche-nach-innen-Gerichteten...“ (EK_12, Pos. 22)

Teamintern sind zwar an vielen Orten **unterschiedliche Wahrnehmungen hinsichtlich der Bedarfe von Engagierten und zur Relevanz der Thematik** erkennbar. Dennoch betonen die Befragten mehrheitlich die **Notwendigkeit der Verknüpfung** von der Entwicklung einer **neuen Engagementkultur** und dem Prozess der **Kirchenentwicklung 2030**:

„Und mir wird angst und bang, wenn die großen Einheiten da sind... wenn nicht vor Ort jemand ist, der das ein bisschen in den Griff kriegt, dann fliegt uns das um die Ohren. Und so eine Kooperationsstelle ist insofern einfach wichtig. [...] Weil die alte Kirche, die wir gekannt haben, die gibt es nicht mehr und entweder schaffen wir es in eine neue Position zu finden, wo eben auch Anker sind, wo sich mal etwas festhalten kann. Wenn wir die Anker verlieren, dann wird das schwierig werden.“ (K_12, Pos. 40)

„Ich glaube, das ist gerade für Kirchenentwicklung 2030 ganz, ganz wichtig, dass es Menschen gibt, die den Hauptauftrag in der Ehrenamtskoordination haben.“ (K_13, Pos. 36)

Potentielle Wirkungen der Ehrenamtskoordinationen an den Modellstandorten waren auch ein Thema der quantitativen Engagierten-Befragung. Als erstes wurden die Engagierten danach gefragt, **wie sich konkrete Aspekte der Engagementkultur seit Beginn des Modellprojekts verändert haben**. Dazu wurden ihnen insgesamt 15 Kriterien zur Bewertung vorgelegt.

Für jedes dieser Kriterien war eine Skala von 1 „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „Trifft voll und ganz zu“ vorgegeben. Die Zahl 3 bedeutet „Sowohl als auch“. Den Befragten wurde zu jedem Item separat die Antwortmöglichkeiten „Keine Veränderung“ sowie „Kann ich nicht beurteilen“ angeboten.

Veränderung von Kriterien der Engagementkultur seit Beginn des Modellprojektes

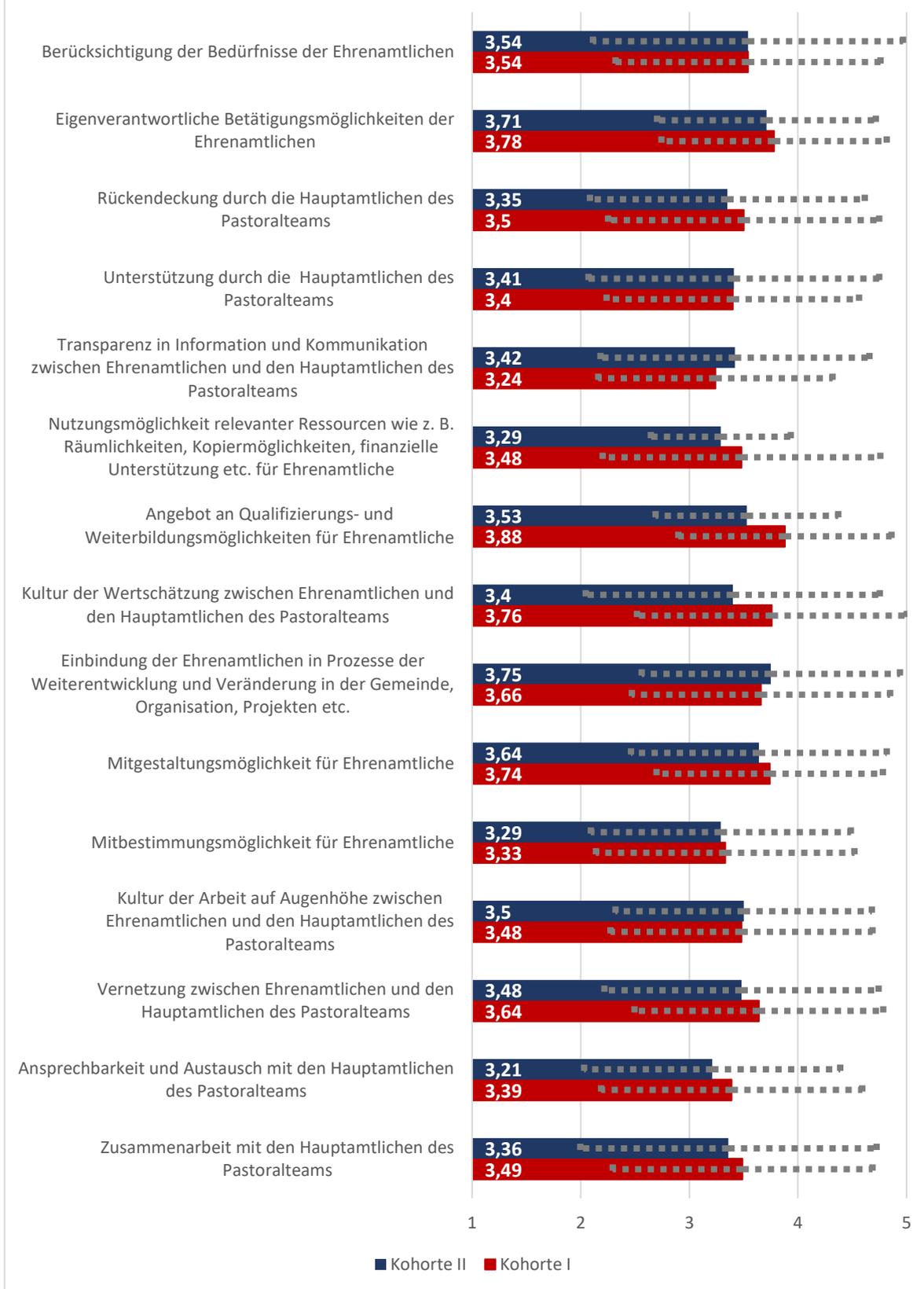


Abbildung 9: Veränderung von Kriterien der Engagementkultur seit Beginn des Modellprojektes

Die ermittelten Werte betragen für alle benannten Kriterien mehr als 3. Dies betrifft allerdings nur diejenigen Befragten, die *überhaupt* eine Veränderung wahrgenommen haben und daher eine Bewertung (von 1 bis 5) vorgenommen haben.

Die größte Veränderung wurde in Bezug auf das Kriterium „Angebot an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche“ angegeben; die Befragten der Kohorte 1 bewerteten dies durchschnittlich mit 3,88. Gefolgt wurde dieser Wert von „Eigenverantwortliche Betätigungsmöglichkeiten der Ehrenamtlichen“ (durchschnittlich bewertet mit 3,78 durch Kohorte 1) und „Kultur der Wertschätzung zwischen Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen des Pastoralteams“ (durchschnittlich bewertet mit 3,76, ebenfalls durch Kohorte 1). Seitens der Teilnehmenden der Kohorte 1 wurde im Durchschnitt bei zehn der abgefragten Kriterien eine höhere Veränderung konstatiert. Seitens der Teilnehmenden der Kohorte 2 wurde im Durchschnitt bei vier der abgefragten Kriterien eine höhere Veränderung konstatiert. Eines der vorgegebenen Kriterien, „Berücksichtigung der Bedürfnisse der Ehrenamtlichen“, wurde im Durchschnitt von den Befragten beider Kohorten gleich bewertet.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass von den Teilnehmenden der Kohorte 1 etwas stärker positive Veränderungen wahrgenommen wurden. Die Unterschiede zwischen den beiden Kohorten sind dennoch nicht signifikant.

Zudem muss erwähnt werden, dass die Antwortmöglichkeit „Keine Veränderung“ sehr häufig gewählt wurde. Auch bei der Antwortoption „Kann ich nicht beurteilen“ finden sich oft sehr hohe Angaben. So nahmen bspw. bei den Engagierten der Kohorte 1 zur „Ansprechbarkeit und Austausch mit den Hauptamtlichen des Pastoralteams“ 22 Befragte von 86 (25,6 Prozent) keine Veränderung wahr und 23 Befragte (26,7 Prozent) gaben an, dass sie dies nicht beurteilen können.

Eine weitere Frage zielte direkt auf die potentielle **Rolle der Ehrenamtskoordinationen bei der Veränderung der Engagementkultur vor Ort**. Den Befragten wurden hierzu 17 Kriterien zur Bewertung vorgelegt. Für jedes dieser Kriterien war eine **Skala von 1 „Verschlechtert“ bis 5 „Verbessert“ vorgegeben. Die Zahl 3 bedeutet „Sowohl als auch“**.

Den Befragten wurde zu jedem Item separat die Antwortmöglichkeiten „Keine Veränderung“ sowie „Kann ich nicht beurteilen“ angeboten.

Veränderung der Engagementkultur durch die Ehrenamtskoordination

Die Ehrenamtskoordination...

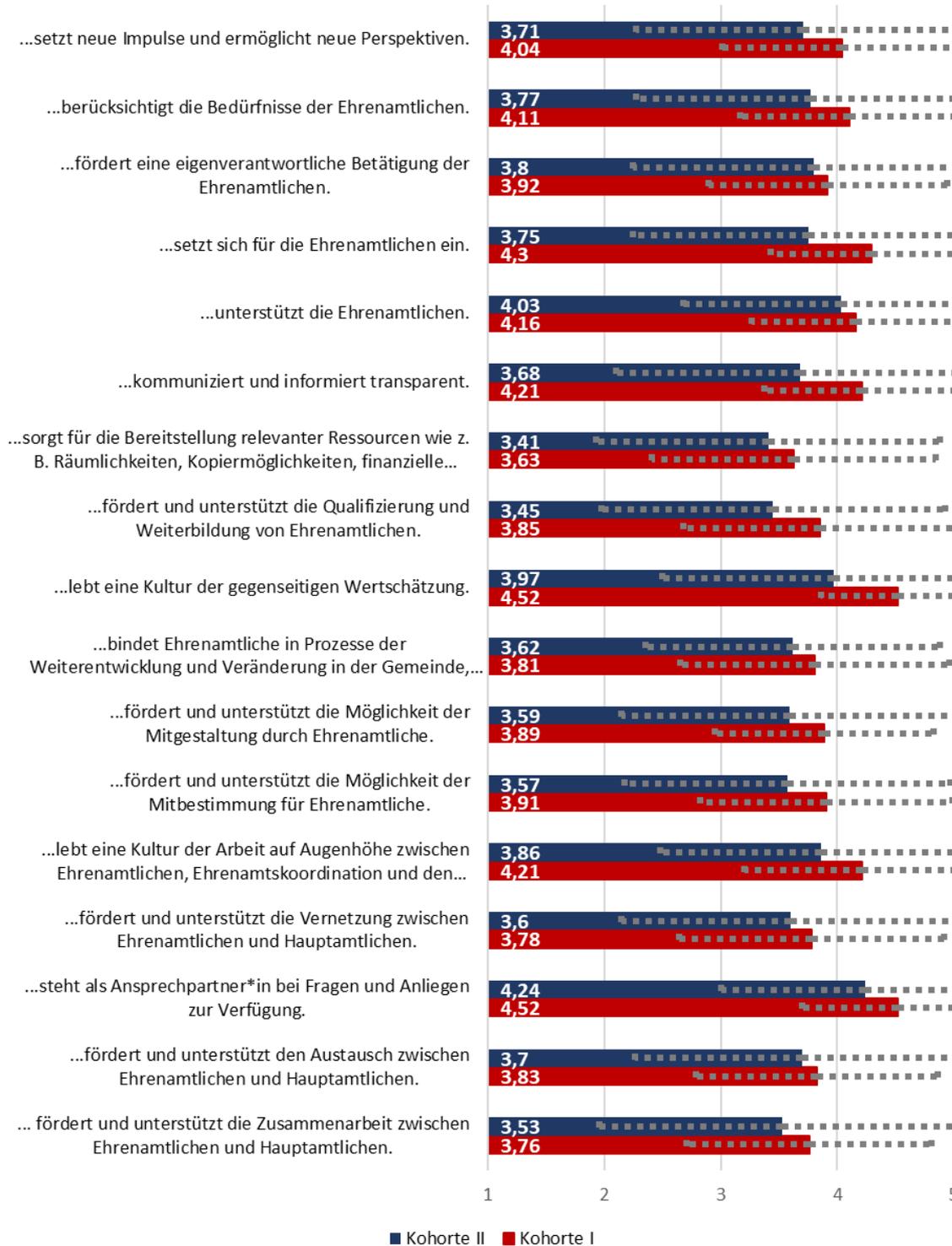


Abbildung 10: Veränderung der Engagementkultur durch die Ehrenamtskoordination

In Bezug auf die **Veränderung der Ehrenamtskultur durch die Ehrenamtskoordination** wurde durchgängig eine leichte positive Veränderung konstatiert. Die vorgegebenen Kriterien wurden durchschnittlich mit 3,41 bis 4,51 bewertet. Dies betrifft allerdings auch hier nur diejenigen Befragten, die *überhaupt* eine Bewertung (von 1 bis 5) vorgenommen haben. Zugleich wurde sehr häufig die Antwort „kann ich nicht beurteilen“ gewählt.

Die höchsten Werte finden sich in Bezug auf das Kriterium „...steht als Ansprechpartner*in bei Fragen und Anliegen zur Verfügung“. Die Befragten der Kohorte 1 bewerteten dies durchschnittlich mit 4,52; die Befragten der Kohorte 2 durchschnittlich mit 4,24. Gefolgt wird dieses Kriterium von „...lebt eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung“ (durchschnittlich bewertet mit 4,52 Kohorte 1/3,97 Kohorte 2) und „...unterstützt die Ehrenamtlichen“ (durchschnittlich bewertet mit 4,16 Kohorte 1/4,03 Kohorte 2). Seitens der Teilnehmenden der Kohorte 1 wurde im Durchschnitt bei acht der abgefragten Kriterien eine Bewertung zwischen 4 und 5 abgegeben. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Teilnehmenden der Kohorte 1 die Veränderung der Ehrenamtskultur durch die Ehrenamtskoordination etwas stärker positiv wahrgenommen haben. Die Unterschiede zwischen den beiden Kohorten sind dennoch nicht wirklich signifikant.

Veränderungen in Bezug auf die Engagementförderung

Die Ehrenamtskoordinationen haben einen erkennbaren **Beitrag zur Veränderung des Engagements** am Standort geleistet. Im Rahmen von Fokusgruppen werden bspw. die spirituelle Begleitung Ehrenamtlicher (vgl. etwa F_14, Seite 9) oder das Angebot von Fortbildungen (vgl. etwa F_21, Seite 14) erwähnt. Ihnen wird eine Brückenfunktion zwischen den beteiligten Akteur:innen zugeschrieben (vgl. etwa K_13, Pos. 12).

Zahlreiche **neue Engagementfelder** sind entstanden, bspw. für Erwachsene jüngeren und mittleren Alters:

„Wir haben zum Beispiel auch eine Landjugend. Die war lange bei uns tot. Jetzt wird eine neue Truppe in ... gegründet. Da haben wir die Räumlichkeiten entsprechend umgebaut, weil da ein Brandschutzkonzept notwendig war. Und das scheint jetzt wieder etwas zu werden.“ (K_12, Pos. 24)

„Es besteht eine Gruppe junger Erwachsener oder mittelalter Erwachsener, die andere Formate anbieten. Die andere Gottesdienstformate anbieten, die viel, viel Zeit investieren.... [...] Die haben jetzt einen Glaubenskurs erarbeitet, zu dem sich andere junge Erwachsene, ältere Erwachsene, wer auch immer, anmelden kann, wo man an einem gewissen Leitfaden entlang über seinen Glauben sprechen kann. Und so einen Raum hatten wir vorher nicht. Und den haben die jetzt eröffnet.“ (EK_17, Pos. 20)

Unterstützung und Anerkennung von Engagement vor Ort wurden **intensiviert und teilweise standardisiert**.

„Und der Umgang mit den Ehrenamtlichen hat sich in dieser Zeit doch prägend verändert. Unser Pfarrer schreibt jetzt zum Beispiel allen Ehrenamtlichen zum Geburtstag eine Karte, wo er

oft auch noch persönliche Worte dazu sagt. Das ist natürlich eine unheimliche Anerkennungskultur, die da vom Haupt- zum Ehrenamt kommt.“ (E_12, Pos. 18)

„Aber auch auf der anderen Seite, in der Umsetzung der Wertschätzungskultur. Also tatsächlich auch einzelne Dinge umzusetzen..., vereinheitlichen trifft es jetzt vielleicht nicht ganz, aber dass man auf dem Schirm hat, dass man die Ehrenamtlichen nicht vergisst in der Wertschätzungskultur.“ (K_11, Pos. 16)

Die Ehrenamtskoordinationen haben die **Vernetzung von engagementfördernden Infrastrukturen** im Rahmen der Kooperationsprojekte unterstützt. So hält ein:e Kooperationspartner:in im Hinblick auf die Entwicklung neuer Steuerungsmodelle fest:

„[Die Ehrenamtskoordination hat fördernd beeinflusst,] indem sie die Prozesse mitinitiiert hat und dabei unterstützt hat. Das ist auch ganz wichtig und das wird mir immer deutlicher in dem Projekt, wie wichtig eine Ehrenamtskoordination ist, um wirklich diese Prozesse und Strukturen im Blick zu haben. Das kann kein Hauptamtlicher nebenbei leisten. Und wenn wir professionelles Ehrenamt haben wollen, finde ich das ganz, ganz wichtig. Das Ehrenamt läuft nicht von alleine, so gerade nebenbei. Auch die Frage, wie wir Ehrenamtliche gewinnen, wie wir attraktiv für Ehrenamtliche werden...“ (K_14, Pos. 16)

Es wurden **Kreativ-Projekte als Reaktion auf die Corona-Krise** angestoßen bzw. hilfreich unterstützt. Ein:e Kooperationspartner:in berichtet zu Veränderungen von Aktivitäten durch die Pandemie:

„Da hatten wir jetzt auch einiges zu Corona Zeiten, was ja das Ehrenamt auch sehr stark verändert hat. [...] Und es ist uns gelungen, mit Unterstützung der Ehrenamtskoordinatorin, ein ganz neues Team an Ehrenamtlichen zu finden. Das waren damals Studierende und zum Teil Schüler, die natürlich im Lock-Down auch etwas mehr Zeit hatten. [...] Und das wäre ohne Unterstützung der Ehrenamtskoordinatorin... hätten wir das gar nicht hinbekommen. Das war toll. Oder auch im Sozialraum... viele Angebote mussten ja geändert werden. Es durften nur noch kleine Gruppen gemacht werden. [...] Und da war es auch toll, dass wir mit Unterstützung der Ehrenamtskoordinatorin neue Ehrenamtliche gefunden haben.“ (K_14, Pos. 36)

Als **„Anwält:innen für das Ehrenamt“** haben die Koordinationen das Bewusstsein für die Engagementförderung im **multiprofessionellen Team** geschärft.

„Und ich bin letztendlich ein bisschen Anwältin und Botschafterin in allen Gremien und Kreisen, hier in der Seelsorgeeinheit, wo ich auch unterwegs bin“ (EK_12, Pos. 6),

so eine der Ehrenamtskoordinationen.

Auch andere Koordinationen referieren ausdrücklich auf neue Formen der **Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen**:

„Die sind sehr offen, insgesamt, was auch diese große Einheit angeht. Da ist ein großer Wunsch danach, wirklich Kirche zu leben, gemeinschaftlich etwas auf den Weg zu bringen, das mit zu prägen. Es ist eine sehr offene Zusammenarbeit.“ (EK_13, Pos. 62)

„Das ist auch nicht so, dass einer das letzte Wort hat, sondern dass auch Ideen zugelassen werden und dass man zum Beispiel auch sehr wohlwollend ist. [...] Wenn das sinnhaft ist und Sinn für die Zukunft macht, dann ist man da sehr offen und bereit Geld auszugeben, für die Dinge, die notwendig sind. [...] Die sind einfach offen für meine Dinge. Am Anfang hat man einfach auch ein bisschen Budget gebraucht und da habe ich eine sehr große Offenheit gespürt.“ (EK_26, Pos. 34)

Darüber hinaus ist eine Entwicklung erkennbar – von der Multiprofessionalität (Zusammenarbeit von beruflich tätigen Fachkräften aus verschiedenen Professionen in den Pastoralteams; also z.B. Theolog:innen, Religionspädagog:innen, Sozialarbeiter:innen usw.) hin zur **„Multikompetenz“** (Zusammenarbeit von beruflich tätigen Fachkräften und ehrenamtlich Engagierten, z.B. in der Engagementförderung). Eine der Ehrenamtskoordinationen verdeutlicht Möglichkeiten einer **Engagementförderung in der multikompetenten Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt** an einem Unterstützungsangebot zweiter Ehrenamtlicher:

„Und neu fand ich jetzt auch, diese zwei [...] Frauen, die zu mir kamen und gesagt haben, dass sie mich [als Ehrenamtliche] im Sinne von Engagementförderung unterstützen, dass sie das selber interessiert: ‚Da machen wir mit. Wenn Du uns brauchst, sind wir da.‘“ (EK_14, Pos. 26)

5.2 Auswirkungen auf die Pastoralteams

Die Mehrzahl der Ehrenamtskoordinationen berichtet von einer **Intensivierung der Zusammenarbeit**, ebenso von der **Auflösung von Spannungen und Konflikten**.

„Einfach, dass ich jetzt Teil des Teams bin, was ich vorher explizit nicht war. Als ich kam... auf der Homepage gibt es einen Button, den man anklicken kann ‚Seelsorge Team‘. So hieß das früher. Inzwischen heißt das ‚Erweitertes Seelsorge Team. Dieses ‚Erweiterte‘ kam dazu, als ich kam. Es wurde von Anfang an sehr deutlich gemacht, ich bin nicht Teil des Kernteams, ich gehöre nicht zu diesem Team dazu, sondern ich soll meine Arbeit mal schön woanders machen und ich soll ihnen nicht noch mehr Arbeit machen, als sie schon haben. Und das war eine große Veränderung in der Zusammenarbeit, dass da dieses Team sich öffnen konnte.“ (EK_17, Pos. 56)

Es wird mehr auf den Einbezug verschiedener Meinungen und Gruppen in Entscheidungsprozesse geachtet:

„Ich glaube, ein Stück weit wird mehr auf Mitbestimmung geachtet, dass da immer wieder geguckt wird... Okay, wenn wir sie dabei haben wollen, müssen wir sie auch fragen... das ist ein großer Punkt.“ (EK_11, Pos. 56)

An vielen Stellen wird deutlich, dass die Koordinationen als Brückenbauer:innen hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements in den Gemeinden fungieren. Sie stellen ein **Sprachrohr für die unterschiedlichen Perspektiven und Interessen** von Hauptamt und Ehrenamt (vgl. etwa F_13, Seite 10).

Überwiegend wird konstatiert, dass mit der Modellstelle eine Bewusstseinsweiterung einherging und das **Ehrenamt im Pastoralteam inzwischen ein Querschnittsthema** darstellt.

Einige Koordinationen haben wahrgenommen, dass sich die übrigen Mitglieder der Pastoralteams mit dem Thema der Zusammenarbeit zwischen Hauptamt und Ehrenamt auseinandergesetzt haben. Sie berichten im Zuge dessen von einer **Veränderung der Rollenverständnisse im Hauptamt**:

„Die Zusammenarbeit hat sich intensiviert. [...] ich glaube, es gibt ein stärkeres Bewusstsein darüber, dass die Rollen sauber definiert werden müssen. Dass es ein Bewusstsein über die Rollen geben muss. Die Hauptberuflichen sind sich im Klaren darüber, dass sich ihre Rolle verändert oder verändert hat oder auch immer noch tut. Und sie sind sich auch darüber im Klaren, dass sie jetzt auch hingucken müssen, was Bewusstsein für ihre Berufsgruppe heißt. Was unterscheidet uns noch von den Ehrenamtlichen? Was können wir auch für die Ehrenamtlichen leisten und was macht uns aus?“ (EK_13, Pos. 64)

Vereinzelt wird zudem ein **erhöhtes Bewusstsein für die unterschiedlichen Berufsgruppen mit ihren spezifischen Profilen** konstatiert.

„Und das hat auch mit Blick auf andere Professionen eine andere Voraussetzung geschaffen. Wir haben jetzt seit einigen Jahren einen Jugendreferenten im Team. Und der ist in einer ganz anderen Ausgangslage gestartet als ich damals. Es war schon völlig klar, dass der Teil des Teams ist, auch wenn er keinen klassischen Seelsorge-Beruf hat.“ (EK_17, Pos. 56)

Die benannten Entwicklungen hin zu einer intensiveren Zusammenarbeit bringen allerdings auch Schwierigkeiten mit sich. Der Austausch und die Zusammenarbeit im Pastoralteam führt zu **Vermischungen von Tätigkeitsfeldern**, die von vielen Koordinationen **als zeitraubend empfunden werden**. In der Fülle der gemeindlichen Themen droht das Ehrenamt häufig unterzugehen; die **Relevanz des Ehrenamts ist daher letztlich abhängig vom Standing der Koordinationen**. Ein:e Stelleninhaber:in schildert dies in anschaulicher Weise:

„[Ich] kann das Thema Ehrenamt platzieren, wenn ich mich sehr lautstark melde und immer wieder. [...] Und wenn ich es möchte und es vorher anmelde, kann ich ein Thema zur Ehrenamtsbegleitung reinbringen. [...] Und da picke ich mir immer einzelne Themen raus und arbeite in einer halben Stunde... die ich vorher dann eben anmelde... mit dem Seelsorge Team zusammen, wie das bei uns genau aussieht und was wir da für Verbesserungspotenzial sehen und wie wir das umsetzen wollen. Aber das [ist] ein Kampf.“ (EK_17, Pos. 60)

5.3 Öffnung der Kirchengemeinden und Kooperationen

Die Seelsorgeeinheiten und Kirchengemeinden sind im Rahmen des Modellprojekts **Kooperationen mit örtlichen Akteur:innen** eingegangen. Dazu gehören **andere katholische Kirchengemeinden, ökumenische Partnerschaften, die Kommunen, Bildungsträger, Vereine und Verbände**. Im Zuge dieser Kooperationsprojekte entstanden u.a. Engagement-Leitfäden bzw. bereits bestehende Engagement-Konzepte wurden überarbeitet. Es wurden diverse Projekte zum Thema **Klimaschutz respektive Nach-**

haltigkeit durchgeführt; ebenso ein Projekt zur Aufarbeitung der NS-Zeit. Zahlreiche Kooperationsprojekte nahmen die **soziale Gerechtigkeit** sowie **kirchlich-ökumenische bzw. interreligiöse Anliegen** in den Blick. So widmete sich eine Veranstaltung etwa dem Thema „Demenz und Medien“, andernorts wurde ein Baum zum Anbringen von Geschenkwünschen aufgestellt. Über die Idee eines `Freiwilligen Sozialen Schuljahres` wurde ehrenamtliches Engagement in katholischen Kindertagesstätten, in der Schülerhilfe und in Seniorenheimen gefördert. In Zusammenarbeit mit evangelischen Kirchengemeinden vor Ort wurde die ökumenische Friedensdekade ausgerufen. Vom Projektchor über eine Schatzsuche, in die die örtlichen Messner:innen eingebunden waren, bis hin zu einer Banner-Aktion, gemeinsam mit zwei weiteren Seelsorgeeinheiten, der evangelischen Kirche sowie einer Freikirche, wurden **Projekte in ökumenischer Verantwortung** angestoßen. In Kooperation mit dem regionalen Bildungswerk wurde an einem der Standorte ein **interreligiöser Dialog** ermöglicht. Es war ein **Kooperationsstand zur Begegnung und Bewerbung des ehrenamtlichen Engagements** im Rahmen des Stadtfests geplant, der, wie viele zahlreiche andere Kooperationsveranstaltungen, aufgrund der Corona-Krise nicht verwirklicht werden konnte. Zu erwähnen sind darüber hinaus **Projekte zur Digitalisierung**, wie bspw. eine in Kooperation umgesetzte Engagement-Plattform.

Mehrere Befragte betonen, wie stark die **Sichtbarkeit der Projekte** zum Gelingen der Kooperationen beigetragen haben. Über Mund-zu-Mund-Propaganda hinaus wurde dies bspw. mithilfe eines qualitativ ansprechenden Kirchenbriefes umgesetzt:

„Was wir immer wieder hören... unser Kirchenbrief... der [...] -Brief, der ist von der Qualität her recht gut. Und der wird auch von anderen Kirchengemeinden abgerufen. Das geht auch weit über unsere Seelsorgeeinheit hinaus.“ (EK_15, Pos. 40)

Zentrales Steuerungsinstrument scheint diesbezüglich v. a. die **Gestaltung einer Homepage**, die aktuelle Informationen bereitstellt und zugleich verknüpft. Erwähnt werden ebenso Jahreskalender für „weltliche“ und „kirchliche“ Termine. An einem Standort wurden sogar seitens der Kommune alle Ehrenamtsprojekte gebündelt und auf deren Homepage veröffentlicht.

An einigen Standorten geht die Entwicklung hin zu Kooperationen mit einem verstärkt **passgenauen ehrenamtlichen Engagement** einher:

Die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner:innen eröffnet neue Handlungsfelder. Ehrenamtliche sowohl der katholischen Kirche als auch der kooperierenden Institution können so, ihren Interessen und zeitlichen Möglichkeiten entsprechend, **neue Optionen eines vernetzten Engagements ausloten**. Der erweiterte Sozialraum wird dadurch als eine Landschaft erlebt. Eine Befragte beschreibt dies am Beispiel der Arbeit mit Firmlingen:

„Es wäre jetzt nochmal seitens der Seelsorgeeinheit, da noch einmal übergreifend zu gucken, weil wir ja auch über die Firmanden wieder an Engagierte rankommen, die sich jetzt nicht unbedingt kirchlich engagieren wollen, aber sagen, dass sie total Bock auf soziales Engagement haben. Und ich finde, das ist so ein Wechselspiel. Wir sprechen nicht von deinen und von meinen Engagierten. Die einen sind halt bei der Kirche und die anderen sind bei [...], sondern wir sprechen von Menschen, die sich engagieren wollen und für die wollen wir das Passende möglich machen und Raum und Gestaltung ermöglichen.“ (K_13, Pos. 28)

Welche Angaben wurden gemacht zur **Rolle der Seelsorgeeinheiten und Kirchengemeinden** im Rahmen der Kooperationen?

An der Mehrzahl der Standorte steuerten die katholischen Gemeinden maßgeblich **Ressourcen** bei. Erwähnt werden diesbezüglich etwa die **finanzielle Beteiligung, personelle Ressourcen aus dem erweiterten Pastoralteam** sowie das **Überlassen von Räumlichkeiten**.

Positiv erwähnt wird ebenso der **Beitrag der katholischen Seite zu einem ganzheitlicheren Bild in Bezug auf das Kooperationsprojekt** - etwa durch das **Abfragen von Bedarfen, die Beurteilung von Gesamtstimmung und Resonanz**:

„Ich würde sagen, die Rolle der Seelsorgeeinheit ist immer noch zu schauen, wie die Stimmung vor Ort ist, wie die Bedürfnisse sind. [...] Als Beispiel... das ist auch immer das, was der leitende Pfarrer immer gerne mit reinbringt... bei Veränderungsprozessen zu gucken, wo es auch noch neue Möglichkeiten gibt.“ (K_13, Pos. 30)

An einigen Standorten wird die **katholische Seite als impulsgebende, innovative Kraft** beschrieben. Vereinzelt war hier bereits im Vorfeld überlegt worden, wie die Kooperation im Rahmen der Projektstelle gewinnbringend ausgestaltet werden könnte:

„Die haben das sehr gut schon miteinander ausgearbeitet, wie da eine Kooperation mit einer Engagementförderungs-Modellstelle aussehen [könnte...] Wie können wir Kooperationspartner sein, dass das nachher auch auf Augenhöhe ist? [Es wurde überlegt,] wie beide gewinnen können, wie beide nehmen und geben können.“ (EK_12, Pos. 44)

Die Seelsorgeeinheiten und Kirchengemeinden übernahmen ferner zum Teil die **Federführung für Kooperationsprojekte**.

Fördernde Faktoren für Kooperationen

Gefragt nach begünstigenden Faktoren für die Zusammenarbeit zwischen den Kirchengemeinden respektive Seelsorgeeinheiten und den Kooperationspartner:innen wird vielfach die Bedeutung von Vernetzung und Austausch betont. Mit dem **Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes** werde der Boden bereitet für zukünftige Kooperationsprojekte.

„Wenn man schon von Anfang an so ein gutes Netzwerk aufbaut, ist es nachher ein Leichtes, wenn man nachher irgendwelche Projekte gezielt umsetzen will. Dann hat man schon die Partner vor Ort und kann dann sagen, ob man darauf oder darauf zurückgreift. [...] Das merke ich jetzt. Ich habe wahnsinnig viel Vernetzungsarbeit gemacht, wo ich immer gedacht habe ‚Wann brauchst du das eigentlich?‘ Und jetzt macht es bei vielen Sachen wirklich so Klack-Klack, dass ich denke, aha, hier habe ich schon einen guten Kontakt [...]. Jetzt können wir starten.“ (EK_14, Pos. 50)

Unabdinglich scheint in diesem Zusammenhang, die Tätigkeitsfelder von Netzwerkpartner:innen und deren Überlegungen zu künftigen Projekten bewusst auszuloten:

„Ich denke, Vernetzungsarbeit ist aber auch etwas, was so gar nicht ersichtlich ist, erstmal. Das ist manchmal auch ein bisschen anstrengend, wenn man da von einem zum anderen rennt und

sich vorstellt und auch Interviews führt. Was ist Ihre Arbeit? Was machen Sie so? Was macht Sie aus? Aber je mehr man das von anderen Institutionen erfährt, umso einfacher ist es nachher, wenn man mal Hilfe braucht oder ähnliche Gegebenheiten vorfindet.“ (EK_14, Pos. 50)

Neben einer **hohen Motivation** und ausreichenden zeitlichen Ressourcen wird eine wertschätzende **Begegnung auf Augenhöhe** als sehr förderlich hervorgehoben:

„diese wertschätzende Art, mit der uns begegnet wird. Die Haltung insgesamt, auch dieses Miteinander auf Augenhöhe. [...] im Prinzip von der Sprache her wertschätzend und immer interessiert“ (E_15, Pos. 34),

so eine:r der Engagierten.

Eine Ehrenamtskoordination erwähnt explizit die **(beiderseitige) Bereitschaft zur Öffnung**:

„Einfach, dass man sich näherkommt, dass die Kirche sich in den Sozialraum öffnet und nicht so nebeneinander her. Das wird ein Miteinander. Man hat sich auch nochmal neu kennengelernt, vielleicht auch auf einer persönlichen Ebene.“ (EK_16, Pos. 50)

Mehrfach wird als Vorteil benannt, bei der kooperierenden Institution eine **offizielle Ansprechperson** für das Ehrenamt angetroffen zu haben, mit der eine paritätische Zusammenarbeit möglich war. Ebenso wird ein **interessierter Stab an Ehrenamtlichen** als begünstigend empfunden:

„[Die] haben eine sehr starke Gruppe an Ehrenamtlichen, die die Ehrenamtsförderung im Blick haben. Die sind sehr engagiert. Das läuft super gut an. Die fragen nach und wollen viel wissen.“ (EK_21, Pos. 16)

Ein hoher Stellenwert wird desgleichen einer **gelingenden Öffentlichkeitsarbeit** zugemessen. An einem Standort wird positiv über eine Studierende als **gemeinsamer personeller Ressource von Seelsorgeeinheit und kooperierender Institution** berichtet.

Betont wird die Notwendigkeit, eine einmal eingegangene Kooperation beständig zu pflegen. Es ist wichtig, sich, trotz der Aufgabenfülle im Alltag, regelmäßig zu treffen und somit für den/die andere sichtbar zu bleiben, bezüglich der Umsetzung gemeinsam geplanter Aktionen in festen Abständen nachzujustieren, auch zu **prüfen, wo Synergien genutzt werden können**. Idealerweise fand im Rahmen des Austauschs ein Voneinander-Lernen statt; an einem Standort wird sogar von der Umsetzung einer kollegialen Beratung berichtet. Im Zuge dessen wird die Zusammenarbeit als Perspektiverweiterung beschrieben. Vieles, was zuvor als selbstverständlich angesehen worden war, wurde aus einem neuen Blickwinkel heraus nochmals neu beleuchtet. So berichtet eine der an den Kooperationsprojekten beteiligten ehrenamtlich Engagierten:

„Für mich persönlich ist das jetzt ein ganz spannendes Feld, weil ich so lange in meinem Verein tätig bin, dass man vieles so selbstverständlich nimmt. Wo ich immer wieder angestoßen werde ist, dass ich mich grundsätzlich mit dem Thema Ehrenamt auseinandersetze. Was bedeutet für mich persönlich Ehrenamt? Was bedeutet für mich Ehrenamt als gesellschaftliche Idee? Und, was ich eben auch persönlich daraus nehme, ist, dass ich jetzt praktisch unseren

eigenen Verein, in dem ich arbeite, dass wir den ziemlich neu ausleuchten. Dass [ich bei vielem], was so eingefahren ist, einfach ein bisschen versuche, da so ein bisschen Knarz aufzubrechen.“ (E_13, Pos. 34)

Es wurden gegenseitig **neue Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt**; insbesondere wurde miteinander um den zeitgemäßen Umgang mit den Ehrenamtlichen gerungen:

„[Die Ehrenamtskoordination] ist dann diejenige, die dann sagt, da muss man mal hingucken, vielleicht ist es gar nicht mehr das, was es heute braucht.“ (E_12, Pos. 38)

Dazu gehört auch die **Auseinandersetzung auf Metaebene mit dem Ehrenamt** an sich:

„Wo ich immer wieder angestoßen werde ist, dass ich mich grundsätzlich mit dem Thema Ehrenamt auseinandersetze. Was bedeutet für mich persönlich Ehrenamt? Was bedeutet für mich Ehrenamt als gesellschaftliche Idee?“ (E_13, Pos. 34)

Eine besondere Bedeutung kommt im Zuge einer solchen Kooperation dem **Rückhalt durch die jeweiligen Vorgesetzten** zu. Deren Präsenz und deren Mitdenken in Bezug auf das Kooperationsprojekt, im Idealfall gar das Wissen um einen konkreten Auftrag seitens des/der Vorgesetzten wird als besonders begünstigend erlebt. Im besonderen Maße fördernd scheint, dass die Vernetzung zwischen der Ehrenamtskoordination und dem/der Kooperationspartner:in an einigen Standorten auch auf der (nächst)höheren Ebenen gepflegt wurde:

„Was natürlich auch mit eine Rolle spielt ist, dass [...] das gute Miteinander nicht nur auf Ebene der Koordinatorin erfolgt oder besteht, sondern auch auf anderen Ebenen, zwischen [...] Verband und Seelsorgeeinheit auch da ist oder auch im Vorfeld schon da war. Das hat natürlich Einiges dazu beigetragen.“ (EK_14, Pos. 48)

Hemmende Faktoren für Kooperationen

Nicht an allen Stellen allerdings vollzog sich die Öffnung der Kirchengemeinden und Seelsorgeeinheiten wunschgemäß. Während zwei der Ehrenamtskoordinationen von ausschließlich positiven Erfahrungen berichten, hat sich an anderen Stellen zum Teil sehr wenig entwickelt. Welche zentralen Faktoren konnten nun ermittelt werden, die die Zusammenarbeit zwischen den Ehrenamtskoordinationen und den Kooperationspartner:innen hemmten?

Die **komplexe Arbeitssituation**, das heißt der **Spagat zwischen dem Kooperationsprojekt und dem eigenen Verantwortungsbereich**, stellte vielfach eine Schwierigkeit dar.

Als hemmend wurden darüber hinaus eine fehlende Offenheit und mangelndes Vertrauen hinsichtlich der Institution Kirche angeführt. So wurden im Rahmen der Kooperationsprojekte grundsätzliche **Vorbehalte gegenüber der katholischen Kirche** wahrgenommen.

Auf Seiten der Ehrenamtskoordinationen wird zudem sehr häufig der **Faktor Zeit** bzw., allgemeiner gefasst, **fehlende Ressourcen** auf katholischer Seite, genannt. Das Kooperationsprojekt kürze, so eine

der Stelleninhaber:innen - ebenso wie die Ausbildung zur Ehrenamtskoordination - die Arbeitszeit, die für gemeindeinterne Belange zur Verfügung stehe (vgl. EK_26, Pos. 62).

„Das ist einfach die Zeit. Es ist halt nochmal etwas, nochmal neue Projekte, nochmal neue Menschen. Und ich habe einfach nur 50 % und das hemmt mich. Wenn ich wollen würde, könnte ich unendlich viele Projekt mit [...] machen.“ (EK_16, Pos. 54)

„[Kooperationen führen nicht zu konstruktiven Ergebnissen,] wenn zu wenig Leute da sind. Wenn man nicht das bringen kann, was man gerne wollte“ (EK_15, Pos. 48).

Hingewiesen wurde ebenso auf mangelnde **zeitliche Ressourcen** seitens der Kooperationspartner:innen. Den Ehrenamtskoordinationen mit ihren 50-Prozent-Stellen stehen zum Teil hauptamtlich für das Ehrenamt Verantwortliche gegenüber, deren Stellenanteile wesentlich geringer sind.

Schwierig hat sich in der Planungsphase mancherorts die Suche nach Gemeinsamkeiten gestaltet. Es fehlte zum Teil an grundsätzlichen Ideen zur Umsetzung. Eine Herausforderung stellte außerdem die Suche nach Projektideen dar, die nicht bereits in Teilen in der Seelsorgeeinheit umgesetzt wurden:

„[Das Kooperationsprojekt und schon vorhandene Projekte,] das darf natürlich nicht miteinander kollidieren. Jetzt müssen wir gucken, wie wir da einen gemeinsamen Nenner finden, dass das in Kooperation mit [...] trotzdem stattfinden kann“ (EK_25, Pos. 16),

so eine der Ehrenamtskoordinationen.

Zudem bedurften die jeweils unterschiedlichen Engagement-Felder eines unterschiedlichen Vorgehens; es galt Engagierte mit unterschiedlichen Haltungen und Bedarfen in heterogenen Gruppen zu koordinieren. Einige Befragte nahmen im Rahmen der Kooperation ein **unklares Zuständigkeitsverständnis**, ferner das Problem eines **Konkurrenzdenkens** wahr:

„Wenn die Leute sich profilieren wollen, dass der eine besser sein will, wie der andere. Da wird es schwierig.“ (EK_15, Pos. 48)

Die hieraus entstehende **Unausgewogenheit der Zusammenarbeit** wurde mancherorts durch **mangelndes Know-How** beim Gegenüber erneut verstärkt:

„Was man als Kritikpunkt insgesamt sagen muss...da ich ja die Ausbildung in der Engagementförderung gerade genieße und mich auch schon sehr mit dem Thema Engagementförderung befasse [...] als Kooperationspartner hat man die [...] ausgewählt, [...] da ist das Know-how nicht so vertreten. Das Ziel ist ja auch, Standards in der Engagementförderung und diese Dinge dann auch im Projekt auszuprobieren. Und diese theoretischen Inputs, wie wir da vorgehen, wie Standards aussehen können, wie wir mit den Ehrenamtlichen umgehen, die bereit sind in dem Projekt zu arbeiten [...] diese Dinge kommen fast zu 100 % von mir [...]. Dadurch empfinde ich es teilweise etwas einseitig, dahingehend, dass doch etwas mehr von mir investiert wird.“ (EK_26, Pos. 12)

Bemängelt wird ebenso eine **fehlende Motivation**: Einzelne Ehrenamtskoordinationen haben den Eindruck, dass ihr Gegenüber kein wirkliches Interesse an einer Zusammenarbeit hat: Sichtbar wird sie bspw. daran, dass sie die Kooperations-Beteiligten nur in Teilen kennenlernen, diese nicht an der Kick-Off-Veranstaltung teilnehmen, **an verzögerten bzw. ausbleibenden Reaktionen** und an einer **hohen Passivität**.

„Ich kenne die Leute nicht, ich werde auch nicht eingeladen, um mich vorzustellen. Ich habe das Gefühl, in dem [Angebot] bin ich halt einfach nützlich. Das ist das Einzige“ (EK_23, Pos. 16),

so eine der Befragten.

Einschätzungen im Rahmen der quantitativen Engagierten-Befragung

Die Frage nach den **Auswirkungen des Modellprojektes vor Ort in Kirche und Sozialraum** wurde auch in der quantitativen Online-Befragung von Engagierten an den Modellstandorten gestellt. Dazu wurden den Engagierten insgesamt 10 Kriterien zur Bewertung vorgelegt.

Für jedes dieser Kriterien war eine Skala von 1 „Verschlechtert“ bis 5 „Verbessert“ vorgegeben. Den Befragten wurde zu jedem Item separat die Antwortmöglichkeiten „Keine Veränderung“ sowie „Kann ich nicht beurteilen“ angeboten.

Auswirkungen des Modellprojektes vor Ort in Kirchengemeinde und Sozialraum

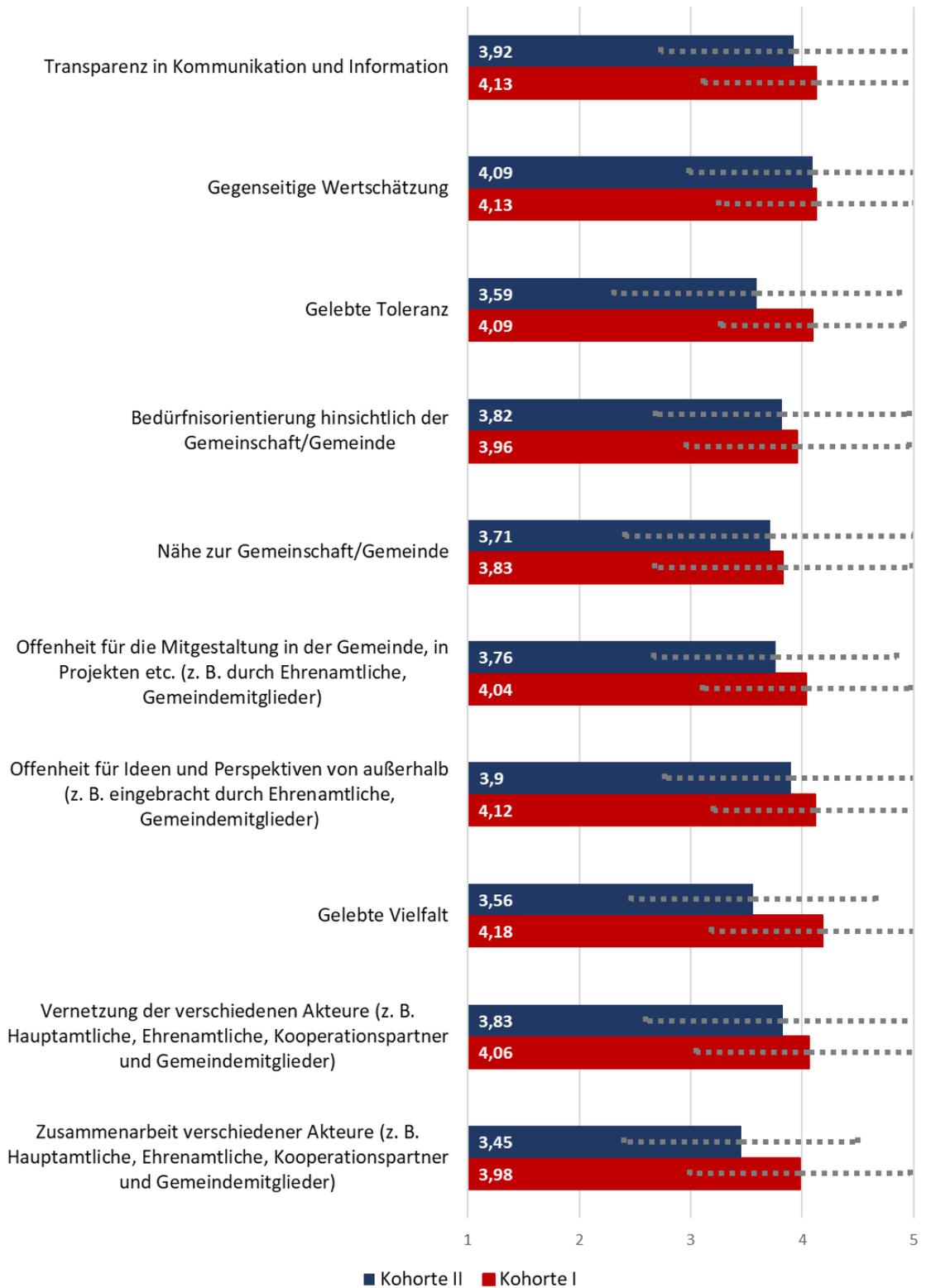


Abbildung 11: Auswirkungen des Modellprojektes vor Ort in Kirchengemeinde und Sozialraum

Die ermittelten Werte betragen für alle benannten Kriterien mehr als 3. Die – durchweg – bessere Beurteilung seitens der Befragten der Kohorte 1 bezieht sich vor allem auf die Aspekte „Gelebte Vielfalt“, „Gegenseitige Wertschätzung“ und „Transparenz in Kommunikation und Information“ sowie „Offenheit für Ideen und Perspektiven von außerhalb (z. B. eingebracht durch Ehrenamtliche, Gemeindemitglieder)“. Gefolgt wurden diese Angaben von „Gelebte Toleranz“ und „Vernetzung der verschiedenen Akteure (z. B. Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Kooperationspartner und Gemeindemitglieder)“.

Die Befragten der Kohorte 2 schätzten die Verbesserung bei allen abgefragten Aspekten als geringer ein. Insbesondere die „Zusammenarbeit verschiedener Akteure (z. B. Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Kooperationspartner und Gemeindemitglieder)“ und die „Gelebte Vielfalt“ wurden im Vergleich zu Kohorte 1 als signifikant geringer eingestuft.

Zu beachten ist hierbei allerdings, dass dies nur diejenigen Befragten betrifft, die *überhaupt* eine Veränderung wahrgenommen haben und daher eine Bewertung (von 1 bis 5) vorgenommen haben. Teilweise fanden sich sehr hohe „Keine Veränderung“-Angaben. Ebenso wurde sehr häufig die Antwortmöglichkeit „kann ich nicht beurteilen“ gewählt.

6. Zur Sinnhaftigkeit der Modellstellen

Im Rahmen der Fokusgruppen und Interviews wurde untersucht, inwieweit es sich als sinnvoll erwiesen hat, in der jeweiligen Seelsorgeeinheit bzw. Gesamtkirchengemeinden eine Koordinationsstelle einzurichten.⁷

Aus den Antworten wurde ersichtlich, dass die Koordinationsstellen in vielfacher Weise für sinnvoll erachtet werden. Mit **Blick auf das örtliche Gemeindeleben** und die Öffentlichkeitsarbeit schätzen viele Befragte die erhöhten zeitlichen Ressourcen, die mit der Einrichtung der Stellen einhergingen:

„Aus meiner Sicht ist es absolut sinnvoll, dass wir das haben, weil unsere Hauptamtlichen... ich will nicht sagen, dass die damit nichts am Hut haben... aber deren Zeitkontingent ist doch anderweitig sehr in Beschlag genommen, so dass dafür einfach sehr wenig Zeit bleibt, um sich mit den Ehrenamtlichen auseinanderzusetzen, zu gucken was fehlt denen, was die brauchen, wo die Unterstützung brauchen, wie man sie unterstützen kann... und wenn es nur ein Gespräch ist über das eine oder andere Thema zu reden und zu gucken, was man da und dort machen kann. Das hat sich sehr, sehr positiv entwickelt, dadurch, dass wir jetzt diese Ehrenamtskoordinatorin haben.“ (E_14, Pos. 38)

Als zentrale, klar benannte Ansprechperson für das Ehrenamt vermittele sie Ehrenamtlichen das Gefühl, ernst genommen zu werden und für die Gemeinde relevant zu sein.

„[...] also ich stelle mir jetzt mal eine Gruppe vor, eine Gruppierung... da besteht der Nutzen darin, dass sie konkret weiß, wo sie anrufen darf, wenn sie Fragen hat rund um das Thema Ehrenamt. Sie möchte einen Engagement Nachweis für eine Ehrenamtliche, die sich bei ihr in der Gruppe engagiert. Sie macht sich Sorgen über die Zukunft der Gruppe, weil sie überaltert ist. Sie möchte Neue gewinnen, weiß aber nicht, wie sie vorgehen soll. Mit allen diesen Fragen... dafür bin ich da und erreichbar und nehme mir die Zeit dafür.“ (EK_26, Pos. 54),

so eine der Ehrenamtskoordinationen.

Einige Stelleninhaber:innen geben an, durch ihre konsequente Präsenz in den verschiedenen gemeindeinternen Gremien sei ein übergreifender Austausch zum Thema in Gang gekommen.

„Das erweist sich als sehr sinnvoll, weil ich jetzt einfach in den verschiedenen Gremien drinsitze. Pfarrgemeinderat war am Anfang auch nicht geplant, dass ich da teilnehme. Inzwischen bin ich, außer dem Pfarrer, die einzige Hauptamtliche, die jedes Mal teilnimmt. Alle anderen [Ehrenamtskoordinationen] nehmen nur thematisch, punktuell teil. Und ich in diesen Gremien... zum Beispiel im Seelsorge Team oder im Pfarrgemeinderat oder in anderen Arbeitsgruppen [bringe] immer wieder das Thema Ehrenamt mit... ich habe einfach die Brille Ehrenamt auf.“ (EK_17, Pos. 8)

⁷ Abgesehen von den Ergebnissen der quantitativen Online-Befragung von Engagierten fließen in die Ergebnisdarstellung in Kapitel 6 sämtliche in Kapitel 2.3 Untersuchungsdesign benannten Evaluationsergebnisse ein (n = 89).

Einige Koordinationen verstehen sich als Anwält:innen für das Anliegen Ehrenamt. Sie erhöhen dessen Sichtbarkeit, fordern dessen Wertschätzung und Anerkennung ein. Gleichzeitig bringen sie neue Perspektiven ein. Die Modellstellen seien „gewöhnheitsstörend“. Ihre Existenz verweise auf die Notwendigkeit, „den klerikalen Zahn [zu ziehen]“ (beide F_14, Seite 11).

Betont wird ebenso die Sinnhaftigkeit der Stellen mit **Blick auf die anstehenden strukturellen Veränderungen** hin zur neuen Pfarrei. Eine der ehrenamtlich Engagierten betont,

„[es muss eben auch zukünftig] ein Umfeld sein, wo ich weiß, dass ich immer einen Ansprechpartner habe. Dass, wenn mal etwas ist, dass ich zu jemandem gehen kann, ich werde nicht allein gelassen.“ (E_15, Pos. 40)

Auch mit **Fokus auf den Sozialraum** werden die Ehrenamtskoordinationen als relevante Ressource betrachtet. Viele Befragte sehen es als zentrale Aufgabe der Koordinationen an, Menschen innerhalb und außerhalb der Kirchengemeinden miteinander bekannt zu machen. Als wichtige Ansprechpersonen fördern sie deren Vernetzung, ermöglichen Synergien und managen vereinzelt Projekte im Kooperationsverbund. Aus Sicht zweier Kooperationspartner:innen liegt der Gewinn der Zusammenarbeit mit den kirchlichen Ehrenamtskoordinationen insbesondere darin, dass das Ehrenamt nach außen hin erlebbar und erfahrbar wird.

„In der Kirchengemeinde ist es so... soziale Börse und Nachbarschaftshilfe, das ist auch Ehrenamt... es ist so, dass es außer unserer Heimatkirche noch zwei [...] gibt, die jetzt zusammenwachsen. Das merkt man, dass das jetzt wirklich auch stattfindet. (K_12, Pos. 30)

„So dass da schon spürbar ist, dass wir da in einem engeren Kontakt nochmal sind und uns da auch nochmal enger austauschen und vernetzen. Inklusive, dass wir das nach Außen auch noch weiter sichtbar machen wollen, indem wir gemeinsame Angebote für Ehrenamtliche auf [...] und Ehrenamtliche auf klassisch kirchlicher Seite auch anbieten wollen, zukünftig. (K_11, Pos. 28)

7. Handlungsempfehlungen seitens der Befragten

In den Interviews und im Rahmen der Fokusgruppen wurde den Befragten Gelegenheit gegeben, Empfehlungen für die weitere Entwicklung der Ehrenamtskoordination im Erzbistum Freiburg zu formulieren.⁸ Die diesbezüglich gegebenen Antworten adressieren, wie die Auswertung zeigt, vier unterschiedliche Perspektiven.

7.1 Zur Ausgestaltung der Koordinationsstellen

Befragte beider Kohorten weisen auf die Dringlichkeit hin, ein Mehr an Ressourcen in das Thema Ehrenamt zu investieren. Mit Blick auf die bevorstehenden Umstrukturierungen seien **flächendeckend** Koordinationsstellen zu installieren. Von Befragten der Kohorte 1 kommt mehrfach der Vorschlag, die **Modellstellen zu verstetigen**. Aus Sicht einzelner Befragter sollten die Ehrenamtskoordinationen in Vollzeit angestellt werden – ohne dass hiermit eine Erweiterung der Tätigkeitsfelder einhergehe (vgl. EK_14, Pos. 20).

Viele Befragte empfehlen, in der Beschreibung der Modellstellen die **Tätigkeit von Ehrenamtskoordinationen klarer zu definieren, Zuständigkeiten festzulegen** und somit weniger Interpretationsspielräume offen zu lassen.

Mehrere Befragte weisen in Bezug auf die räumliche Ausstattung darauf hin, dass nicht allen Stelleninhaber:innen ein Büro zur Verfügung gestellt worden sei. Die **Festlegung von Mindeststandards zur räumlichen und materiellen Infrastruktur** sei für einen gelingenden Start (vgl. K_13, Pos. 44) sowie für die Verortung bzw. Präsenz (vgl. EK_21, Pos. 62) einer solchen Stelle aber zwingend notwendig.

Hinsichtlich der An- bzw. Einbindung der Stellen plädieren Befragte wiederholt für **informelle Settings wie Begleitteams**:

„Ich habe mir das jetzt ein bisschen erkämpft.... Dadurch, dass wir so ein Begleitgremium gebildet haben... zusammen mit den Gemeindeteam Begleitern, dass ich da mit drin bin. Wir haben das G4... also vier Personen... genannt, die Gemeindeteams begleiten und ich als Ehrenamtskoordinatorin bin dazu gekommen. Das ist so eine Austausch- und Reflexionsgruppe, auch um Probleme anzusprechen, mit Leuten, die gleichzeitig noch einmal näher an Ehrenamtlichen dran sind [...]“ (EK_11, Pos. 20),

so etwa eine der Ehrenamtskoordinationen. Empfohlen wird ebenso das **Einrichten von Patenschaften** durch Personen, die bereits einschlägige Erfahrung sammeln konnten.

Mehrfach wird angeführt, das **Pastoralteam und auch der Pfarrgemeinderat** sollten im Hinblick auf derlei Koordinations-Stellen eine **höhere Verantwortung** übernehmen; sich stärker beteiligen und diesbezüglich ein höheres Bewusstsein entwickeln. Es wird zudem vorgeschlagen, sich beim Thema

⁸ Abgesehen von den Ergebnissen der quantitativen Online-Befragung von Engagierten fließen in die Ergebnisdarstellung in Kapitel 7 sämtliche in Kapitel 2.3 Untersuchungsdesign benannten Evaluationsergebnisse ein (n = 89).

Ehrenamt noch stärker in Richtung Dekanat oder mit den umliegenden Seelsorgeeinheiten zu vernetzen (vgl. EK_11, Pos. 20).

Die Vorgabe, ein Kooperationsprojekt durchzuführen, wird vielfach kritisch beurteilt. In einigen Interviews findet sich die Empfehlung, **Kooperationspartner:innen erst nach einer angemessenen Einarbeitungszeit** einzubinden.

„Mein Kooperationspartner war nicht sehr ideal und das finde ich auch nicht sehr ideal, dass man schon im Vorfeld, ohne dass man weiß, was auf einen zukommt, einen Kooperationspartner, mit dem man etwas aus dem Boden stampfen soll... Ich denke, jetzt nach der Zeit, habe ich diverse Projekte, wo ich sage, da kann eine Kooperation daraus entstehen. Und ich finde, so ist es auch eher der richtige Weg.“ (EK_14, Pos. 8)

Zugleich findet sich jedoch auch der Vorschlag seitens eines/r der Ehrenamtlichen, zur Erhöhung der Vielfalt mehr als eine andere Institution in das Kooperationsprojekt einzubinden (vgl. E_13, Pos. 48).

Vereinzelt wird des Weiteren kritisch gefragt, ob es nicht sinnvoller wäre, derlei Koordinationsstellen auf nächsthöherer Ebene, das heißt auf Ebene des Dekanats einzurichten. Dekanatsweit eingesetzte Koordinationen könnten - im Sinne eines Ehrenamtsmanagements - übergreifender agieren, übergeordnete Standards, Formulare etc. erstellen.

„Ich glaube, dass [eine dekanatsweite Zuständigkeit] eher mein Bild von Ehrenamtskoordination ist, als das, was hier gerade ist, weil ich hier schon sehr viel Ehrenamtsbegleitung mache. Die fällt ja nächstes Jahr weg, wenn die Stelle ausläuft. Wenn diese Stelle ausläuft, fällt komplett diese persönliche Beziehung, die ich zu den Ehrenamtlichen aufgebaut habe, ersatzlos weg.“ (EK_17, Pos. 8)

7.2 Zu Weiterentwicklungen in der Leitung von Kirchengemeinden bzw. Seelsorgeeinheiten

Zahlreiche Befragte merken an, das Ehrenamt könne sich aus ihrer Sicht nur entwickeln, wenn auch die Gemeindeleitungen dazu bereit seien, sich zu verändern. Um auf den Kirchenentwicklungsprozess 2030 gut vorbereitet zu sein, sollten die Leitungsverantwortlichen Veränderungsprozesse aktiv gestalten und **für die Gewährleistung persönlicher Ansprechbarkeit vor Ort auch in großräumigen Strukturen spezifische Lösungen** entwickeln (vgl. etwa F_13, Seite 15 f.). Im Sinne des Subsidiaritätsprinzips sei es erforderlich, dass auch zukünftig Hauptamtliche als Ansprechpersonen für das ehrenamtliche Engagement in kleinteiligen Strukturen präsent seien und inhaltliche Schwerpunkte vor Ort entwickelt werden (vgl. F_14, Seite 17, 19). Zwei Ehrenamtskoordinationen formulieren hierzu:

„Ich finde es schon wichtig, wieder diesen Bezug, diese Nähe zur Basis...dass man die einfach immer gut mit einplant. Umso größer es wird, umso schwieriger wird es natürlich.“ (EK_14, Pos. 20)

„Es braucht regional [Engagementförderung], das, was jetzt in etwa die Seelsorgeeinheiten sind, da braucht es diese Zwischenebene auch als Ansprechpartner. Da habe ich ein Gesicht im Blick, auch als Kontaktebene noch einmal.“ (EK_12, Pos. 70)

Im Zuge dessen wird eine **ausreichende Bereitstellung von Ressourcen und Fortbildungsmöglichkeiten hinsichtlich des Ehrenamts** empfohlen – für ehrenamtliche wie hauptamtliche Mitarbeitende.

Mehrfach finden sich Vorschläge zu einem veränderten Führungsstil in Bezug auf die Gemeindeleitungen. **Der (bisweilen) kontrollierende, hierarchische Führungsstil sei zugunsten eines delegierenden, zugleich jedoch wahrnehmenden Führungsstils zu überwinden.** Es wird mehrfach angemerkt, die Klärung von Rollen respektive Zuständigkeiten sei bislang vor Ort unzureichend erfolgt. Auch Ehrenamtskoordinationen, die grundsätzlich gut mit Ihrem Vorgesetzten auskommen, würden sich zum Teil eine verbindlichere, stärker begleitendere Führungskultur mit fest vereinbarten Terminen zum Austausch (vgl. EK_27, Pos. 32) wünschen:

„Manchmal würde ich mir wünschen, dass von unserem leitenden Pfarrer, der eigentlich total nett ist, dass da eher in Abständen mal die Frage käme ‚Hey, wie geht es Dir? Wo bist Du dran?‘ Ich glaube, der hat wenig Ahnung, was ich praktisch mache. Ich erzähle das manchmal. Aber das läuft doch relativ parallel, also unverbunden miteinander. Ich meine, der ist halt auch für acht Kirchtürme zuständig. (EK_11, Pos. 16)

Letztlich beginne Anerkennung bzw. Wertschätzung bei einer entsprechenden Haltung den Mitarbeitenden gegenüber; dies sei die Voraussetzung dafür, dass, in einem zweiten Schritt, auch Ehrenamtlichen genügend Wertschätzung entgegengebracht werde (vgl. EK_18, Pos. 78).

Wiederholt wird eine ausreichende Transparenz **hinsichtlich kirchlicher Entwicklungen für ehrenamtliche wie hauptamtliche Mitarbeitende** eingefordert. Die Befragten wünschen sich mehr Klarheit, bejahen daher unter anderem auch die Evaluation des Modellprojekts.

„Unsere beiden Pfarrer sind Projekt-Koordinatoren [in Bezug auf den Kirchenentwicklungsprozess 2030]. Im Moment findet noch gar nichts statt. Die sind da auch sehr verhalten und sehr bedeckt. Es kommen ganz viele Äußerungen, dass man noch nichts Konkretes sagen kann. Wir schreien ganz laut, dass wir wünschen, dass man stärker eingebunden wird. Also nicht nur die Ehrenamtlichen [...] auch wir anderen Hauptamtlichen im Team. Aber da kommen keine konkreten Äußerungen dazu.“ (EK_14, Pos. 66)

Empfohlen wird von einigen Befragten zudem die **Weiterentwicklung der Feedback-Kultur** (vgl. F_21, Seite 15). Vereinzelt wird für die **Ermöglichung von Partizipation und Teilhabe** plädiert, auch für Angehörige gesellschaftlicher Milieus, die **nicht traditionell kirchlich verankert** sind.

Vereinzelt wird von den befragten Koordinationen ferner der Vorschlag eingebracht, professionelle Beratung, etwa in Form von **Supervision bzw. Coaching**, in Anspruch zu nehmen:

„Ich würde den leitenden Pfarrern auf jeden Fall ein Coaching verschreiben. Ich glaube, dass es für die Profis, also für die Hauptamtlichen, die Unterstützung braucht, die es sowieso braucht, um die Arbeit gut zu machen. Dass die zum Beispiel Supervision haben können oder

dass es für das Seelsorge Team gemeinschaftliche Zielentwicklung geben kann, dass es Teamentwicklung geben kann für die neuen Strukturen, was Pfarrgemeinderat und Seelsorge Team in der Zusammenarbeit angeht.“ (EK_13, Pos. 94)

7.3 Zum diözesanen Handeln in Bezug auf das Ehrenamt

Viele Befragte wünschen sich eine **verbesserte Wahrnehmung des Ehrenamts durch die Erzdiözese**. Je relevanter dieses Thema für die Diözese sei, desto stärker werde es vor Ort angenommen. Die Einrichtung eines Referats und das Anstoßen des Modellprojekts sei nicht ausreichend. Die Relevanz des Themas müsse noch stärker zum Ausdruck gebracht werden:

„[Je] mehr dieses Thema in der Diözese Thema ist, desto stärker wird das auch vor Ort angenommen. Also ist das tatsächlich auch dem Thema in Freiburg, in der Diözese mehr Gewicht zu geben. Es gibt ein Referat Engagementförderung, aber auch da mehr Thema reinzugeben. Nicht zu sagen, dass man da mal Richtlinien rausgegeben hat und dass man ein Referat hat und dass man da jetzt Modellstellen hat und damit ist das Thema gegessen. Auch da zu symbolisieren, dass das wichtig ist.“ (EK_12, Pos. 76)

Insbesondere aus den im Rahmen der Fokusgruppen gewonnenen Beiträgen lässt sich eine große Bereitschaft und v. a. auch Mut zur Veränderung herauslesen. Die **Engagemententwicklung sei als zentraler Schlüssel im Kirchenentwicklungsprozess zu betrachten**. Im Rahmen von Interviews und Fokusgruppen wird gefordert, Entwicklung zuzulassen; vonnöten sei mehr Mut Neues auszuprobieren. Das ehrenamtliche Engagement solle angepasst werden an die zunehmende persönliche wie berufliche biografische Vielfalt. Gefordert werden Open Spaces, eine schlanke Bürokratie, digitalisierte Prozesse.

Einige Stelleninhaber:innen fordern die Erzdiözese dazu auf, **Ehrenamtskoordinationen als eigene Berufsgruppe zu definieren**. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sehen sie sich benachteiligt – im Hinblick auf Fachtage oder Oasentage, insbesondere aber im Hinblick auf die Eingruppierung der Stellen. Klare Vorgaben diesbezüglich würden, so die Argumentation, die Attraktivität der Stellen erhöhen. Gefordert wird zudem die Direkt-Anstellung bei der Erzdiözese. Nur so sei gewährleistet, dass Ehrenamtskoordinationen in ihrem eigentlichen Tätigkeitsfeld zum Einsatz kommen.

„Wie ist die Eingruppierung? Ich weiß das von den anderen nicht. Ich bin jetzt vor Ort, ich muss mit der Verrechnungsstelle mein Gehalt aushandeln. Wenn es über die Diözese ginge, dann wäre es vielleicht einheitlicher. [...] Und das muss man sich auch als Arbeitgeber wieder denken und sagen, dass man für die einfach auch gute Rahmenbedingungen schaffen muss, dass die Stellen mit guten Leuten gut besetzt sind, wenn ich das will. [...] Und dann muss man gut gucken, wo man die Ehrenamtskoordinatorinnen anstellt. Kommen die in den diözesanen Dienst oder auf die Gemeinde-Ebene vor Ort? Ich bin jetzt eben über das multiprofessionelle Team vor Ort und weiß nicht, ob das immer so gut ist. Jetzt kann der Pfarrer ganz klar sagen, dass ich die Firmung machen muss. Wenn ich über die Diözese angestellt wäre, könnte ich sagen, dass ich hier fürs Ehrenamt angestellt bin. Und ich hätte nochmal einen anderen Ansprechpartner.“ (EK_18, Pos. 78).

Im Zuge dessen wird eine **ausreichende Bereitstellung von Ressourcen zur Unterstützung und Begleitung des ehrenamtlichen Engagements** empfohlen. Wiederholt wird zu bedenken gegeben, auch eine sog. Ehrenamtskirche funktioniere letztlich nur, wenn **auf allen Ebenen** ausreichend hauptamtliches, bezahltes Personal zur Verfügung stehe:

„Ich würde mich als Kirche nicht alleine auf Ehrenamtliche, [...] da würde ich mich nicht drauf verlassen. Ich würde da wirklich mehr Manpower reinstecken. Gleichzeitig möchte oder sollte die Kirche ja zukünftig noch mehr von Ehrenamtlichen gestaltet werden. Und ich sehe jetzt schon, dass es ja nicht so ist, dass die bei uns alle Schlange stehen. Sondern, es ist ja wichtig, da wieder neue zu finden. Und man kann es schaffen, aber man braucht Manpower. Ich würde darauf plädieren, dass man da noch weiter Manpower reinsteckt, zumal man ja weniger Priester hat.“ (EK_26, Pos. 52)

Aus Sicht einer der Befragten bräuchte im Grunde genommen jede hauptamtliche Person eigene Stellenanteile eigens für das Ehrenamt in ihrem Bereich. Nur so könne ausreichend Sorgfalt für ein gemeinsames Miteinander aufgebracht werden (vgl. EK_11, Pos. 78).

Im Rahmen der Interviews wird die (Weiter-)**Entwicklung eines Fortbildungscurriculums für die Stelleninhaber:innen** gefordert. Eingebracht werden diesbezüglich die Themen ‚psychologische Gesprächsführung‘ und ‚Öffentlichkeitsarbeit‘ als Fortbildungsthemen für Ehrenamtsverantwortliche. Hilfreich wäre ebenso eine Hilfestellung zur ‚Selbstorganisation‘ (vgl. EK_22, Pos. 80).

Um zügiger mit der Kultur und den Prozessen einer Seelsorgeeinheit vertraut zu werden hätte sich eine der Befragten gewünscht, als Fachfremde frühzeitig in den Kontext ‚Katholische Kirche und Glaube‘ eingeführt zu werden.

„Deshalb habe ich jetzt schon ganz lang von der [...] diese Spiritualität oder das Christ-Sein oder was das Katholische in der Ehrenamtskoordination ist, eingefordert. Wir hatten dazu jetzt einen Fachtag, der war sehr gut. Das war relativ spät. Viele haben gemeint, dass das jetzt ein bisschen kritisch war und dass sie das gar nicht wollen. Aber am Ende war es richtig, richtig gut. Und das muss zum Beispiel früher stattfinden.“ (EK_18, Pos. 18)

Im Hinblick auf Synergien wird eine zentrale Bereitstellung von Arbeitshilfen für das Ehrenamt gewünscht. Auch wird angeregt, (weiterhin) im monatlichen bzw. zweimonatlichen Rhythmus **moderierte Vernetzungs- und Austauschtreffen für die Stelleninhaber:innen** anzubieten (vgl. EK_27, Pos. 70).

Im Rahmen von Fokusgruppen wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, die **unterschiedlichen Bedürfnisse von ländlichen und städtischen Gebieten stärker zu berücksichtigen**.

Ergänzend wird ferner vorgeschlagen, vor Ort **geringfügig Beschäftigte oder Freiwilligendienstler:innen** einzusetzen, **zur Entlastung der Verantwortlichen für das Ehrenamt** (vgl. EK_26, Pos. 44).

7.4 Zum Selbstverständnis christlicher Gemeinden

Im Rahmen von Fokusgruppen und Interviews der Kohorte 1 verdeutlichen Teilnehmende, das bei der Kirchenleitung vorherrschende Strukturdenken stehe aus ihrer Sicht dem Bild von Kirche als Glaubensgemeinschaft von Menschen entgegen (vgl. F_11, Seite 16). Als Voraussetzung für eine gelingende Ehrenamtskoordination müsse die Kirche auf allen Ebenen ein **höheres Bewusstsein für den Menschen vor Ort entwickeln**. Eine:r der Kooperationspartner:innen meint hierzu:

„Es ist dieses ‚Ich bin hauptamtlich, deswegen sage ich, was geht, und du bist ehrenamtlich, du bist halt Ehrenamtlicher.‘. Damit verliere ich diesen Personenkreis auf Dauer. Ich habe so viele Menschen gesehen, die der Kirche einfach den Rücken gedreht haben. [...] Das große Problem ist einfach, dass man auch müde wird. Die Kirche verlangt immer mehr ehrenamtliches Engagement, aber Kirche lebt von Leben, Kirche lebt davon, dass sie und ich mich einbringen. Und ob ich jetzt einen Pfarrer vor Ort habe oder eine Verwaltungseinheit 30 Kilometer weiter, das ist egal. Aber die Kirche vor Ort muss diese Strukturen haben dürfen. Und in der Vergangenheit hat man die oftmals gnadenlos zerstört.“ (K_12, Pos. 46)

Es findet sich ein starkes Plädoyer für das Suchen und Zulassen echter Begegnung in den Gemeinden, ein Plädoyer für eine Verbesserung der Konflikt- und Kritikfähigkeit, ebenso für eine transparente Kommunikation. Ziel sei nicht nur zu arbeiten, sondern Freude und positive Erlebnisse für alle zu erreichen und christliche Gemeinschaft zu erleben. Es sei wichtig, Engagierte als Individuen mit deren persönlicher Situation im Blick zu behalten. Entsprechend seien **individuelle Interessen und Charismen** wahrzunehmen. Mehrere Ehrenamtskoordinationen betonen, es müsse stärker **Fürsorge** geleistet werden **für ehrenamtliche und auch hauptamtliche Mitarbeitende** und deren **persönliches wie spirituelles Wachstum** gestärkt werden.

„Das ist zu viel von oben nach unten. Und es ist aber zu viel Angst von unten nach oben, dass man Dinge nicht umsetzen kann. Ich weiß nicht, wie man das lösen kann, gerade bei der Amtskirche, dass Leute vor Ort vielfach Hemmungen haben zu sagen... das dürfen wir nicht... das kriegen wir sowieso nicht hin... das wird von oben verboten... Also, es ist ein ganz ungutes Miteinander. Oben wird entschieden, unten soll man es umsetzen. Wenn man unten etwas umsetzen will, hat man [...] wieder die ganze Zeit das, dass es von oben verboten wird. [...] Kirchengemeinde ist ja das Leben vor Ort. Aber ich habe das Gefühl, da wird den Menschen nicht entgegengekommen und geschaut, was eigentlich gerade wichtig ist. Das sind die einzelnen Menschen vor Ort.“ (EK_12, Pos. 72)

Mehrfach wird seitens der Ehrenamtskoordinationen thematisiert, **Überforderungssituationen beim Ehrenamt** seien **frühzeitig zu reflektieren und zu korrigieren**. In vielen Gemeinden finde sich das Phänomen, dass Ehrenamtliche, die bereits vielfach engagiert sind, mit neuen Engagement-Anfragen unter Druck gesetzt werden.

„Ich finde, das ist immer diese Krankheit in diesem Bereich. Wenn du Ehrenamtliche hast, dann fragt man immer die, die sich sowieso schon engagieren und auskennen. Und dann ist mein persönliches Anliegen immer, dass ich die auch nicht überstrapazieren möchte. Mir geht es ja

selber auch so. Ich bin ehrenamtlich auch ziemlich engagiert. Und ich weiß, wenn du viel machst, wirst du immer gefragt, dann sollst du immer noch mehr.“ (EK_15, Pos. 58)

Im Rahmen von Fokusgruppen wird angemahnt, **auf den Einsatz Ehrenamtlicher als ‚Lückenbüßer:innen‘ für fehlendes Hauptamt zu verzichten.** „Ehrenamt [sei] kein Ersatz für fehlende Ressourcen in der Kirche“ (F_13, Seite 13). Verwiesen wird auf den gegenwärtigen Bewusstseinswandel beim ehrenamtlichen Engagement: Während in der Vergangenheit das Ehrenamt überwiegend als Unterstützung des Hauptamts verstanden wurde, werde modernes Engagement zunehmend als eigenständige Gestaltung der Gemeinde angesehen. Diese Entwicklung sei aktiv zu begleiten und zu fördern (vgl. F_12, Seite 12).

8. Empfehlungen des Forschungsteams

Abschließend möchte das Forschungsteam seinerseits einige Empfehlungen vorlegen. Sie würdigen zum einen die hier referierten Gesamtergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojekts „Erprobung des Professionalitätsprofils Ehrenamtskoordination“, beziehen aber auch Erkenntnisse aus anderen thematisch verwandten Forschungsaktivitäten des Instituts ein (vgl. zusammenfassend Roß 2022). Dabei wird die sozialwissenschaftliche Perspektive, die für die Begleitforschung bzw. die Berichtslegung zentral ist, partiell um eine theologische Sichtweise ergänzt.

Im ersten Schritt formulieren wir (zweifellos sehr knapp) einige *Leitvorstellungen*, die wir als reflexiven Rahmen für Engagementförderung im Kontext von Kirche für produktiv und inspirierend halten und denen zu folgen wir daher empfehlen. Im zweiten Schritt plädieren wir für bestimmte Weichenstellungen, die *Rahmenbedingungen* von Engagement unter dem Dach von Kirche betreffen, die also gewissermaßen zwischen Leitvorstellungen auf der Grundsatzebene und konkreten Einzelmaßnahmen liegen. Abschließend werden einige operative *Handlungsempfehlungen* formuliert.

Zusammenfassend können wir vorausschicken: **Die 2018 von Erzbischof Stephan Burger veröffentlichten „11 Grundsätze der Engagementförderung“ haben nichts von ihrer Berechtigung eingebüßt und sollten daher nach wie vor strategie- und handlungsleitend sein** (vgl. Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg 2018).

8.1 Ebene Leitvorstellungen

Engagement stellt sich heute in einer bislang nie dagewesenen Vielfalt dar. Die Kirchen in Deutschland stehen ganz überwiegend in der Tradition des (klassischen) Ehrenamts: Dieser Begriff und diese Traditionen rahmen bis heute das Selbstverständnis vieler ‚Ehrenamtlicher‘ und vieler Organisationen im kirchlichen Bereich. Dies ist nachvollziehbar, hat aber problematische Folgen: Es stellt sich eine ‚Pfadabhängigkeit‘ ein. Die Wahrnehmung und das Handlungsrepertoire verengen sich. Andere Formen von freiwilliger Aktivität kommen oft nicht in den Blick. Bemühungen um die Gewinnung Engagierter sind weitgehend geprägt von der Vorstellungswelt und Begrifflichkeit der Ehrenamts-Tradition. Daher lautet eine erste Empfehlung, **mit einem breiten Engagement-Begriff bzw. Engagement-Verständnis zu arbeiten**. Dies bedeutet auch, nicht ausschließlich vom ‚Ehrenamt‘ zu sprechen, sondern von ‚Engagement‘ im Sinne eines weiten Dachbegriffs, der vielfältige Ausprägungen in den Blick kommen lässt. Damit verbunden ist der Hinweis, auch in der *Förderung* von Engagement nicht allein entlang eines einzelnen Traditionspfades zu denken und zu agieren.

Das Plädoyer für ein breites Engagementverständnis leitet sich aus sozialwissenschaftlichen Überlegungen ab. Über ‚Engagement unter kirchlichen Dächern‘ zu sprechen, erfordert aber auch, über Kirchenbilder zu reden. Für eine theologische Reflexion der Bedeutung von Engagement im Kontext von Kirche sind aus unserer Sicht **als Leitvorstellung die Bilder einer ‚dienenden Kirche‘, einer ‚Kirche für andere‘** produktiv und inspirierend. Für diese Kirchenbilder stehen Namen wie Alfred Delp, Dietrich Bonhoeffer und Jacques Gaillot, aber auch die Konstitution *Gaudium et Spes* des II. Vatikanischen Konzils: Kirche ist nicht für sich selbst da, sondern für die Menschen mit ihren Freuden und Hoffnungen, mit ihrer Trauer und ihren Ängsten (vgl. Vat. II GS 1). Eine solche ‚Kirche für andere‘ ist gar nicht anders

denkbar als eine ‚Kirche des Engagements‘. Zugespißt: Durch ihre verschiedenen Subjekte für Menschen engagiert zu sein und solches Engagement zu fördern, macht das *Wesen von Kirche* aus.

Das Engagement von Menschen, die nicht Amtsträger oder andere berufliche Mitarbeitende sind, ist nichts, was es unter dem Dach von Kirche neben vielem anderen ‚auch‘ geben kann oder soll. Es ist auch nicht etwas, von dem es ‚irgendwie schade‘ wäre, wenn es mal nicht vorhanden ist. **Das Engagement derer, die sich ihr zugehörig fühlen, macht vielmehr das Wesen von Kirche aus.** Und umgekehrt: Ein Gebilde, dem solches Engagement fehlt, kann nicht beanspruchen, Kirche zu sein. Unabhängig davon, ob man theologisch eher auf das Bild von Kirche als ‚Leib Christi‘, als ‚pilgerndem Volk Gottes‘ oder als ‚Communio‘ rekurriert bzw. den Gedanken des ‚allgemeinen Priestertums aller Gläubigen‘ folgt: Der zentrale Punkt ist, dass alle Getauften dazu berufen sind, sich an der Gestaltung von Kirche zu beteiligen.

Eine weitere, sich aus den gerade formulierten Leitempfehlungen ergebende Schlussfolgerung lautet: Sich mit der Engagement-Thematik auseinander zu setzen und sich für die Förderung von Engagement unter ihrem Dach einzusetzen, ist für Kirche kein *beliebiges*, immer wieder *begründungspflichtiges* Thema (neben vielen anderen). Kirche sollte **Engagementförderung als ihre existenzielle und damit evidente Aufgabe betrachten.** Diese Feststellung hat weitreichende konkrete - strategische wie operative - Konsequenzen hinsichtlich des Einsatzes von Aufmerksamkeit, Zeit und Ressourcen.

Damit machen wir uns im Ergebnis stark für die Leitvision einer ‚Engagement-freundlichen Kirche‘, die an vielen Orten viele Dächer für vielfältiges Engagement bietet. Dies sollte ganz bewusst sowohl für Menschen mit expliziter Kirchenbindung gelten als auch für Menschen ohne eine solche Bindung, die aber gleichwohl Interesse haben, sich unter einem kirchlichen Dach zu engagieren bzw. in Akzeptanz christlicher Werte zu handeln. Eine Kirche, die sich als Kirche des Engagements in ihren vielfältigen Feldern und an vielen Orten aktiv einbringt, ist eine wichtige Quelle von Ressourcen für die Gesellschaft und ein hochwillkommener Partner. Zugleich wäre die Kirche als eine Kirche des Engagements bei ihrem genuinen Auftrag, Kirche für andere und dienende Kirche zu sein. Und insofern würde sie im besten Sinn des Wortes ‚zu etwas dienen‘.

8.2 Ebene Rahmenbedingungen

Mit Blick auf eine sinnvolle Engagementförderung haben wir kein *Erkenntnisproblem*, sondern ein *Umsetzungsproblem*. Die entscheidende Frage lautet: Woran liegt es, wenn die vorliegenden Erkenntnisse nicht handlungsleitend bzw. nicht umgesetzt werden? Damit konkrete Einzelmaßnahmen der Engagementförderung in der Erzdiözese Freiburg nicht ins Leere laufen, ist es dringend geboten, **sich insbesondere mit spezifisch kirchlichen Hemmnissen, die einer systematischen Umsetzung von Engagementförderung entgegenstehen, auseinandersetzen und diese abbauen.** Stichworte sind in diesem Zusammenhang etwa hierarchische Machtausübung, Primat von Einheitlichkeit, Selbstbezüglichkeit kirchlicher Diskurse sowie Zentralisierung. Demensprechend sind grundlegende Weichenstellungen notwendig, die auf der örtlichen Ebene (d.h. - in den Kategorien der Kirchenentwicklung 2030 gesprochen - in den neuen Pfarreien und den Gemeinden) folgendes gewährleisten:

1. Klar definierte, verbindliche Entscheidungs- und Handlungsspielräume für Engagierte; Spielräume, die sowohl von der Diözesanleitung als auch von den leitenden Pfarrern zwar begleitet, nicht aber kontrolliert oder ad hoc beschnitten werden.
2. Ein klares Bekenntnis zu Vielfalt im kirchlichen Engagement (Vielfalt der Engagementfelder und Engagementformen, der Engagementmotive, der Kirchenbindung der Engagierten usw.) und Zulassen einer solchen Vielfalt in der gelebten Praxis.
3. Orientierung an den Fragestellungen, die die Gesellschaft heute beschäftigen, und Beteiligung an der Suche nach Antworten auf diese Herausforderungen aus dem Geist des Evangeliums heraus.
4. Aufbau dezentraler Strukturen der Engagementförderung mit klar benannten und mit entsprechenden Ressourcen ausgestatteten Ansprechpersonen für Engagierte und zum Engagement bereite Menschen.

Diese grundsätzlichen Weichenstellungen werden unten im Sinne konkreter Maßnahmenvorschläge konkretisiert.

Mit der Ehrenamtskoordination wurde ein Professionalitätsprofil entwickelt, das sich auf territorial-pastorale Kontexte bezieht. Mit Blick auf den Weg, den die Erzdiözese bislang gegangen ist, erscheint es uns von zentraler Bedeutung zu sein, den *integrierten* Ansatz, beim Thema Engagementförderung alle territorialen, kategorialen und verbandlichen Handlungsfelder im Zusammenhang in den Blick zu nehmen, fortzuführen. Damit plädieren wir für die **Weiterarbeit an einer Gesamtstrategie für die Engagementförderung unter dem Dach von Kirche in der Erzdiözese Freiburg**. Dabei sollten strategische Arbeit und die Umsetzung konkreter einzelner Schritte der Engagementförderung miteinander verknüpft werden.

Der Prozess Kirchenentwicklung 2030 wird in den nächsten Jahren zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen in der Erzdiözese Freiburg führen. Wir schließen uns ausdrücklich dem Votum vieler Befragter an, **das Thema Engagementförderung im Prozess Kirchenentwicklung 2030 systematisch und konsequent zu verankern**. Entsprechende, bereits vorhandene Koppelungen sollten verstärkt werden. Eine Parallelität der Prozesse bzw. Strategieentwicklungen wäre nicht sinnvoll, ein Kirchenentwicklungsprozess ohne integrierte Engagemententwicklung aus den eingangs dargelegten Überlegungen theologisch fatal.

8.3 Ebene Handlungsoptionen

Die Befragungen im Rahmen der vorliegenden Studie haben gezeigt: Bei vielen Akteur:innen besteht die Sorge, dass mit den neuen Pfarreien Großstrukturen geschaffen werden, die dazu führen, dass Engagierte bzw. engagementbereite Menschen vor Ort kaum noch Ansprechpersonen finden. Damit dies nicht passiert, ist es essentiell, **in jeder der neuen Pfarreien Engagementförderung verbindlich zu verankern** und angemessene Kompetenzen und Ressourcen sicherzustellen. Den oben wiedergegebenen Empfehlungen der Befragten zu folgen und in jeder der Pfarreien eine Referent:innen-Stelle zur Engagementförderung (Vollzeit) als festen Bestandteil multiprofessioneller und multikompetenter Teams einzurichten, wäre hierzu auch aus unserer Sicht der beste Weg. Sollte es nicht zu dieser Entscheidung kommen, muss Engagementförderung auf andere Weise verbindlich abgesichert werden, bspw. durch klar ausgewiesene und verbindlich vereinbarte Verantwortlichkeiten und Stellenanteilen von Mitar-

beitenden der Pfarreiteams. So oder so sollte verbindlich vorgesehen werden, dass die Gründungsvereinbarungen der neuen Pfarreien Aussagen zu einer örtlichen Engagement-Förderstrategie enthalten *müssen*.

Die oben angesprochene Vielfalt von Engagement, die für unsere Gegenwartsgesellschaft charakteristisch ist, sollte sich auch ‚unter dem Dach von Kirche‘ finden. Daher gilt es, im besten Sinne von Subsidiarität **vielfältiges Engagement an vielen kirchlichen Orten zu unterstützen und zu fördern** – auch und gerade jenseits formaler Strukturen. Die bedeutet auch, in der Engagementförderung nicht (bewusst oder unbewusst) allein dem Traditionspfad des klassischen Ehrenamts zu folgen.

Wer heute Menschen für ein Engagement gewinnen möchte, muss **Teilhabe, Partizipation und Raum für Experimente gewährleisten**. Dabei geht es um wirksame Mitbestimmung bei allem, was Gegenstand bzw. Zielgruppen von Engagement, aber auch was die Ausgestaltung von Engagement (Umfang, Dauer, Kooperationspartner:innen usw.) betrifft. Wie bereits in der Freiburger Engagementstudie wurden auch bei den hier durchgeführten Befragungen immer wieder ‚Experimentierräume‘ angesprochen. Gemeint sind ‚Räume‘ für mutige Erprobungen neuer Wege und für eine echte Verantwortungsübernahme durch Engagierte; Räume, die von Hauptberuflichen weder kontrolliert noch sich selbst überlassen, sondern subsidiär (Unterstützung dort, aber auch nur dort leisten, wo sie erbeten wird und erforderlich ist) und ‚auf Augenhöhe‘ unterstützt werden.

‚Ehrenamtskoordination‘ hat sich als neues Professionalitätsprofil bewährt. Deutlich wurde aber auch, dass es nicht zielführend ist, Engagementförderung im Bereich der territorialen kirchlichen Strukturen allein dieser neuen Berufsgruppe zu überlassen. Wichtig ist, **alle Professionen in den territorialen, kategorialen und verbandlichen Handlungsfeldern von Kirche in die Engagementförderung einzubeziehen**. Dabei sollte den Pastoralteams in den neuen Pfarreien besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Die damit skizzierten Entwicklungen an der kirchlichen Basis müssen weiter **von der diözesanen Ebene aus begleitet** werden. Dabei geht es um **Netzwerke** zum Austausch, um **Qualifizierung**, aber auch um die **Rückkoppelung** der vor Ort gemachten Erfahrungen mit den strategischen Prozessen auf Diözesanebene.

8.4 Fazit

Zum Zeitpunkt der Vorlage dieses Forschungsberichts sehen wir die Erzdiözese Freiburg vor entscheidenden Weichenstellungen. Die Einrichtung der neuen Pfarreien als ein Kernelement des Prozesses Kirchenentwicklung 2030 wird eine tiefgreifende Zäsur sein. Es besteht das reale Risiko, dass der Prozess auf eine administrative Restrukturierung fokussiert bzw. reduziert wird. Die große Chance besteht darin, dass unterhalb der Ebene der administrativen Großstrukturen an vielen Orten vielfältige Initiativen einer dienenden, ‚engagementfreundlichen‘ Kirche entstehen.

Die wissenschaftliche Begleitung des „Modellprojekts Professionalitätsprofil Ehrenamtskoordination“ bestätigt einen Kernbefund der Freiburger Ehrenamtsstudie: Derzeit findet sich in den territorialen, kategorialen und verbandlichen Sozialformen von Kirche (noch!) eine Gruppe von Menschen, die eine

Grundidentifikation mit Kirche haben, sich Weiterentwicklungen wünschen, für Kooperationen jenseits formaler kirchlicher Grenzen offen sind und bereit sind, für solche Innovationen Verantwortung zu übernehmen. Vieles spricht dafür, dass es sich bei dieser Gruppe um eine ‚last generation‘ handelt; d.h. um die letzte Generation, die noch Brücken zwischen überkommenen volkskirchlichen und neuen, erst in Umrissen erkennbaren neuen Sozialformen von Kirche bauen könnte.

Ob die Chance kirchlicher Neuaufbrüche in Mitten der aktuellen multiplen Abbrüche tatsächlich zum Tragen kommt, hängt wesentlich davon ab, ob der Entstehung neuer Initiativen auf der einen Seite wirklich *Freiraum* gegeben wird und ob ihre Entstehung auf der anderen Seite aktiv subsidiär *unterstützt* wird. Dies ist unseres Erachtens der Kernpunkt einer Engagementförderung unter dem Dach von Kirche. Es geht um nicht weniger als die Frage, wie Kirche in Zukunft ihrem Grundauftrag gerecht werden kann.

Die Kirchenleitung der Erzdiözese Freiburg wird sich entscheiden müssen: Möchte sie die Förderung von Engagement unter dem Dach von Kirche im Sinne der Engagement-Grundsätze von 2018 *verbindlich* verankern; oder will sie Engagementförderung als einen Aspekt kirchlicher Aktivitäten unter vielen anderen einordnen, der in den neuen Pfarreien aufgegriffen werden *kann*, sollte Interesse bestehen. Aus sozialwissenschaftlicher, aber auch aus theologischer Perspektive ist unsere Empfehlung klar und eindeutig: Sie sollte sich für ersteres entscheiden.

Literatur

Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg (Hrsg.) (2018): Engagementförderung. 11 Grundsätze. Freiburg, www.ebfr.de/media/download/integration/1105862/11_grundsaeetze_der_engagementfoedderung_1.pdf (07.06.2023).

Roß, Paul-Stefan (2022): Vielfältigem Engagement ein Dach bieten. Engagement und Engagementförderung als Kernaspekt der CSR von Kirche. In: Drumm, Joachim; Oeben, Stefanie (Hg.) (2022): CSR und Kirche. Die unternehmerische Verantwortung der Kirchen für die ökologisch-soziale Zukunftsgestaltung. Management-Reihe Corporate Social Responsibility (hg. von Rene Schmidpeter). Springer Berlin 2022, S. 121-142.

Roß, Paul-Stefan, Saile, Nicole, Hamra, Sulamith (2022): Evaluation des Modellprojektes „Erprobung des Professionalitätsprofils Ehrenamtskoordination“ der Erzdiözese Freiburg. Statusbericht Februar 2022.

Roß, Paul-Stefan, Saile, Nicole (2021): Evaluation des Modellprojektes „Erprobung des Professionalitätsprofils Ehrenamtskoordination“ der Erzdiözese Freiburg. Evaluationskonzept März 2021.

Roß, Paul-Stefan, Schlicht, Julia, Werhahn, Dirk (2017): Engagement an vielen Orten – Vielfalt unter dem Dach der Kirche?! Ehrenamtsstudie der Erzdiözese Freiburg, Studienbericht, Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg (Hrsg.). Freiburg.

Anhang Befragungsinstrumente

Interview-Leitfäden

Eingangsfragen

*Kooperationspartner*innen und Ehrenamtliche:*

- Wo sind Sie tätig und was sind dort ihre Aufgaben? / Wie sind Sie zum ehrenamtlichen Engagement gekommen und was sind dort Ihre Aufgaben?
- Welche Anknüpfungspunkte haben Sie zur Ehrenamtskoordination?

Legende

- 1 Interview Koordinatorinnen
- 2 Interview Kooperationspartner und Ehrenamtliche
- 3 Fokusgruppe Hauptamt und Gremien mit Ehrenamtskoordinatorin
- 4 Fokusgruppe Ehrenamt und Kooperationspartner*innen mit Ehrenamtskoordinatorin
- 5 Onlinebefragung ehrenamtlich Engagierter in den Modellstandorten

	1	2	3	4	5	
1. Aufgabenprofil, Ausgestaltung der Stelle	X					
Was kristallisiert sich als typische Kernaufgaben Ihrer Stelle heraus?	X					1
Wenn Sie mal zurückdenken, als Sie angefangen haben: Was dachten Sie, was Ihre Aufgaben wären? <ul style="list-style-type: none"> • Welche dieser seinerzeit vermuteten Aufgaben haben sich als sinnvoll erwiesen? • Welche der seinerzeit vermuteten Aufgaben sind in den Hintergrund gerückt? • Welche Aufgaben hatten Sie nicht im Blick und sind dazu gekommen? 	X					2
Insgesamt gesehen: Inwieweit erweist es sich aus ihrer Sicht als sinnvoll oder als nicht sinnvoll, dass in der Seelsorgeeinheit bzw. Gesamtkirchengemeinde eine Koordinationsstelle eingerichtet wurde?	X	X	X			3
Was sind wesentliche Faktoren, die Ihre Arbeit fördern und unterstützen?	X					4
Was sind wesentliche Faktoren, die Ihre Arbeit hemmen und behindern?	X					5
Welche Unterstützung hätten Sie benötigt oder benötigen Sie noch?	X					6
Wo gab es in ihrer bisherigen Arbeit Konflikte und warum?	X					7
Welche Änderungsvorschläge haben Sie für die zukünftige Ausgestaltung Ihrer Stelle?	X		X			8

2. Entwicklung in der Engagementkultur und Engagementförderung	X	X		X	X	
Bei Ihnen vor Ort, wo haben Sie, seit Beginn des Modellprojekts 2019, ‚neues‘ Engagement entdeckt? – bspw. ein Engagementfeld oder eine Engagementmöglichkeit vor Ort, das neu entstanden ist oder Ihnen zuvor nicht bewusst war?	X	X				9
Inwieweit hat die Ehrenamtskoordination einen Beitrag zur Entstehung von solchem ‚neuen‘ Engagements geleistet?	X	X				10
Inwieweit haben Sie, seit Beginn des Modellprojekts, Veränderungen der Engagementkultur vor Ort wahrgenommen? Bspw. Verändertes Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamtlichen, Mitbestimmung der Ehrenamtlichen, Anerkennungskultur usw....	X	X				11
Inwieweit haben Sie seit Beginn des Modellprojekts Veränderungen in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen wahrgenommen?			X			
Inwieweit hat die Ehrenamtskoordination zu solchen Veränderungen der Engagementkultur beigetragen?	X	X				12
Wo gab es, in Bezug auf die katholische Kirche vor Ort, Situationen/Möglichkeiten, in denen Menschen konkret mitgestalten konnten?	X	X				13
Wie werden ehrenamtlich Tätige vor Ort unterstützt? Welche Ressourcen stehen Ihnen zur Verfügung? (Bspw. Räume, Zugang zu Büro und Kopiermöglichkeit, finanzielle Unterstützung, Austausch)	X	X				14
Welche Erkenntnisse in Bezug auf Entwicklungen ehrenamtlichen Engagements vor Ort haben Sie gewonnen? Gibt es dabei etwas, was Sie überrascht hat?	X					15
Wo haben Sie etwas Neues angestoßen, ermöglicht oder entwickelt? Bspw. neue Projekte, neue Engagement- oder Mitwirkungsmöglichkeiten	X	X				16
Wo wurden Sie dabei ausgebremst und von wem oder durch was?	X	X				17
Inwieweit sind Standards der Engagementförderung in den Kirchengemeinden etabliert worden? Bspw. Eine Verabschiedungskultur, Bildung eines Ehrenamtsausschuss, regelmäßige Austauschrunden.	X					18

3. Öffnung der Kirchengemeinden und Kooperationen				X	X	
Inwieweit zeigt das Projekt Ehrenamtskoordination bei Ihnen vor Ort Wirkung - in den Kirchengemeinden und im Sozialraum?		X	X			19
Welche neuen Aktivitäten haben bei Ihnen vor Ort stattgefunden, bei denen die Kirchengemeinde oder Seelsorgeeinheit Kooperationspartnerin war? Mit welchen Akteuren wurde dabei zusammengearbeitet?	X	X	(X)			20
Welche Rolle nahm die Kirchengemeinde/Seelsorgeeinheit dabei ein? Welchen Input gab sie?	X	X				21
Welche Kooperationen und Partner sind für Sie fruchtbar und warum?	X					22
Was fördert die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und der Ehrenamtskoordinatorin/und den Kooperationspartnern?	X	X				23
Was hemmt die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und der Ehrenamtskoordinatorin/den Kooperationspartnern?	X	X				24

4. Auswirkungen auf die Teamkonstellation	X		X			
Wie erleben Sie die Zusammenarbeit im Pastoralteam?	X					25
Seit Beginn des Modellprojekts Ehrenamtskoordination 2019 – Welche Entwicklungen im SE-Team und den Gremien haben Sie feststellen können? - hinsichtlich der Rollen der verschiedenen Professionen? - hinsichtlich Zusammenarbeit	X		X			26
Gab es Entwicklungen oder Veränderungen im Pastoralteam mit Fokus auf das Thema Ehrenamt?	X		X			27
Inwieweit können Sie dort das Thema Ehrenamt platzieren? Ist das Thema Ehrenamt im Team ein Querschnittsthema?	X					28
Inwieweit wird das Thema Ehrenamtsentwicklung in ihrer Seelsorgeeinheit strategisch bearbeitet? Und welche relevanten Gruppen und Akteure arbeiten daran mit? Bspw. Gründung Ehrenamtsausschuss oder Klausurtagung.	X		X			29
Wurden dabei Ziele gesetzt und wenn ja welche?	X					30

5. Voraussetzungen und Entwicklungsbedarfe Mit Blick auf die Neustrukturierung der Pfarreien in der Erzdiözese Freiburg,	X		X			
Inwieweit findet bei Ihnen vor Ort ein Zusammendenken der Kirchenentwicklung und Engagementförderung statt?	X		X			31
Welche Entwicklungen sind notwendig, um auch zukünftig Engagement zu fördern und zu unterstützen?	X	X	X			32
Welche Ressourcen und Infrastruktur müssen bereitgestellt werden?	X	X				33
Welche regionalen Netzwerke müssen geschaffen werden?	X	X				34
Welche Veränderungen auf diözesaner Ebene müssen erfolgen?	X					35
Welche Unterstützung benötigen die Beteiligten (Pfarrer, Pastoralteam, Kirchengemeinderäte, Ehrenamtliche mit Verantwortung) damit sie Ihre Entwicklungsarbeit mitgestalten können? (<i>Tools und Skills</i>)	X					36
Welche Veränderungsvorschläge haben Sie für die Gesamtgestaltung des Projekts? Gibt es etwas, das Sie sich anders wünschen würden?	X	X		X		37
Anzahl Fragen/Themen	36	18	2	2	2	

Fragebogen für die quantitative Online-Befragung ehrenamtlich Engagierter an den Modellstandorten

Allgemeines zum ehrenamtlichen Engagement

Warum engagieren Sie sich ehrenamtlich?

Skalierung: trifft überhaupt nicht zu, trifft eher nicht zu, teils/teils, trifft eher zu, trifft voll und ganz zu
+ kann ich nicht sinnvoll beantworten

Ich engagiere mich ehrenamtlich...

- ...aus religiöser Überzeugung.
- ...weil ich Wertschätzung bzw. Anerkennung dafür erhalte.
- ...weil es mir Spaß macht.
- ...weil ich so meinen eigenen Interessen und Neigungen nachgehen kann.
- ...weil ich dort viel selbst entscheiden kann; Gestaltungsmöglichkeiten habe.
- ...weil ich freie Zeit habe, in der ich etwas Sinnvolles tun kann.
- ...weil ich neue Ziele bzw. Aufgaben gesucht habe.
- ...weil ich das Gefühl habe, mit meiner Tätigkeit etwas zu bewegen.
- ...um Dinge zu verändern, die mir nicht gefallen.
- ...um das Leben vor Ort besser zu machen.
- ...weil ich etwas für andere tun; ihnen helfen möchte.
- ...aus Pflichtgefühl.
- ...weil ich gebraucht werde.
- ...um Leute zu treffen; Kontakte zu anderen zu haben.
- ...weil mir die Gemeinschaft besonders am Herzen liegt.
- ...weil Freunde und Bekannte mich gebeten haben, mitzumachen.
- ...weil ich es nicht ablehnen konnte, obwohl ich eigentlich zuerst keine Lust dazu hatte.
- ...weil es andere Familienmitglieder vor mir auch gemacht haben.
- ...weil es mir beruflich bzw. für die Ausbildung etwas bringt.
- ...um Neues zu lernen; nützliche Erfahrungen zu machen.
- ...weil ich mich als Christ*in dazu berufen fühle.

Im Folgenden soll es um ehrenamtliches Engagement im katholisch-kirchlichen Kontext gehen. Gemeint ist hiermit Engagement in bzw. im Umfeld von Kirchengemeinden, von Einrichtungen der Caritas, in kirchlichen Verbänden oder Projekten und Einrichtungen, die von der Pfarrgemeinde mitgetragen werden.

Engagieren Sie sich ehrenamtlich im katholisch-kirchlichen Kontext?

- Ja, ich engagiere mich im katholisch-kirchlichen Kontext.
- Ja, ich engagiere mich im katholisch-kirchlichen Kontext, fühle mich aber nicht einer Kirche(ngemeinde) zugehörig.
- Ich engagiere mich nicht im katholisch-kirchlichen Kontext. (*Ausfilterung*)

Ehrenamtliches Engagement im katholisch-kirchlichen Kontext

In welcher Seelsorgeeinheit/Dekanat engagieren Sie sich ehrenamtlich im katholisch-kirchlichen Kontext?

Bitte kreuzen Sie die hauptsächlich auf Sie zutreffende Option an.

- Seelsorgeeinheit Donaueschingen (*Kohorte 2: Filterzweig 4*)
- Seelsorgeeinheit Gaggenau (*Kohorte 2: Filterzweig 4*)

- Seelsorgeeinheit Hardheim-Höpfingen (Kohorte 2: Filterzweig 4)
- Seelsorgeeinheit Karlsruhe-Hardt (Kohorte 2: Filterzweig 4)
- Seelsorgeeinheit Konstanz-Atstadt (Kohorte 2: Filterzweig 4)
- Seelsorgeeinheit Konstanz-Petershausen (Kohorte 2: Filterzweig 4)
- Seelsorgeeinheit Konstanz-Bodanrückgemeinden (Kohorte 2: Filterzweig 4)
- Seelsorgeeinheit Achern (Kohorte 1: Filterzweig 3)
- Seelsorgeeinheit Ettenheim (Kohorte 1: Filterzweig 3)
- Seelsorgeeinheit Klettgau-Wutöschingen (Kohorte 1: Filterzweig 3)
- Seelsorgeeinheit Mosbach (Kohorte 1: Filterzweig 3)
- Seelsorgeeinheit Sigmaringen (Kohorte 1: Filterzweig 3)
- Seelsorgeeinheit St. Wendelinus-Hotzenwald (Kohorte 1: Filterzweig 3)
- Seelsorgeeinheit Waldkirch (Kohorte 1: Filterzweig 3)
- Kath. Stadtdekanat Mannheim (Kohorte 2: Filterzweig 4)
- Kath. Dekanat Hegau (Kohorte 2: Filterzweig 4)
- Kath. Dekanat Zollern (Kohorte 2: Filterzweig 4)
- Kath. Stadtkirche Heidelberg (Kohorte 1: Filterzweig 3)
- Sonstige, und zwar: *Textfeld*

In welchem Bereich engagieren Sie sich ehrenamtlich im katholisch-kirchlichen Kontext?

Bitte kreuzen Sie alle auf Sie zutreffenden Optionen an.

Randomisierung, außer Sonstiges

- Vorbereitung, Durchführung und Mitwirkung von/bei Gottesdiensten
- Sakramenten-Vorbereitung, Katechese (z. B. Taufe, Erstkommunion, Firmung)
- Initiativen zur Glaubenskommunikation und spirituelle Angebote
- Bildung
- Persönliche Hilfeleistungen/Unterstützung bedürftiger Menschen/seelsorgliche Begleitung
- Organisation, Durchführung von bzw. Mitarbeit bei Hilfs- und Unterstützungsprojekten
- Hilfe in Krisensituationen (z. B. Flüchtlingshilfe, Flutopferunterstützung)
- Arbeiten, welche die Lebensqualität im eigenen Umfeld (Wohnquartier, Wohngemeinde etc.) verbessern
- Arbeiten, welche die Lebensqualität von Menschen weltweit verbessern
- Betreuung von Kindern und Jugendlichen
- Tätigkeiten im Rahmen von Begräbnissen und Trauerbewältigung
- Administration und Organisation
- Interessensvertretung und Mitsprache
- Gremien und Selbstverwaltung
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit
- Vernetzungsarbeit
- Mittelbeschaffung, Fundraising
- Sonstiger Bereich, und zwar: *Textfeld*

Welcher Tätigkeit gehen Sie konkret im Rahmen Ihres ehrenamtlichen Engagements im katholisch-kirchlichen Kontext nach?

Bitte beschreiben Sie hier Ihre Tätigkeit(en).

Textfeld

Bei welcher/n katholisch-kirchlichen Einrichtung/en, Organisation/en, Gruppierung/en oder bei welchen/m katholisch-kirchlichen Projekt/en engagieren Sie sich?

Bitte geben Sie alle auf Sie zutreffenden Optionen an.

Textfeld

Textfeld

Textfeld
Textfeld
Textfeld

Wie lange engagieren Sie sich schon im katholisch-kirchlichen Kontext?

Seit _____ Jahr(en) (2 Zahlenstellen)

- Seit weniger als einem Jahr.

Wie viel Zeit wenden Sie für Ihr ehrenamtliches Engagement im katholisch-kirchlichen Kontext pro Woche im Durchschnitt auf?

Sollten Sie sich in größeren als wöchentlichen Abständen engagieren, so berechnen Sie die monatlich aufgewendeten Stunden und teilen diese auf Wochenstunden auf, indem Sie die monatliche Gesamtstundenzahl durch vier teilen.

_____ Stunden pro Woche (2 Zahlenstellen)

- Ich engagiere mich unregelmäßig (z. B. projektweise oder wenn Bedarf besteht).

Üben Sie im Rahmen Ihres Engagements im katholisch-kirchlichen Kontext (in einer Ihrer Tätigkeiten) eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion aus?

- Ja
- Nein

Sind Sie im Rahmen Ihres Engagements im katholisch-kirchlichen Kontext (in einer Ihrer Tätigkeiten) Mitglied in einem Gremium?

- Ja (Filter A)
- Nein

→ Filter A:

In welchem Gremium bzw. in welchen Gremien sind Sie Mitglied?

Textfeld
Textfeld
Textfeld

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrem aktuellen ehrenamtlichen Engagement im katholisch-kirchlichen Kontext?

Skalierung: überhaupt nicht zufrieden, eher nicht zufrieden, teilweise zufrieden, eher zufrieden, voll und ganz zufrieden

Möchten Sie sich auch in Zukunft weiterhin ehrenamtlich im katholisch-kirchlichen Kontext engagieren?

- Ja
- Nein (Filter B)
- Ich bin mir nicht sicher. (Filter B)

→ Filter B:

Welche Gründe sprechen für Sie persönlich gegen ein weiteres ehrenamtliches Engagement im katholisch-kirchlichen Kontext?

Bitte kreuzen Sie alle auf Sie zutreffenden Optionen an.

Randomisierung, außer Sonstiges

- Die katholische Kirche hat einen schlechten Ruf.
- Die Strukturen sind nicht mehr zeitgemäß.
- Es gibt zu viel Bürokratie.

- Man kann sich dort nicht mit seinen Ideen einbringen.
- Die Institution Kirche ist nicht nahe genug am Menschen.
- Die Institution Kirche ist zu autoritär.
- Es gibt für mich bessere Alternativen.
- Ich möchte mich nicht mehr in einer Glaubensgemeinschaft engagieren.
- Die katholische Kirche vertritt bestimmte Erwartungshaltungen zur Lebensführung, die ich nicht teile.
- Die Tätigkeit(en) entsprechen nicht meinen Interessen/Fähigkeiten.
- Ich bin mit den anderen Engagierten nicht klargekommen.
- Ich bin mit den Hauptamtlichen des Pastoralteams nicht klargekommen.
- Sonstiger Grund, und zwar: *Textfeld*
- Sonstiger Grund, und zwar: *Textfeld*
- Sonstiger Grund, und zwar: *Textfeld*

Haben Sie in den vergangenen drei Jahren neue Anfrage(n), eine ehrenamtliche Tätigkeit im katholisch-kirchlichen Kontext zu übernehmen, erhalten.

- Ja (*Filter C*)
- Nein

→ Filter C:

Haben Sie in den vergangenen drei Jahren eine oder mehrere Anfrage(n), eine ehrenamtliche Tätigkeit im katholisch-kirchlichen Kontext zu übernehmen, abgelehnt?

- Ja (*Filter D*)
- Nein

→ Filter D:

Aus welchen Gründen haben Sie diese Anfrage(n), sich ehrenamtlich im katholisch-kirchlichen Kontext zu engagieren, abgelehnt?

Bitte kreuzen Sie alle auf Sie zutreffenden Optionen an.

Randomisierung, außer Sonstiges

- Die katholische Kirche hat einen schlechten Ruf.
- Die Strukturen sind nicht mehr zeitgemäß.
- Es gibt zu viel Bürokratie.
- Man kann sich dort nicht mit seinen Ideen einbringen.
- Die Institution Kirche ist nicht nahe genug am Menschen.
- Die Institution Kirche ist zu autoritär.
- Es gibt für mich bessere Alternativen.
- Ich möchte mich nicht mehr in einer Glaubensgemeinschaft engagieren.
- Die katholische Kirche vertritt bestimmte Erwartungshaltungen zur Lebensführung, die ich nicht teile.
- Die Tätigkeit(en) entsprechen nicht meinen Interessen/Fähigkeiten.
- Ich bin mit den anderen Engagierten nicht klargekommen.
- Ich bin mit den Hauptamtlichen des Pastoralteams nicht klargekommen.
- Die Pandemie-Situation hat mich abgeschreckt.
- Sonstiger Grund, und zwar: *Textfeld*
- Sonstiger Grund, und zwar: *Textfeld*
- Sonstiger Grund, und zwar: *Textfeld*

Inhaltlicher Schwerpunkt: Entwicklung in der Engagementkultur und Engagementförderung

Nun soll es um das Thema Engagementkultur gehen. Unter Engagementkultur verstehen wir beispielsweise eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe, gute Rahmenbedingungen, ein gutes Einführen in das Ehrenamt und/oder eine würdevolle Verabschiedung sowie auch die Bereitstellung der für die ehrenamtliche Arbeit relevanten Ressourcen.

Insgesamt betrachtet, wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Engagementkultur im Kontext der katholischen Kirche bei Ihnen vor Ort?

Skalierung: überhaupt nicht zufrieden, eher nicht zufrieden, teilweise zufrieden, eher zufrieden, voll und ganz zufrieden + Ich weiß nicht

Wie beurteilen Sie die folgenden Punkte im Rahmen Ihres ehrenamtlichen Engagements im katholisch-kirchlichen Kontext?

Skalierung: ungenügend, mangelhaft, ausreichend, befriedigend, gut, sehr gut + kann ich nicht beurteilen

Randomisierung

- Zusammenarbeit mit der Ehrenamtskoordination
- Zusammenarbeit mit den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Ansprechbarkeit und Austausch mit der Ehrenamtskoordination
- Ansprechbarkeit und Austausch mit den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Vernetzung zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Kultur der Arbeit auf Augenhöhe zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Mitbestimmungsmöglichkeit für Ehrenamtliche
- Mitgestaltungsmöglichkeit für Ehrenamtliche
- Einbindung der Ehrenamtlichen in Prozesse der Weiterentwicklung und Veränderung in der Gemeinde, Organisation, Projekten etc.
- Kultur der Wertschätzung zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Angebot an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche
- Nutzungsmöglichkeit relevanter Ressourcen wie z. B. Räumlichkeiten, Kopiermöglichkeiten, finanzielle Unterstützung etc. für Ehrenamtliche
- Transparenz in Information und Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Unterstützung durch die Ehrenamtskoordination und die weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Rückendeckung durch die Ehrenamtskoordination und die weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Eigenverantwortliche Betätigungsmöglichkeiten der Ehrenamtlichen
- Berücksichtigung der Bedürfnisse der Ehrenamtlichen

Im Folgenden soll es um das seit Anfang 2019 laufende Modellprojekt Ehrenamtskoordination gehen. Im Rahmen dessen verpflichten sich die Seelsorgeeinheiten, Engagementförderung strategisch weiterzuentwickeln und voranzutreiben, indem zum Beispiel Aktivitäten im

Feld der Engagementförderung besser verzahnt und der Aus- sowie Aufbau eines Netzwerkes im Sozialraum vorangetrieben werden. Ein zentrales Element zur Erreichung dieser Ziele ist die Etablierung von Ehrenamtskoordinator*innen.

Ist Ihnen das Modellprojekt bekannt?

- Ja (*Filter J*)
- Nein

Ist Ihnen die Ehrenamtskoordination bei Ihnen vor Ort bekannt?

- Ja (*Filter Z*)
- Nein

→ Filter Z:

Hatten Sie bereits Kontakt zu der Ehrenamtskoordination bei Ihnen vor Ort?

- Ja (*Filter K*)
- Nein

Bei Ihnen vor Ort: Wo haben Sie in den vergangenen drei Jahren Möglichkeiten entdeckt, sich ehrenamtlich im katholisch-kirchlichen Kontext zu engagieren, konkret mitzugestalten oder mitzubestimmen, die seitdem neu entstanden sind oder die Ihnen zuvor nicht bewusst waren?

Bitte notieren Sie hier, welche Möglichkeiten sich im katholisch-kirchlichen Kontext ehrenamtlich zu engagieren, in den vergangenen drei Jahren neu entstanden sind:

Textfeld

Bitte notieren Sie hier, welche Möglichkeiten sich im katholisch-kirchlichen Kontext ehrenamtlich zu engagieren, Sie in den vergangenen drei Jahren entdeckt haben, die Ihnen zuvor nicht bewusst waren:

Textfeld

Inwiefern haben sich folgende Punkte im katholisch-kirchlichen Kontext ehrenamtlichen Engagements in den letzten drei Jahren – im Vergleich zur Zeit vor dem Modellprojekt bei Ihnen vor Ort verändert?

Skalierung: verschlechtert, eher verschlechtert, gleichermaßen verschlechtert wie auch verbessert, eher verbessert, verbessert + keine Veränderung + kann ich nicht beurteilen

Randomisierung

- Zusammenarbeit mit der Ehrenamtskoordination
- Zusammenarbeit mit den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Ansprechbarkeit und Austausch mit der Ehrenamtskoordination
- Ansprechbarkeit und Austausch mit den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Vernetzung zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Kultur der Arbeit auf Augenhöhe zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Mitbestimmungsmöglichkeit für Ehrenamtliche
- Mitgestaltungsmöglichkeit für Ehrenamtliche
- Einbindung der Ehrenamtlichen in Prozesse der Weiterentwicklung und Veränderung in der Gemeinde, Organisation, Projekten etc.
- Kultur der Wertschätzung zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams

- Angebot an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche
- Nutzungsmöglichkeit relevanter Ressourcen wie z. B. Räumlichkeiten, Kopiermöglichkeiten, finanzielle Unterstützung etc. für Ehrenamtliche
- Transparenz in Information und Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Unterstützung durch die Ehrenamtskoordination und die weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Rückendeckung durch die Ehrenamtskoordination und die weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams
- Eigenverantwortliche Betätigungsmöglichkeiten der Ehrenamtlichen
- Berücksichtigung der Bedürfnisse der Ehrenamtlichen

Haben sich in den vergangenen drei Jahren feste Rituale oder Institutionen im Rahmen der Ehrenamtskultur bei Ihnen vor Ort etabliert?

Beispiele hierfür können zum Beispiel ein Ehrenamtsausschuss, regelmäßige Austauschrunden oder Willkommens- bzw. Verabschiedungsrituale neuer bzw. scheidender Ehrenamtlicher sein.

- Ja (Filter F)
- Nein

→ Filter F:

Welche Rituale oder Institutionen haben sich in den vergangenen drei Jahren bei Ihnen vor Ort etabliert?

Textfeld

→ Filter J:

Inwieweit hat die Etablierung einer Ehrenamtskoordination bei Ihnen vor Ort, Ihrem Empfinden nach, zu Veränderungen der Engagementkultur in der katholischen Kirche beigetragen?

Skalierung: 5-stufig von trifft überhaupt nicht zu bis trifft voll und ganz zu + kann ich nicht beurteilen

Randomisierung

Die Ehrenamtskoordination...

- ...fördert und unterstützt die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.
- ...fördert und unterstützt den Austausch zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.
- ...steht als Ansprechpartner*in bei Fragen und Anliegen zur Verfügung.
- ...fördert und unterstützt die Vernetzung zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.
- ...lebt eine Kultur der Arbeit auf Augenhöhe zwischen Ehrenamtlichen, Ehrenamtskoordination und den weiteren Hauptamtlichen des Pastoralteams.
- ...fördert und unterstützt die Möglichkeit der Mitbestimmung für Ehrenamtliche.
- ...fördert und unterstützt die Möglichkeit der Mitgestaltung durch Ehrenamtliche.
- ...bindet Ehrenamtliche in Prozesse der Weiterentwicklung und Veränderung in der Gemeinde, Organisation, Projekten etc. ein.
- ...lebt eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung.

- ...fördert und unterstützt die Qualifizierung und Weiterbildung von Ehrenamtlichen.
- ...sorgt für die Bereitstellung relevanter Ressourcen wie z. B. Räumlichkeiten, Kopiermöglichkeiten, finanzielle Mittel etc. für Ehrenamtliche.
- ...kommuniziert und informiert transparent.
- ...unterstützt die Ehrenamtlichen.
- ...setzt sich für die Ehrenamtlichen ein.
- ...fördert eine eigenverantwortliche Betätigung der Ehrenamtlichen.
- ...berücksichtigt die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen.
- ...setzt neue Impulse und ermöglicht neue Perspektiven.

Insgesamt betrachtet, inwiefern hat die Ehrenamtskoordination bei Ihnen vor Ort zu einer Veränderung der Engagementskultur der katholischen Kirche beigetragen?

Skalierung: verschlechtert, eher verschlechtert, gleichermaßen verschlechtert wie auch verbessert, eher verbessert, verbessert + keine Veränderung + kann ich nicht beurteilen

→ Filter K:

Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit mit der Ehrenamtskoordination bei Ihnen vor Ort?

Skalierung: überhaupt nicht zufrieden, eher nicht zufrieden, teilweise zufrieden, eher zufrieden, voll und ganz zufrieden + kann ich nicht beurteilen

Welche Aspekte Ihrer Zusammenarbeit mit der Ehrenamtskoordination bei Ihnen vor Ort empfinden Sie als positiv bzw. förderlich?

Textfeld

Welche Aspekte Ihrer Zusammenarbeit mit der Ehrenamtskoordination bei Ihnen vor Ort empfinden Sie als negativ bzw. hinderlich?

Textfeld

Wie werden Ehrenamtliche bei Ihnen vor Ort im katholisch-kirchlichen Kontext unterstützt? Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?

Denken Sie hierbei bitte an Ressourcen, wie zum Beispiel Räumlichkeiten, Büromaterialien, Kopiermöglichkeiten aber auch anderweitige materielle, finanzielle oder auch zwischenmenschliche Unterstützungsmöglichkeiten, wie Austausch-, Rückversicherungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Textfeld

Fallen Ihnen noch weitere Faktoren ein, die Ihre ehrenamtliche Arbeit im katholisch-kirchlichen Kontext positiv beeinflussen?

Textfeld

Welche Ressourcen (räumlicher, materieller, finanzieller oder zwischenmenschlicher Natur) würden Sie noch benötigen für eine optimale Ausübung Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im katholisch-kirchlichen Kontext?

Textfeld

Haben Sie schon einmal selbst ein neues Projekt, eine Engagement- oder Mitwirkungsmöglichkeit angestoßen oder diese(s) ermöglicht oder mitentwickelt?

- Ja (*Filter H*)
- Nein

→ Filter H:

Um welche(s) Projekt(e) oder welche Möglichkeit(en) zum Engagement bzw. Mitwirken handelt es sich hierbei?

Textfeld

Nehmen Sie Hindernisse oder Hemmnisse wahr, die Sie im Rahmen Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im katholisch-kirchlichen Kontext behindern oder ausbremsen?

- Ja (*Filter I*)
- Nein

→ Filter I:

Um welche Hindernisse oder Hemmnisse handelt es sich hierbei? Von wem oder was gehen oder gingen diese aus?

Inhaltlicher Schwerpunkt: Öffnung der Kirchengemeinden

Inwieweit zeigt das Modellprojekt Ehrenamtskoordination in den letzten drei Jahren bei Ihnen vor Ort Wirkung – in den Kirchengemeinden wie auch im Sozialraum?

Skalierung: ...verschlechtert, ...eher verschlechtert, ...gleichermaßen verschlechtert wie auch verbessert, ...eher verbessert, ...verbessert + keine Veränderung + kann ich nicht beurteilen

Randomisierung

Dieser Aspekt hat sich seit Beginn des Projektes vor drei Jahren...

- Zusammenarbeit verschiedener Akteure (z. B. Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Kooperationspartner und Gemeindemitglieder)
- Vernetzung der verschiedenen Akteure (z. B. Hauptamtliche, Ehrenamtliche, Kooperationspartner und Gemeindemitglieder)
- Gelebte Vielfalt
- Offenheit für Ideen und Perspektiven von außerhalb (z. B. eingebracht durch Ehrenamtliche, Gemeindemitglieder)
- Offenheit für die Mitgestaltung in der Gemeinde, in Projekten etc. (z. B. durch Ehrenamtliche, Gemeindemitglieder)
- Nähe zur Gemeinschaft/Gemeinde
- Bedürfnisorientierung hinsichtlich der Gemeinschaft/Gemeinde
- Gelebte Toleranz
- Gegenseitige Wertschätzung
- Transparenz in Kommunikation und Information

Allgemeines zur Person

Wie alt sind Sie?

_____ Jahre (*2 Zahlenstellen*)

Ich ordne mich dem folgenden Geschlecht zu:

- weiblich
- männlich
- divers
- Hierzu möchte ich keine Angabe machen.

Würden Sie sich als gläubigen Menschen beschreiben?

- Ja
- Nein
- Hierzu möchte ich keine Angabe machen.

Welcher Konfession oder Glaubensgemeinschaft fühlen Sie sich zugehörig?

- Römisch-katholische Kirche
- Evangelische Landeskirche
- Evangelische Freikirchen
- Sonstige christliche Konfessionszugehörigkeit (bspw. Orthodoxe Kirche)
- Islamische Religionsgemeinschaft
- Jüdische Religionsgemeinschaft
- Andere Religionsgemeinschaft, und zwar: *Textfeld*
- Keine Konfessionszugehörigkeit
- Hierzu möchte ich keine Angabe machen.

Sind Sie nach Deutschland eingewandert?

- Ja
- Nein
- Hierzu möchte ich keine Angabe machen.

Ist jemand von Ihren Eltern nach Deutschland eingewandert?

- Ja
- Nein
- Hierzu möchte ich keine Angabe machen.

Wie lange leben Sie schon an Ihrem aktuellen Wohnort?

- Seit weniger als 2 Jahren
- Seit 2 bis unter 5 Jahren
- Seit 5 bis unter 10 Jahren
- Seit 10 Jahren oder länger

Haben Ihre Eltern oder eines Ihrer Elternteile bereits an Ihrem jetzigen Wohnort gelebt?

- Ja
- Nein

Welcher ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

- Ich bin noch Schüler*in
- Haupt-/Volks-/Realschulabschluss ohne berufliche Ausbildung
- FH-Reife/Abitur ohne berufliche Ausbildung
- Haupt-/Volks-/Realschulabschluss und berufliche Ausbildung
- FH-Reife/Abitur und berufliche Ausbildung
- Abschluss einer Berufs-/Fachakademie
- Hochschulabschluss
- Sonstiger Abschluss, und zwar: *Textfeld*
- Ich besitze keinen Abschluss.

Welcher Tätigkeit gehen Sie hauptsächlich nach?

- Schüler*in
- Auszubildende*r
- Student*in

- Angestellte*r in Vollzeit
- Angestellte*r in Vollzeit mit Leitungsfunktion
- Angestellte*r (Teilzeit, geringfügig erwerbstätig)
- Selbstständig
- Arbeitssuchend
- Familiär eingebunden (bspw. Kinderbetreuung, Pflege von nahestehenden Verwandten)
- In Rente
- Sonstige, und zwar: *Textfeld*