zap

Ein Kompetenzmodell für Hauptamtliche als Beitrag zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral im Bistum Speyer

Abschlussdokumentation des Kooperationsprojektes mit dem Bistum Speyer (November 2014-Dezember 2016)

Theresa Reinke, Dipl.Theol., M.Ed.
Christine Zimmerhof, Dipl.Theol., M.Ed.

herausgegeben vom
Zentrum für angewandte Pastoralforschung in Bochum

RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM RUB

ZAP-Workingpaper 7
Dezember 2016

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 1

2 Projektkonzeption und Forschungsdesign 3

3 Empirische Phase 6

3.1 Leitfadengestützte Interviews mit narrativen Anteilen 6

3.2 Dokumentation der Ergebnisse 9

3.3 Erkenntnislinien zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen gelingenden ehrenamtlichen Engagements 10

3.4 Schriftliche Befragung von Pastoralteams 12

3.5 Meinungsbild der hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Gemeindepastoral (Pastoraltag) 16

4 Abgeleitete Prioritätensetzung zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Bistum Speyer 20

5 Projektergebnis: „Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral“ 23

5.1 Vorteile der Kompetenzorientierung 23

5.2 Genese des Kompetenzmodells 25

5.3 Vorstellung und Erläuterung des entwickelten Kompetenzmodells 26

5.4 Kompetenzmodell 31

5.5 Notwendige Schritte zur Vermittlung der angestrebten Kompetenzen 33

6 Weitere Schritte / Empfehlungen 36

7 Literaturverzeichnis 39

Anhang

I. Zur Arbeitsweise des ZAP I

II. Ausführliche Übersicht des Projektverlaufs III

III. Übersicht: Typologie ehrenamtlich Engagierter (Typ A – D) V

IV. Befragung der Pastoralteams: Fragebogen zum Umgang mit ehrenamtlichem Engagement VI

V. Befragung der Pastoralteams: Auswertung XI

VI. Meinungsbild Pastoraltag: Fragebogen XX

VII. Meinungsbild Pastoraltag: Auswertung XXI

VIII. Arbeitsschritt: Analyse der Anforderungen an Hauptamtliche für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten nach Gemeindepastoral 2015 (*Arbeitsdokument*) XXII

Anhang: Berufsgruppenprofile für die Pfarrseelsorge XXXII

Anhang: Abschnitte 2.1.1 bis 2.1.4 der Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten / Referentinnen = Die deutschen Bischöfe 96, Bonn 2011. XXXIV

IX. Übersicht: Kompetenzmodell XLVI

X. Arbeitsschritt: Zuordnung der Kompetenzen zu Formaten der Vermittlung und des Nachweises je beruflicher Phase (*Arbeitsdokument*) XLVIII

XI. Arbeitsschritt: Formulierung von Indikatoren der Kompetenzen (*Arbeitsdokument*) LXII

Bsp. Professionskompetenz LXII

XII. Ergebnispräsentation: Online-tool (*screenshot-Auszug)* LXIX

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Übersicht Projektkonzeption 5
Abbildung 2: Rekonstruierte Typologie 9
Abbildung 3: Einschätzung Situation ehrenamtlichen Engagements in der Pfarrei (n = 262) ..17
Abbildung 4: Mitverantwortung aller an der Sendung der Kirche 18
Abbildung 5: Eigenständiges Engagement der Getauften vor Ort 19
Abbildung 6: Konzept zur Aus- und Fortbildung von Hauptamtlichen 21
Abbildung 7: Zentrale Kompetenzbereiche für eine gelingende Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten in der Gemeindepastoral 27
Abbildung 8: Übersicht Kompetenzmodell 32
Abbildung 9: Beispiel für den Zusammenhang zwischen Kompetenz, Indikatoren und Formaten der Vermittlung 34

Anhang

Abbildung 10: ZAP-Konfigurator II
Abbildung 11: Ausführliche Übersicht des Projektverlaufs IV
Abbildung 12: Übersicht Typologie ehrenamtlich Engagierter V

1 Einleitung

> „Gemeinsames Priestertum heißt nicht, dass jede und jeder dasselbe tun kann und tun soll [...] Eine der wichtigsten Aufgaben von ‚Gemeindepastoral 2015' ist deshalb, darauf hin zu wirken, dass alle, die zur Kirche gehören [...] ihre persönliche Berufung entdecken und annehmen. Denn in der Kirche gibt es nur Subjekte, die an ihrem je eigenen Ort an der Sendung der Kirche mitwirken, und keine Objekte, die nur seelsorglich betreut werden."[1]

Das Bistum Speyer hat im Jahr 2009 den diözesanen Entwicklungsprozess „Gemeindepastoral 2015" begonnen, dessen Ziele und Konsequenzen sich vor allem in der Veröffentlichung des Seelsorgekonzeptes „Der Geist ist es, der lebendig macht (Joh 6,63). Das neue Seelsorgekonzept für das Bistum Speyer" (2015) sowie in einer Reform der Pfarreistrukturen zeigen. Mit dem neuen Seelsorgekonzept wird die pastorale Arbeit an den vier leitendenden Perspektiven Spiritualität, Evangelisierung, Anwaltschaft und weltweite Kirche neu ausgerichtet. Es soll den Blick für die aktuellen Herausforderungen öffnen, zu neuen Formen der Seelsorge motivieren und durch die Setzung von pastoralen Standards zugleich eine Professionalisierung und Qualitätssicherung der pastoralen Arbeit ermöglichen. Die inhaltliche Erneuerung ist mit neuen Strukturen verbunden worden. Am 01. Januar 2016 wurden aus bisher 346 Pfarrgemeinden 70 neue Pfarreien gebildet. Das Bistum Speyer setzt damit auf das Modell der „Pfarrei in Gemeinden". Die Pfarrei bietet den größeren Rahmen, in dem die Gemeinschaft im Glauben erfahrbar werden soll. Bereits der Titel des diözesanen Entwicklungsprozesses „Gemeindepastoral 2015" gibt einen deutlichen Hinweis darauf, dass auf die Kraft der örtlichen Gemeinden gesetzt wird, um kirchliches Leben im Bistum Speyer zu fördern.

Das obige Zitat zeigt auf, dass die angestrebte Entwicklung kirchlichen Lebens, die sich in der Verwirklichung der Sendung der Kirche ausdrückt, nur durch das Engagement möglichst vieler sich der Kirche Zugehörigfühlender möglich ist. Es bedarf folglich einer gezielten Förderung ehren- und hauptamtlichen Engagements, um die im Seelsorgekonzept „Der Geist ist es, der lebendig macht" formulierten Ziele und Standards gewährleisten zu können.

An diesem Punkt setzt das Kooperationsprojekt „Kirchliches Ehrenamtsmanagement: Die Dimension der Motivation" zwischen dem Zentrum für angewandte Pastoralforschung (ZAP) und dem Bistum Speyer (Laufzeit November 2014 – Dezember 2016) an, das namentlich von den beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Theresa Reinke und Christine Zimmerhof vom

---

[1] Bistum Speyer: Der Geist ist es, der lebendig macht (Joh 6,63). Das neue Seelsorgekonzept für das Bistum Speyer (= Gemeindepastoral 2015). Hg. v. Bischöfliches Ordinariat. – Speyer: 29. November 2015. Online verfügbar unter URL: http://www.bistum-speyer.de/fileadmin/user_upload/1-0-0/Gemeindepastoral_2015/Grundlegende_Dokumente/Grundsatzpapier_2015_WEB.pdf.pdf [02.11.2016].

Zentrum für angewandte Pastoralforschung (ZAP) sowie von Herrn Dr. Kiefer aus dem Ordinariat des Bistums Speyer (Leiter der Abt. Seelsorge in Pfarrei und Lebensräumen) geleitet worden ist.

Die Ziele des Kooperationsprojektes bestanden darin, das Thema „Ehrenamtsförderung" vor dem Hintergrund des diözesanen Entwicklungsprozesses „Gemeindepastoral 2015" in seiner Bedeutung zu stärken und entscheidende Schritte der Weiterentwicklung eines Ehrenamts-managements im Bistum Speyer zu gehen. Pastoraltheologische Grundlagenforschung sowie praktisches Handlungs- und Entscheidungswissen sind dafür gezielt in Verbindung gebracht worden.[2]

Als **Projektergebnisse** können die Entwicklung einer **Typologie ehrenamtlich Engagierter** in der Diözese Speyer, mehrere empirisch begründete **Erkenntnislinien zur Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen** gelingenden ehrenamtlichen Engagements sowie die Erarbeitung des **„Kompetenzmodells für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral"** benannt werden.[3]

Im Folgenden werden zunächst die detaillierte Projektkonzeption sowie das Forschungsdesign der empirischen Ausrichtung des Kooperationsprojektes vorgestellt, bevor die Erkenntnislinien zur Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen ehrenamtlichen Engagements aufgeführt werden. Daraus abgeleitet werden die Genese des „Kompetenzmodells für Hauptamtliche" sowie sein theoretischer Hintergrund und seine praktische Implementierung im Bistum Speyer erläutert.

---

[2] Die Begriffe „ehrenamtliches Engagement" und „freiwilliges Engagement" werden im Folgenden synonym verwendet, um freiwillig und unbezahlt erbrachte Tätigkeiten zu bezeichnen. Als „kirchliches Engagement" werden die ehrenamtlichen Tätigkeiten bezeichnet, die in kirchlichen Strukturen (Pfarrgemeinden, Verbänden, religiösen Gemeinschaften oder Einrichtungen) geleistet werden.
Als „Ehrenamtsmanagement" werden systematische Maßnahmen verstanden, die das Ziel verfolgen, die Engagementfreundlichkeit einer Organisation zu verbessern, indem die Interessen und Erwartungen der Organisation mit denen der Engagierten miteinander möglichst in Einklang gebracht werden. Nach Oliver Reifenhäuser kann der Begriff „Ehrenamts-/Freiwilligenmanagement" als Synonym verstanden werden „für alle Bestrebungen einer Organisation, die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten für alle Beteiligten optimal zu gestalten." Im Unterschied zu derartigen strategischen Entscheidungen meint „Freiwilligenkoordination" konkrete praktische Maßnahmen bspw. zur Gewinnung, Auswahl, Begleitung und Anerkennung der engagierten Personen. Vgl. Reifenhäuser, Oliver: Freiwilligenmanagement. In: Ders. / Reifenhäuser, Carola (Hg,): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement. – Weinheim / Basel: Beltz Juventa 2013. S. 14–17, 15.

[3] Die Begriffe „Hauptamtliche" und „Hauptberufliche" werden im Folgenden synonym verwendet, um die Mitglieder der pastoralen Berufsgruppen sowie die Auszubildenden dazu zu bezeichnen. Gemeint sind damit sowohl die Pastoralreferent/innen und Gemeindereferent/innen bzw. –assistent/innen als auch die Priester (Kooperatoren, (leitende) Pfarrer, Kapläne, Diakone). Je nach Kontext und Situation sind die Aussagen ggf. anzupassen, um sie ebenso auf die Priester der Weltkirche bzw. die Diakone im Zivilberuf zu übertragen.

2 Projektkonzeption und Forschungsdesign

Das Forschungsprojekt, das das Zentrum für angewandte Pastoralforschung Bochum im Auftrag von und in Kooperation mit dem Bistum Speyer durchgeführt hat, hatte zweierlei zum Ziel: Zunächst sollte am Beispiel des Bistums Speyer aktuelle Grundlagenforschung zur Situation ehrenamtlichen Engagements im kirchlichen Raum betrieben werden. Ausgehend von einer derartigen diözesanen Situationsanalyse sollte darauf aufbauend dann eine erste Maßnahme zur Förderung ehrenamtlichen Engagements im Bistum Speyer entwickelt werden. Somit sollte das Kooperationsprojekt die Grundlage für eine längerfristig angelegte diözesane Strategie der Engagementförderung schaffen, die zur Realisierung der im neuen Seelsorgekonzept formulierten Ziele und Standards beiträgt.

Die Grundlagenforschung setzte zunächst bei der Frage an, welche Typen ehrenamtlich Engagierter sich im Bistum Speyer genauer identifizieren lassen, wenn in der pastoralen Planung heute zunehmend die Rede von der so wichtigen Ressource des ehrenamtlichen Engagements ist. Daher galt es in einer ersten empirischen Phase von November 2014 bis April 2016, das ehrenamtliche Engagement im Bistum Speyer in seinen vielfältigen Formen und Akteuren zu untersuchen. In einer umfangreichen qualitativen Interviewstudie wurden durch die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ehrenamtlich Engagierte aus unterschiedlichen kirchlichen Feldern zu ihrer Motivation sowie zu Merkmalen und Rahmenbedingungen ihres Engagements befragt.[4]

Für die Begleitung des Kooperationsprojektes wurde im Bistum durch die Hauptabteilung I (Seelsorge) eine diözesane Arbeitsgruppe eingerichtet, in der die mit ehrenamtlichem Engagement im seelsorglichen Kontext betrauten Abteilungen und Referate vertreten waren.[5] Die Arbeitsgruppe wurde in regelmäßigen Treffen über den Verlauf der Forschungsphase informiert und unterstützte die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des ZAP durch Feedback und Zuarbeit bspw. bei der Kontaktierung der interviewten Engagierten.

---

[4] Eine ausführliche Beschreibung des Vorgehens und der Erkenntnisse der empirischen Phase erfolgt in einer eigenen Publikation: Reinke, Theresa / Zimmerhof, Christine: Ehrenamtliches Engagement im Bistum Speyer. Eine Typologie zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen. Hg. v. Zentrum für angewandte Pastoralforschung in Bochum (= ZAP-Workingpaper Nr. 6). – Bochum 2016. Online verfügbar unter URL: http://www.zap-bochum.de/content/ZAP_Workingpaper_6_Reinke_Zimmerhof.pdf [21.10.2016].

[5] Unter der Leitung von DK Franz Vogelgesang (Ltg. HA Seelsorge) war die Gruppe wie folgt zusammengesetzt: Projektverantwortlicher Dr. Thomas Kiefer (Ltg. HA I,1 Seelsorge in Pfarrei und Lebensräumen), Susanne Laun (Ltg. Besondere Seelsorgebereiche), Marita Seegers (Gemeindecaritas und Ehrenamt, Caritasverband für die Diözese Speyer), Ralf Feix (Stabsstelle Berufspastoral und Referent für Ministrantenseelsorge), Dr. Thomas Stubenrauch (Stabsstelle Ökumene), Marius Wingerter (Referent für Pfarrliche und überpfarrliche Räte, Gemeindecaritas).

Auf der Grundlage der Erkenntnisse der ersten Phase entschied die Arbeitsgruppe im Verlauf des Projektes, wie eine Schwerpunktsetzung für die zweite Phase erfolgen sollte. Da bei der Befragung der Engagierten die hohe Bedeutung der Hauptberuflichen für das Gelingen ehrenamtlichen Engagements deutlich wurde, entschieden die diözesanen Verantwortlichen, in der zweiten Phase des Projektes den Fokus auf die Entwicklung einer Strategie zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Hauptberuflichen und ehrenamtlich Engagierten zu legen. Somit sollte für die Förderung ehrenamtlichen Engagements zunächst die Freiwilligenkultur der Organisation in den Blick genommen werden und an den für die Engagementfreundlichkeit entscheidenden Stellschrauben Haltung, Kultur und Zusammenarbeit innerhalb der Organisation gearbeitet werden.[6]

Diese Schwerpunktsetzung hin zum hauptberuflichen pastoralen Personal hatte zur Folge, dass sich innerhalb des Gesamtprojektes ein Wechsel der diözesanen Arbeitsgruppen ergab. Die erste Arbeitsgruppe (HA Seelsorge mit Frau Seegers als Vertreterin des Caritasverbandes) entschied im April 2016, den Vorschlag der Schwerpunktsetzung in die gemeinsame Konferenz der HA I (Seelsorge) und HA III (Personal) zu bringen und für die weitere Arbeit im Kooperationsprojekt eine neue Arbeitsgruppe einzurichten. Die gemeinsame Konferenz von HA I Seelsorge und HA III Personal, Kommission für das Pastorale Personal (KPP), stimmte diesem Vorschlag im Mai 2016 zu und richtete eine neue Arbeitsgruppe ein, in der die für die Aus- und Fortbildung des pastoralen Personals zuständigen Abteilungen und Referate mitwirkten.[7] Diese Arbeitsgruppe wurde beauftragt, unter der Leitung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des ZAP ein Konzept zu erarbeiten, wie für die Förderung ehrenamtlichen Engagements eine Professionalisierung der pastoralen Berufsgruppen in der Gemeindepastoral erfolgen könne.

Die gemeinsame Bearbeitung dieses Auftrags wurde von Mai bis Dezember 2016 in vier Schritten vorgenommen: Zunächst erfolgte 1) eine Analyse der im neuen Seelsorgekonzept[8] formulierten Anforderungen, die sich bezogen auf die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten für die Hauptberuflichen in der Gemeindepastoral zukünftig stellen, um induktiv Kriterien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu bilden. Auf dieser Grundlage wurden 2) Kompetenzen formuliert, die hauptberufliche Seelsorgerinnen und Seelsorger für die Bewältigung dieser

---

[6] Vgl. Reifenhäuser, Oliver: Unterschiedliche Freiwilligenkulturen in Organisationen. In: Newsletter der beratergruppe ehrenamt. Januar 2015.

[7] Mitglieder dieser Arbeitsgruppe waren: Dr. Thomas Kiefer (Ltg. Seelsorge in Pfarrei und Lebensräumen), Christine Lambrich (Dozentin für Pastoraltheologie im Priesterseminar), Dr. Alois Moos (Ltg. Fort- und Weiterbildung pastorales Personal) und Marius Wingerter (Ref. Pfarrliche und überpfarrliche Räte, Gemeindecaritas).

[8] Vgl. Bistum Speyer: Der Geist ist es, der lebendig macht.

Anforderungen aufweisen sollen, um so wiederum ehrenamtliches Engagement in der Gemeindepastoral zukünftig besser fördern zu können. Um dieses Kompetenzmodell in die Aus- und Fortbildung des Bistums Speyer zu implementieren, erfolgte im nächsten Schritt 3) eine Zuordnung der formulierten Kompetenzen zu den verschiedenen Phasen und Formaten der Aus- und Fortbildung des pastoralen Personals im Bistum Speyer. Als Grundlage für eine von transparenten Kriterien geleitete Beobachtung des Lernerfolgs und ein fundiertes Feedback gilt es, in einem letzten Schritt 4) Indikatoren zu formulieren, die die Ausprägung der jeweiligen Kompetenzen in den einzelnen Ausbildungsphasen anzeigen. Für eine erfolgreiche Implementierung sind nun die etablierten Formate und Kurse auf ihren Beitrag zum Erwerb dieser Kompetenzen zu untersuchen und entsprechend zu überarbeiten.

November 2014 – April 2016	**Empirische Phase der Grundlagenforschung: Typologie zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen**	Arbeitsgruppe I (Abt. Seelsorge)
	- Erarbeitung des Leitfadens - Anfrage der Stichprobe - Durchführung der qualitativen Interviews mit Engagierten - Transkription - Auswertung - Bericht	
	Ergänzende Befragung von Pastoralteams - Erarbeitung des Fragebogens, Anfrage der Stichprobe, Auswertung - Blitzumfrage (Pastoraltag)	
	Abschlussbericht und Entscheidung für weiteres Vorgehen in der begleitenden Arbeitsgruppe (HA Seelsorge)	
April 2016 – Dezember 2016	Auftrag und Einrichtung einer neuen Arbeitsgruppe durch die KPP	Arbeitsgruppe II (KPP)
	Maßnahme zur Förderung ehrenamtlichen Engagements: Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral	
	- Analyse der zukünftigen Anforderungen an die Hauptberuflichen in der Gemeindepastoral (vgl. Gemeindepastoral 2015) - Erarbeitung zukünftig notwendiger Kompetenzen Hauptamtlicher zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral - Zuordnung der Kompetenzen zu Phasen und Formaten der Aus- und Fortbildung des pastoralen Personals im Bistum Speyer - Formulierung von phasenspezifischen Indikatoren zum Nachweis der Kompetenzen	
	Abschlussbericht und Beratung (KPP), Vorstellung der Beratungsergebnisse und Entscheidung (Allgemeiner Geistlicher Rat AGR = oberstes Beratungsgremium des Bischofs).	

Abbildung 1: Übersicht Projektkonzeption

Als Ergebnis dieses Arbeitsauftrags ist der KPP das „Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral“ im Dezember 2016 vorgelegt worden. Darüber hinaus erarbeitete die Arbeitsgruppe ein Konzept zur Implementierung dieses Kompetenzmodells in der Aus- und Fortbildung des Bistums Speyer.

3 Empirische Phase

3.1 Leitfadengestützte Interviews mit narrativen Anteilen

In der ersten Phase des Kooperationsprojektes stand zunächst die systematische Beobachtung und Auswertung der aktuellen Situation des kirchlichen Ehrenamtes im Bistum Speyer im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Das Ziel dieser empirischen Phase war es, mit den Mitteln der qualitativen Sozialforschung eine konkrete Typologie der kirchlich Engagierten zu entwickeln bzw. auf der Basis der Ergebnisse zu extrahieren und zu formulieren.

In einer qualitativ ausgerichteten ersten Interviewphase sind ehrenamtlich Engagierte aus den unterschiedlichen Bereichen kirchlichen Lebens mithilfe leitfadengestützter Interviews zu ihrer Motivation, sich kirchlich zu engagieren, sowie zu Merkmalen und Rahmenbedingungen ihres Engagements befragt worden. Es ist von der Prämisse ausgegangen worden, dass die persönliche Motivation, mit der ein kirchliches Engagement übernommen wird, sowohl eng mit der Form des gewählten Engagements als auch mit den Ansprüchen an entsprechende Rahmenbedingungen verknüpft ist. Dies führt zu der These, dass sich bestimmte Typen kirchlich Engagierter unterscheiden und identifizieren lassen, die eine je unterschiedliche Rolle mit je eigener Verantwortung in den verschiedenen kirchlichen Bereichen einnehmen. Die Identifikation von Motivationsmustern bzw. Motivationsbündeln sowie bestimmter Rahmenbedingungen kirchlichen Engagements dient dazu, dass auf der Basis der Erkenntnisse an einem modernen und zukunftsweisenden diözesanen Ehrenamtsmanagement gearbeitet werden kann. Auch das sich abzeichnende mentale Kirchenbild der Engagierten ist hier zu berücksichtigen.

Die Forschungsfrage dieser empirischen Phase lautete daher: Welche Typen kirchlich Engagierter lassen sich aufgrund verschiedener Motivationsmuster, Engagementformen und Ansprüche an die jeweils ausgeführte Tätigkeit identifizieren?[9]

Zur Bearbeitung der Forschungsfrage ist im Rahmen dieser Studie die Methode leitfadengestützter Interviews mit narrativen Anteilen gewählt worden, um aus beispielhaften Fällen (Engagierte in unterschiedlichen Engagementbereichen) allgemeine Erkenntnisse zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen kirchlichen Engagements ableiten zu können. Diese empirisch-qualitative Herangehensweise ermöglicht es, vor dem Hintergrund theoretischer Vorüberlegungen einen genauen analytischen Blick auf den Einzelfall zu werfen.

[9] Differenzierte Ausführungen zu Erhebungsinstrumenten und Auswertungsverfahren, zum Sampling sowie zur Forschungsethik und Datendokumentation finden sich im ZAP-Workingpaper Nr. 6.

Die Auswahl des richtigen Samplings (Zusammensetzung der Stichprobe) ist für die Untersuchung mit Methoden der empirischen Sozialforschung entscheidend, da sie den Kern der Verallgemeinbarkeit der Befunde qualitativer Studien und der Gütekriterien qualitativer Forschung berührt. Als Fall ist im Rahmen dieser Untersuchung jeweils ein Einzelinterview mit einem ehrenamtlich in einer katholischen oder ökumenischen Einrichtung Engagierten definiert worden. Im Rahmen dieser Studie ist zunächst eine theoretisch begründete Vorabfestlegung des Samples erfolgt. In einem Stichprobenplan sind theoretisch begründete, unterschiedliche Merkmalsausprägungen definiert worden. Die zentralen Merkmale sind: Alterskohorten (Vorerwerbsphase / Erwerbsphase / Nacherwerbsphase) und soziale Lage (Bildung / Berufliche Stellung / Einkommen). Die Heterogenität des Untersuchungsfeldes sollte dadurch abgebildet werden, dass sich die Stichprobe der Befragten hinsichtlich der Sinus-Milieus / Lebensfeldtypologie[10] aufgegliedert hat, um einen Querschnitt durch die Bevölkerung zu ermöglichen. Die Fälle sollten sich folglich im Hinblick auf die Merkmale Alter, Geschlecht, Bildungsabschluss und Einkommen voneinander unterscheiden. Zudem sollte sich ein möglichst breites Spektrum an unterschiedlichen Engagementfeldern in Pfarrgemeinde und / oder katholischen bzw. ökumenischen Einrichtungen widerspiegeln. Das bürgerschaftliche Engagement von Katholiken in Einrichtungen, die sich nicht in katholischer oder ökumenischer Trägerschaft befinden, sind in dieser Studie bewusst nicht berücksichtigt worden. Der Feldzugang ist über offizielle Gatekeeper, d.h. über die Projektverantwortlichen im Ordinariat in Speyer erfolgt.[11] Der theoretisch begründete Stichprobenplan ist zur Auswahl potentieller Interviewpartner verwendet worden.

Nach den ersten Interviews zeichnete sich jedoch bereits ab, dass die Auswahl der Stichprobe nicht die erwartete Heterogenität abbildete. Es zeigte sich hinsichtlich der bereits Befragten eine klare Milieuverengung und eine starke Ausprägung der Engagementfelder im Bereich der Pfarrgemeinde. Die Vermittlung über die genannten Gatekeeper verdeutlichte, dass v.a. im persönlichen und beruflichen Umfeld des Ordinariates bekannte Engagierte angefragt worden sind, womit die angestrebte Heterogenität bzgl. einer möglichen Repräsentativität durch dieses Verfahren nicht erreicht werden konnte. Aufgrund dessen wurde in einem zweiten Schritt mittels theoretical Sampling während des Datenerhebungsprozesses ein kontrastierendes Sample sukzessiv ermittelt. Die ZAP-Mitarbeiterinnen haben eigenständig nach kontrastiven Fällen (bzgl.

---

[10] Vgl. Otte, Gunnar: Sozialstrukturanalysen mit Lebensstilen. Eine Studie zur theoretischen und methodischen Neuorientierung der Lebensstilforschung. – Wiesbaden: VS Verlag 2004. S. 57–76. Sowie Stelzer, Marius / Heyse, Marko: Typologie der Lebensführung. Sozialstrukturanalyse mit Lebensstilen. Online verfügbar unter URL: http://www.milieuforschung.de [19.03.2016].

[11] Vgl. Kruse, Jan: Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. – Weinheim / Basel: Beltz Juventa 2014². S. 251.

Alter, Milieu, Engagementfeld) gesucht und den Kontakt zu den Interviewpartnern direkt oder über in den verschiedene Einrichtungen Aktive vermittelt hergestellt. Durch diese unterschiedlichen Samplingstrategien konnte schlussendlich eine möglichst valide Repräsentativität des heterogenen Untersuchungsfeldes abgebildet werden.

Insgesamt sind 21 Interviews geführt worden. Die Stichprobe setzt sich aus 10 Frauen und 11 Männern im Alter von 19-82 Jahren zusammen. Die Tätigkeiten der Interviewten geben einen möglichst repräsentativen Überblick über die Engagementfelder in den katholischen bzw. ökumenischen Einrichtungen. Im Bereich des Engagements in einer Kirchengemeinde engagieren sich die Befragten im Pfarrgemeinde- oder im Verwaltungsrat, als Kommunionhelfer, Lektor oder Ministrant, in der Seniorenarbeit, in der Kirchenmusik, in der Sakristei, im Bildungswerk oder in einer KÖB, in der Katechese oder als Helfer bei Festen o.ä. Im Bereich des kategorialen Engagements zeigen sich die Bereiche Jugendkirche, Telefonseelsorge, ambulanter Hospizdienst, Krankenhaus, Passantenseelsorge, Kindergarten und Freizeiten. Als ökumenische Einrichtungen sind hierbei die Krankenhausseelsorge bzw. der Krankenhausbesuchsdienst, der Hospizdienst und die Telefonseelsorge zu nennen. Darüber hinaus findet Engagement in Verbänden auf Pfarrei- oder Diözesanebene sowie in religiösen Gemeinschaften statt. Auch regional ist auf eine Verteilung der Interviewpartner geachtet worden. Die Befragten stammen aus acht unterschiedlichen Dekanaten (von insgesamt zehn). Sieben Personen stammen aus den größeren Städten des Bistums, die restlichen Interviewpartnern wohnen in Kleinstädten bzw. sehr ländlich geprägten Gebieten. Dies entspricht der eher sehr ländlichen Prägung des Bistums Speyer.

Grundsätzlich waren alle angefragten potentiellen Interviewpartner zu einem Interview bereit. Es zeigte sich eine sehr große Bereitschaft, an der Studie mitzuwirken und von seinem persönlichen Engagement zu berichten. Eine Skepsis bzgl. der Anlage oder Durchführung der Studie konnte nicht festgestellt werden. Es wurde hingegen vielmehr als Wertschätzung erfahren, für die Studie als potenzieller Interviewpartner ausgewählt worden zu sein.

Zur Auswertung des gewonnenen Interviewmaterials ist die Methode der „typenbildenden Inhaltsanalyse“[12] gewählt worden. Mit Hilfe des Verfahrens der qualitativen Inhaltsanalyse ist die Bildung von Typen in methodisch kontrollierter Form möglich. Den grundsätzlichen Kern der Typenbildung[13] stellt die Suche nach mehrdimensionalen Mustern dar. Bei der typenbildenden

---

[12] Vgl. Kuckartz, Udo: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. – Weinheim / Basel: Beltz Juventa 2014[2]. S. 115–130.

[13] Verfahren der Typenbildung weisen in der empirischen Sozialforschung eine lange Tradition auf. Bereits in der sozialpsychologischen Forschung der 1930er Jahre spielte die Konstruktion von Typologien und das

Inhaltsanalyse wird zumeist auf die Vorarbeit einer vorausgehenden inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse aufgebaut.[14]

Grundsätzlich orientiert sich die methodische Vorgehensweise der Auswertung der 21 geführten Interviews vornehmlich an den von Philipp Mayring[15] und Udo Kuckartz[16] beschriebenen Methodenschritten.

3.2 Dokumentation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der ersten (empirischen Projektphase) sind in einem ausführlichen Working-Paper dokumentiert worden.[17]

Die gebildete Typologie setzt sich aus vier unterschiedlichen Typen zusammen, die sich besonders hinsichtlich der Verortung des Engagements in unterschiedlichen kirchlichen Organisationszusammenhängen und der Deutung ihrer eigenen Religiosität bzw. ihrer persönlichen Bindung an die Ortsgemeinde bzw. an die Institution Kirche allgemein unterscheiden. Daraus ergeben sich verschiedene Motivationsmuster, die ebenfalls als Unterscheidungsmerkmal der Typen voneinander dienen. Innerhalb eines Typs selbst bestimmen diese Aspekte den gemeinsamen Merkmalsraum.

Typ A	Typ B	Typ C	Typ D
Rein kirchengemeinde-zentrierte Engagierte	Kirchengemeinde-zentrierte Engagierte mit zusätzlich religiös motivierter Bindung außerhalb der Pfarrei	Engagierte in verbandlich / gemeindlichen Kontexten außerhalb der Pfarrei	Bürgerschaftlich-sozial Engagierte in katholischen oder ökumenischen Einrichtungen

Abbildung 2: Rekonstruierte Typologie

Die zentrale Erkenntnis des Vergleichs der vier Typen liegt darin, dass die Motivationsmuster aller Engagierten deutlich mit den eigenen, tradierten Bildern von Kirche verbunden sind. Die

---

Denken in Typenbegriffen eine große Rolle. Durch stetiges Vergleichen und Kontrastieren von Einzelfällen nach bestimmten Kriterien können unterschiedliche Muster identifiziert werden, die u.a. als „Haltungstypen“ bezeichnet werden können. Max Weber erklärte z.B. die Konstruktion von verständlichen Handlungstypen zum zentralen Ziel sozialwissenschaftlicher Analyse. Typen sind nach Weber „eine Art Bindeglied zwischen einer hermeneutischen Methodik, die auf das Verstehen des Einzelfalls abzielt, und einer auf gesetzartige Zusammenhänge fixierten sozialwissenschaftlichen Statistik […]“ Ebd. S. 116–118.

[14] Vgl. ebd. S. 115.

[15] Vgl. Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. – Weinheim / Basel: Beltz 2010[11]. Vgl. zur Kritik an der Inhaltsanalyse nach Mayring: Kruse: Qualitative Interviewforschung. S. 398–417.

[16] Kuckartz: Qualitative Inhaltsanalyse.

[17] Vgl. ZAP-Workingpaper Nr. 6.

Aussagen der Engagierten bringen unabhängig vom definierten Engagementtyp insgesamt sehr viel über ihre Vorstellungen von Kirche und die vorherrschenden Gewohnheiten, Bedürfnisse und Einschätzungen des kirchlichen Alltags zum Ausdruck.[18]

3.3 Erkenntnislinien zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen gelingenden ehrenamtlichen Engagements

Aus der empirischen Phase zur Erhebung der Typen von ehrenamtlich Engagierten im Bistum Speyer lassen sich an dieser Stelle zusammenfassend folgende Erkenntnislinien beschreiben[19]:

Spezifische Anforderungen an Ehrenamtsmanagement

Es braucht ein zugeschnittenes und angepasstes Ehrenamtsmanagement, um die unterschiedlichen Typen in ihren Bedürfnissen (z.B. starke Koordinierung des Ehrenamtes oder professionelle Fortbildungen oder Gestaltungsspielraum etc.) bedienen und ihr Engagement weiter fördern zu können. Dies ist für die unterschiedlichen kirchlichen Organisationszusammenhänge je eigens zu planen und zu strukturieren.

Potential der Engagierten für eine zukunftsweisende partizipative Kirchenentwicklung

Besonders bei Typ A (Rein Kirchengemeindezentriert) ist wenig Spielraum und Potential für eine zukunftsweisende partizipative Kirchenentwicklung zu erkennen. Da sie jedoch einen wesentlichen und bisher unverzichtbaren Beitrag zum kirchlichen Leben in den Gemeinden leisten, benötigen sie im Kontext eines diözesanen Ehrenamtskonzeptes und lokaler Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit. Es wird darauf zu achten sein, dass sie auch bei sich verändernden kirchlichen Strukturen aufgrund ihrer zum Teil mangelnden Flexibilität nicht übersehen und ihre spezifischen Bedürfnisse nicht vernachlässigt werden, ohne ihnen zugleich z.B. alle hauptamtlichen Ressourcen zukommen zu lassen.

Im Unterschied dazu wird die Möglichkeit, partizipativ an Kirchenentwicklung, speziell an der Entwicklung des eigenen Engagementfeldes, mitzuarbeiten, von Typ B und besonders auch von Typ C im Engagement außerhalb von Kirchengemeinde eingefordert. Es ist den Engagierten

[18] Eine Übersicht über die vier Typen (Typ A – D) mit ihren jeweiligen Merkmalsausprägungen findet sich im Anhang. Vgl. Anhang III. Übersicht: Typologie ehrenamtlich Engagierter (Typ A – D).

[19] Ein ausführlichere Deutung der Ergebnisse und Diskussion ihrer theologischen und pastoralpraktischen Implikationen erfolgt im ZAP-Workingpaper Nr. 6. Kap. 5. S. 80–86.

wichtig, aktiv mitzugestalten und mitentscheiden zu können. Sie möchten in Prozesse miteinbezogen werden und nicht nur vorgegebene Tätigkeiten ausführen und schätzen zugleich klare Rahmenbedingungen und Ansprechpartner für ihr Engagement.

Die von den Interviewpartnern geforderten Partizipationsmöglichkeiten in ihrem kirchlichen Engagement schließen zunächst kein letztverantwortliches Leitungshandeln mit ein. Die Befragten (Typenübergreifend) thematisieren selbst nicht Frage nach Leitung und Leitungskompetenz, was darauf schließen lässt, dass sie ihre Rolle nicht als Leitende eines kirchlichen Teilbereichs verstehen. Wenn den ehrenamtlich Engagierten zunehmend auch Leitungsverantwortung zukommen wird, scheint auf Zukunft hin deutliche Bewusstseinsarbeit geleistet werden zu müssen, dass ehrenamtliches Leitungshandeln schon jetzt notwendig ist und weiterhin an Bedeutung gewinnen wird. Ebenso müssen bei zukünftigen Planungsentscheidungen die Potentiale der ehrenamtlich Verantwortlichen mit den Anforderungen, die an sie gestellt werden, in eine realistische Passung gebracht werden.

Charismenorientierung im Engagement

Es hat sich trotz der vornehmlichen Aufgabenorientierung gezeigt, dass sehr wohl eine sehr hohe Passung zwischen den Aufgaben der Engagierten und ihren persönlichen Kompetenzen und Interessen vorliegt. Wenn die kirchlichen Organisationseinheiten bei der Gewinnung von Engagierten nicht nur aufgaben-, sondern auch charismenorientiert vorgehen möchten, können die dargestellten unterschiedlichen Zugangswege zu einem auf die Kompetenzen und Interessen zugeschnittenen Engagements stärker berücksichtigt werden.

Kaum religiöse Begründungsmuster der Motivation zu ehrenamtlichem Engagement

Die Auswertung der Interviews zeigt deutlich, dass kaum religiöse Begründungsmuster zur Erläuterung der persönlichen Engagementsmotivation herangezogen werden. Diese Beobachtung geht mit der bei den meisten Engagierten fehlenden religiösen Sprachfähigkeit und wahrgenommenen Plausibilitätsverlusten ihres Engagements (Ausnahme Typ D) einher. Wenn die ehrenamtlich Engagierten eigene spirituelle und geistliche Bedürfnisse mit ihrem Engagement verbinden möchten, sollte es ein Alleinstellungsmerkmal kirchlichen Ehrenamtsmanagements sein, dafür Raum zu bieten.

Visionäre Kraft und eigene mentale Bilder von Kirche

Der Einsatz von verschiedenen Kirchenbildern hat gezeigt, dass sich die Befragten besonders mit einer Visionsarbeit zur kirchlichen Zukunft sehr schwer getan haben. Die ehrenamtlich Engagierten sind es größtenteils nicht gewohnt, über die Veränderbarkeit kirchlicher Strukturen nachzudenken. Es erscheint wichtig, dass Visionsarbeit als wesentlicher Arbeitsschritt bei der

Erarbeitung des pastoralen Konzeptes (besonders in den Pfarreien) eingeübt wird, um eine Veränderungsbereitschaft gezielt zu fördern und Optionen für eine zukünftige Entwicklung aufzuzeigen.

Entscheidende Rolle der Hauptamtlichen

Eine entscheidende Rolle für das Gelingen und die Zufriedenheit im ehrenamtlichen Engagement der Befragten spielen die hauptamtlich in den jeweiligen kirchlichen Organisationseinheiten Beschäftigten, wenn auch das Verhältnis zwischen hauptamtlich und ehrenamtlich Engagierten je nach Typ verschieden akzentuiert und mit unterschiedlichen Erwartungen verbunden ist. Da die unterschiedlichen Anforderungen, die an die hauptamtlich Beschäftigten gestellt werden, zutiefst mit deren jeweiligen Rollenidentität und ihrer professionellen Kompetenz verbunden sind, sind und werden die Veränderungsbereitschaft ihrer Rolle und das zukünftige professionelle Handeln des pastoralen Personals entscheidende Stellschrauben pastoraler Entwicklung sein.

3.4 Schriftliche Befragung von Pastoralteams

Ausgehend von der Feststellung der für das Gelingen und die Zufriedenheit der ehrenamtlich Engagierten entscheidenden Rolle der Hauptberuflichen wurde die empirische Erhebung durch eine Befragung von Pastoralteams ergänzt, die im Herbst 2015 schriftlich erfolgte.

Zielsetzung

Die Befragung von Pastoralteams zum Umgang mit ehrenamtlichen Engagement wurde durchgeführt, um bei der Bearbeitung der Thematik des ehrenamtlichen Engagements im kirchlichen Kontext auch die spezifische Perspektive der hauptberuflichen Akteure in der Gemeindepastoral zu berücksichtigen. Die Erkenntnisse zur Einschätzung der Situation in den Pfarreiengemeinschaften durch die Hauptberuflichen sollten die Perspektive der befragten ehrenamtlich Engagierten ergänzen und daher in die weitere Bearbeitung des Forschungsprojektes einfließen.

Vorgehen

Zu diesem Ziel wurde ein schriftlicher Fragebogen[20] entwickelt, der auf fünf Seiten zumeist offene Fragen nach Wahrnehmungen und Einschätzungen der jeweiligen Situation ehrenamtlichen Engagements vor Ort, aber spezifisch auch der hauptberuflichen Auseinandersetzung damit stellte. Gefragt wurde bspw. danach, welche Rolle das ehrenamtliche Engagement in den

[20] Vgl. Anhang IV. Befragung der Pastoralteams: Fragebogen zum Umgang mit ehrenamtlichem Engagement.

beruflichen Tätigkeiten spielt, wie die persönliche berufliche Rolle der Hauptamtlichen in Bezug auf kirchliches Ehrenamt verstanden oder wie generell die Situation des ehrenamtlichen Engagements vor Ort eingeschätzt wird.

Die befragten Pastoralteams wurden Anfang September 2015 schriftlich um ihre Teilnahme gebeten. Das Anschreiben an die Pastoralteams wurde durch einen Brief des Leiters der Hauptabteilung Seelsorge, der über den Kontext des Forschungsprojektes informierte und zur Teilnahme aufforderte, begleitet. Dabei wurde jeweils der Pfarrer der Pfarreiengemeinschaft adressiert und gebeten, die Mitglieder des jeweiligen Pastoralteams (Pfarrer, Pastoralreferent/in, Gemeindereferent/in, Kooperator, Kaplan, Diakon) zu einer individuellen Teilnahme aufzufordern. Allen Teilnehmenden wurde zugesichert, dass die Auswertung der Daten anonym erfolgte und keine Rückschlüsse auf ihre Person zulasse.

Stichprobe

Als Stichprobe wurden insgesamt 15 Pastoralteams aus allen zehn Dekanaten der Diözese gewählt. Dazu wurde aus den Dekanaten je eine Pfarreiengemeinschaft zufällig ausgewählt, wenn das Dekanat aus bis zu sieben Pfarreiengemeinschaften besteht. Wenn mehr als sieben Pfarreiengemeinschaften im Dekanat vorhanden sind, wurden zwei zufällig gewählte Pastoralteams angeschrieben.

Bis zur Rücksendefrist Ende Oktober 2015 haben 5 Teams an der Befragung teilgenommen. Der Rücklauf entspricht einem Anteil von einem Drittel der Angeschriebenen. Die individuellen Rückmeldungen stammen von 1 bis 3 Personen je Team. Insgesamt haben 12 pastorale Hauptberufliche, die meist im Umfang einer 100 %-Stelle tätig waren, an der Befragung teilgenommen: 5 Gemeindereferent/innen, 4 Pfarrer, 2 Kooperatoren, 1 Diakon.

Auswertung

Bei der Umfrage ist nicht auf eine statistische Repräsentativität gesetzt worden, sondern die Auswertung der qualitativen Aussagen stand im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Durch diese Auswertung wird ein Einblick in die spezifische Perspektive der pastoralen Dienste in der Gemeindepastoral ermöglicht.[21]

Die Aussagen der befragten Pastoralteams vermitteln dabei, wie heterogen sich die Situation ehrenamtlichen Engagements innerhalb der Pfarreien des Bistums darstellt. Gefragt nach einer allgemeinen Einschätzung wurde die **aktuelle Situation des ehrenamtlichen Engagements in**

[21] Eine ausführliche Darstellung der Aussagen befindet sich im Anhang. Vgl. V. Befragung der Pastoralteams: Auswertung.

ihren Pfarreien von den zehn Personen, die eine Aussage dazu vornahmen, unterschiedlich bewertet: Tendenziell wird die Situation eher negativ (rückläufig, stagnierend, besorgniserregend) eingeschätzt.[22] Mit Blick auf die einzelnen Pfarreien selbst wird aber deutlich, dass sich die Erfahrungen je nach den spezifischen Feldern ehrenamtlichen Engagements unterscheiden. Die hauptberuflichen Seelsorgerinnen und Seelsorger nennen dabei v.a. konkrete Dienste und Aufgaben aus der Gemeindepastoral, bei denen sie in ihrer Pfarrei hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements momentan **positive Erfahrungen** machen (z.B. „Katechese" (2x) oder „Alles, was neu entsteht").

Als **Schwierigkeiten** nehmen die Hauptberuflichen sowohl strukturelle Veränderungen der Pfarreien und Gemeinden wahr, als auch die Mentalität und das Verhalten von Ehrenamtlichen sowie das zunehmende Alter der Ehrenamtlichen. Ebenso werden auch einzelne Felder und Aufgaben benannt. Dabei fällt auf, dass an dieser Stelle die Veränderungen hin zu größeren Pfarreien und das ehrenamtliche Engagement in den Gremien (2x) als Schwierigkeiten benannt werden. Die strukturellen und pastoralen Veränderungen und Entwicklungen werden ebenfalls als die Themen benannt, an denen derzeit vor Ort – neben einzelnen spezifischen pastoralen Feldern – gearbeitet wird. Die Befragten nennen in diesem Kontext als **derzeitige Aufgaben** folgende Themen: „Zusammenführung" (3 x), „Pfarreistruktur", „Gemeindepastoral 2015", „pastorales Konzept", „ermöglichende Leitung" „Partizipation von Verantwortung", „guter Infofluss".

Die **Veränderungen des Gemeindepastoralprozesses 2015** werden von den hauptamtlich Verantwortlichen vor Ort als Umbruchssituation wahrgenommen, in der auch ein Wechsel von ehrenamtlichen Engagierten erfolgt: „einige haben zum Ende des Jahres ihr Engagement eingestellt. Andere müssen nun gewonnen werden" (2x); „von Unsicherheit bei vielen bis Engagement bei wenigen" (3x). Die Hauptberuflichen meinen, dass das ehrenamtliche Engagement wichtig wird, es zugleich aber auch schwieriger wird, da von den Engagierten eine größere Selbstständigkeit verlangt wird.

Für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten beschreiben die Hauptberuflichen die Anforderungen an ihre eigene Rolle als vielschichtig. Die **Anteile der Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten an ihrer jeweiligen Arbeitszeit** geben die Befragten dabei als sehr unterschiedlich an: von ca. 10 % bis „fast immer irgendwie". Dabei sind zwischen den Berufsgruppen keine

[22] Ein ähnliches Bild zeigt auch das Meinungsbild der hauptberuflichen Seelsorgerinnen und Seelsorger, das am Pastoraltag erhoben wurde (n = 262). Vgl. Kap. 3.5. Meinungsbild der hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Gemeindepastoral (Pastoraltag).

Unterschiede festzustellen. Diese Spannweite macht deutlich, dass die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten für die Hauptberuflichen zwar nur einen Teil ihrer beruflichen Zuständigkeiten ausmacht – sei es den Anforderungen vor Ort entsprechend oder individuell begründet –, die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten aber für alle Berufsgruppen zur pastoralen Arbeit in der Pfarrei dazu gehört. In der gemeinsamen Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten nimmt die „inhaltliche Zusammenarbeit" (25 %–60 %) mit ihnen die meiste Zeit in Anspruch. Je ca. ein Drittel der Zeit der gemeinsamen Arbeit machen „Koordinierung und Kontakt" (20 %–40 %) sowie „Unterstützung und Qualifizierung" (20 %–50 %) von Engagierten aus. Schon die grobe **Differenzierung dieser drei Arten der Zusammenarbeit** mit ehrenamtlich Engagierten macht deutlich, wie **vielschichtig** die **Anforderungen an die Rolle der Hauptberuflichen** sind. Da alle Befragten jeweils in den unterschiedlichen Rollen gefordert sind, müssen sie individuell den unterschiedlichen Rollen entsprechen und situationsangemessen entscheiden können, welchen Anforderungen sie wie begegnen. Auch die inhaltlichen Nennungen konkreter aktueller Herausforderungen unterstreichen die Vielfalt der Herausforderungen, die sich in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten an die Hauptberuflichen in der Gemeindepastoral stellen. Als Beispiel sei hier folgende Aussage eines Befragten aufgeführt: „24h verfügbar, immer und überall da zu sein, Lösung für jedes Problem, Vermittler bei Problemen und Streitigkeiten, Experte in Theologie etc." Zudem machen die Befragten deutlich, dass die Pastoralteams selbst schon mit eigenen Schwerpunkten an unterschiedlichen Aufgabenstellungen der Thematik arbeiten.[23]

Die verschiedenen von den befragten Pastoralteams geäußerten Aspekte zeigen, wie sehr sich das ehrenamtliche Engagement in der Gemeindepastoral momentan in einer Umbruchssituation befindet. In ihren Äußerungen machen die Hauptberuflichen deutlich, dass diese Veränderungen des ehrenamtlichen Engagements sie als Hauptberufliche wiederum auf mehreren Ebenen betreffen: Neben der Arbeit an konkreten Maßnahmen und Instrumenten bspw. zur Gewinnung und Begleitung von Engagierten sind die Hauptberuflichen ebenso herausgefordert, das Selbstverständnis einer gewandelten Berufsrolle zu reflektieren und ihr professionelles Handeln zu verändern. Dabei wird deutlich, wie sehr die pastoralen Berufsgruppen durch derartige Veränderungen in ihrer genuinen professionellen Kompetenz als Seelsorgerinnen und Seelsorger herausgefordert sind.

[23] Eine ausführliche Darstellung der Aussagen befindet sich im Anhang. Vgl. Anhang V: Befragung der Pastoralteams: Auswertung

3.5 Meinungsbild der hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Gemeindepastoral (Pastoraltag)

Beim diözesanen Treffen der hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorger, dem Pastoraltag am 17. November 2015, konnte die Wahrnehmung dieser Herausforderungen der beruflichen Rolle der Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Gemeindepastoral um ein kurzes Meinungsbild der Berufsgruppen ergänzt werden.

Ausgehend vom neuen diözesanen Seelsorgekonzept „Der Geist ist es, der lebendig macht“[24] wurde der sog. Pastoraltag thematisch gestaltet zur gewandelten Rolle der Hauptamtlichen in der Gemeindepastoral und den neuen Pfarreistrukturen. Im Kontext dieser Auseinandersetzung wurden die Berufsgruppen zum Aspekt der Situation und den Veränderungen des ehrenamtlichen Engagements in den Pfarreien auch über das Forschungsprojekt informiert.

Zudem konnten die versammelten Pastoral- und Gemeindereferent/innen, Priester und Diakone nach ihrer spontanen Einschätzung zu drei kurzen Thesen zur Thematik befragt werden. Um ihnen ihr Meinungsbild zu der Thematik zu spiegeln, wurden die Ergebnisse den Hauptberuflichen nach einer kurzfristigen Auswertung der 262 Fragebögen noch während der Veranstaltung vorgestellt.

Die **Situation des ehrenamtlichen Engagements im kirchlichen Leben der Pfarrei** schätzt fast die Hälfte aller Befragten als „rückläufig“ (46 %) ein. Fast ein Drittel der Hauptberuflichen hingegen bewertet die Situation positiver: „zufriedenstellend“ (25 %) und „sich stetig verbessernd“ (5 %). Die drittgrößte Gruppe nimmt die Situation als „stagnierend“ (19 %) wahr und ein kleiner Teil empfindet die Situation ehrenamtlichen Engagements vor Ort jeweils als „besorgniserregend“ (3 %).

[24] Vgl. Bistum Speyer: Der Geist ist es, der lebendig macht.

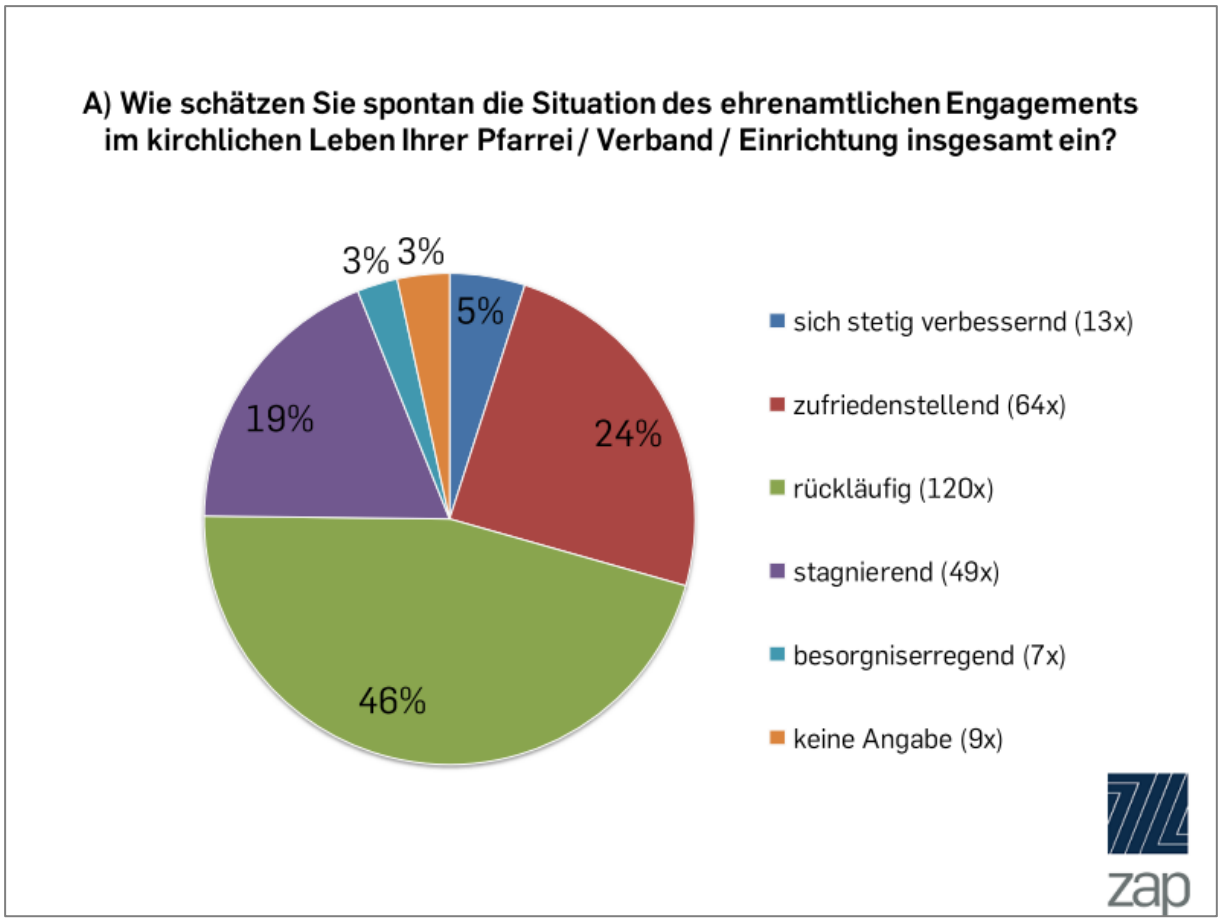


Abbildung 3: Einschätzung Situation ehrenamtlichen Engagements in der Pfarrei (n = 262)

In einer weiteren Frage wurden die pastoralen Hauptberuflichen danach gefragt, wie sie zu der im neuen Seelsorgekonzept als Anforderung an ihre Berufsrolle beschriebenen **Stärkung des Engagements aller Getauften** stehen. Mehrheitlich (52 %) sehen die hauptberuflichen Seelsorgerinnen und Seelsorger dies auch schon bisher als einen grundlegenden Bestandteil ihrer Arbeit an.

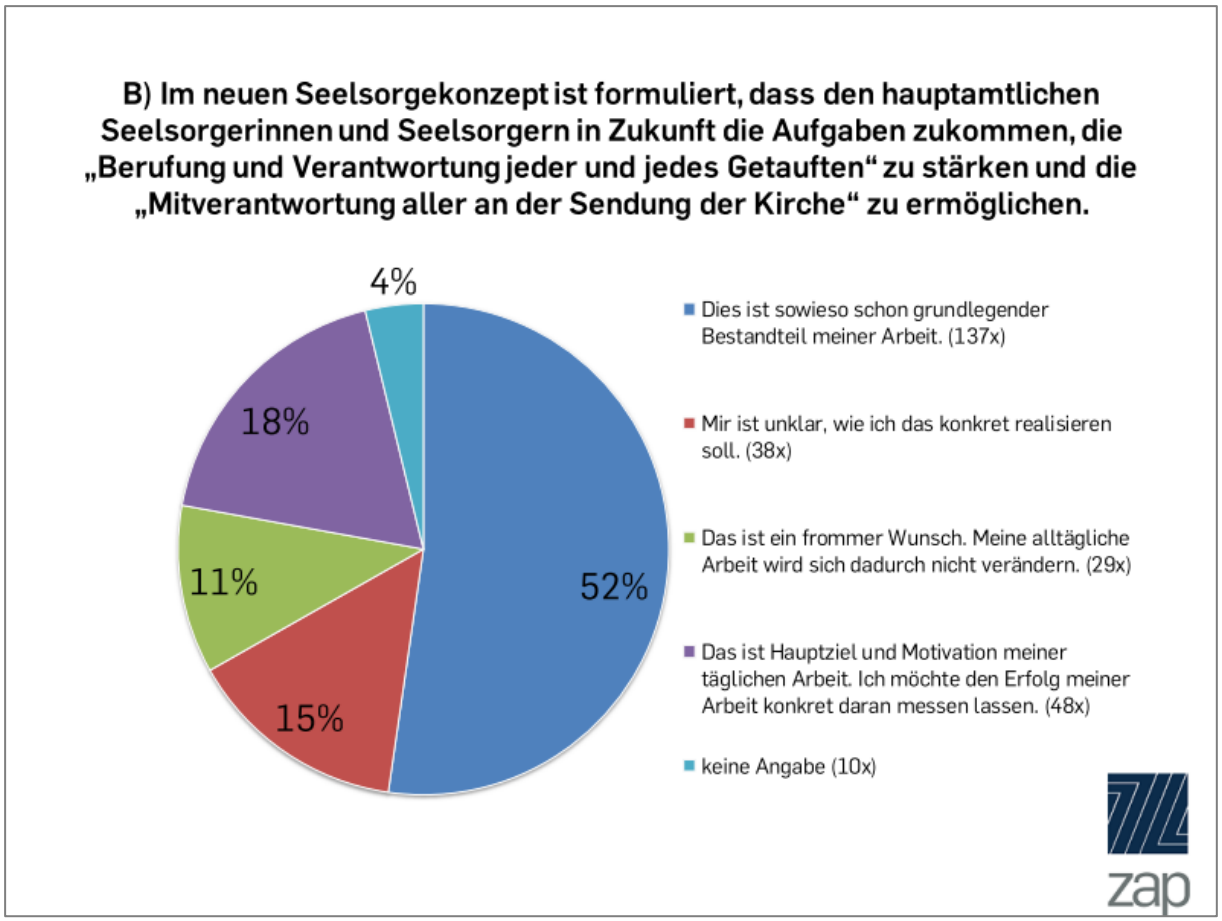


Abbildung 4: Mitverantwortung aller an der Sendung der Kirche

Fast jede/r fünfte Seelsorger/in (18 %) möchte den Erfolg seiner/ihrer Arbeit konkret daran messen lassen, da dies das Hauptziel und die Motivation der täglichen Arbeit sei. Ein weiteres Viertel der Befragten steht dieser Formulierung jedoch skeptischer gegenüber. Wie dieses Ziel konkret realisiert werden kann, empfinden 15 % als unklar. Als frommen Wunsch bezeichnen dieses Ziel 11 %. Sie gehen davon aus, dass sich ihre alltägliche Arbeit dadurch nicht verändern wird.

In einer dritten Frage wurden die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um ihre **Einschätzung zum zukünftigen Potential ehrenamtlichen Engagements vor Ort** für eine eigenständige Existenz christlichen Gemeinden gebeten. Dazu wurden die Befragten konfrontiert mit der pastoral-theologischen These, dass die Existenz lokaler Gemeinden in Zukunft wesentlich davon abhängen wird, dass die Getauften vor Ort durch ihr Engagement und Glaubenszeugnis das christliche Leben als Gemeinde eigenständig tragen und so auch in Zukunft eine Kirche am Ort und nahe bei den Menschen erfahrbar bleiben lassen.

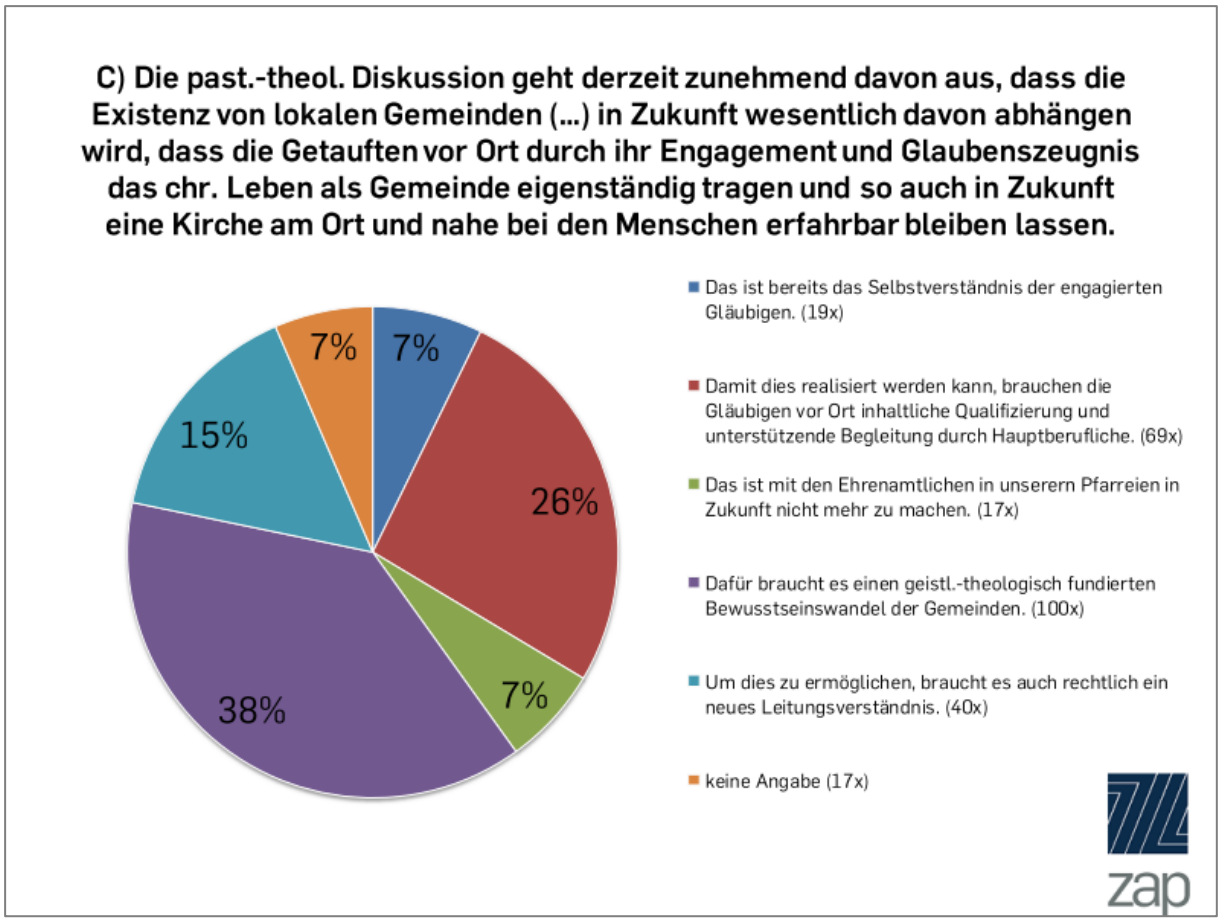


Abbildung 5: Eigenständiges Engagement der Getauften vor Ort

Um dies zu erreichen, sieht die größte Gruppe der Hauptberuflichen (38 %) einen geistlich-theologisch fundierten Bewusstseinswandel der Gemeinden gefordert. In zentraler Rolle sieht ein weiteres Viertel der Seelsorgerinnen und Seelsorger (26 %) die eigene Berufsgruppe. Für die Eigenständigkeit des pastoralen Engagements vor Ort benötigten die Gläubigen vor Ort inhaltliche Qualifizierung und unterstützende Begleitung durch Hauptberufliche. Die drittgrößte Gruppe (15 %) erachtet auch rechtlich ein neues Leitungsverständnis für notwendig, um diesen Wandel zu ermöglichen. Mit Blick auf die Ehrenamtlichen in den Pfarreien schauen 7 % der Seelsorgerinnen und Seelsorger pessimistisch in die Zukunft. Sie meinen, dies sei mit den Ehrenamtlichen nicht mehr zu machen. Wiederum 7 % der Hauptberuflichen schreiben ein derartiges Selbstverständnis bereits jetzt den engagierten Gläubigen in ihren Pfarreien zu.

4 Abgeleitete Prioritätensetzung zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Bistum Speyer

Die Ergebnisse der empirischen Phase wurden im Bistum Speyer in einem Zwischenbericht präsentiert und schlussendlich, wie beschrieben, in dem ZAP-Working-Paper Nr. 6 veröffentlicht.

Bei den Verantwortlichen im Bistum Speyer spitzte sich die Diskussion über die Erkenntnisse der Typologie sehr schnell auf die spezifischen Anforderungen zu, die sich durch die Unterschiedlichkeit der Typen ehrenamtlich Engagierter an die Hauptberuflichen in der Zusammenarbeit mit ihnen stellen. Bei allen vier Typen von Engagierten sind die Hauptamtlichen zwar in einer spezifischen, aber je entscheidenden Rolle für das Gelingen ehrenamtlichen Engagements gefordert.[25] Deutlich wurde, welchen wesentlichen Anteil die Hauptberuflichen in ihrer Professionalität an der Freiwilligenkultur im Bistum haben und dass sie so die Förderung ehrenamtlichen Engagements in den verschiedenen kirchlichen Strukturen entscheidend beeinflussen. Die professionelle Zusammenarbeit der hauptberuflich Verantwortlichen mit den ehrenamtlich Engagierten, die sie weiterbilden, begleiten oder unterstützen, stellt einen zunehmend wichtigen Einflussfaktor auf die Motivation und Bereitschaft zum Engagement in der Kirche sowie zur Qualität ehrenamtlicher Arbeit dar.

Die aktuellen Veränderungsprozesse, die im Bistum Speyer durch den Prozess Gemeindepastoral 2015 angestoßen wurden, werden bisher v.a. in ihren strukturellen Konsequenzen wahrgenommen. Um jedoch den im Seelsorgekonzept geforderten pastoralen Wandel zu realisieren, bedarf es einer **Qualitätssteigerung hinsichtlich der Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Akteuren**. Dies wiederum verlangt von beiden wesentliche Rollenveränderungen im Selbstverständnis und der Erwartungen an die je anderen Rolleninhaber. Die Hauptamtlichen sind dabei in ihrer Rolle bezüglich des ehrenamtlichen Engagements doppelt herausgefordert. Zum einen gilt auch für die kirchlichen Strukturen, dass konkrete Instrumente und Strategien zur Gewinnung, Begleitung und Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten (Freiwilligenmanagement) die Attraktivität der Kirche als Anbieter für ehrenamtliches Engagement steigern können.[26] Neben der Anwendung dieser neueren Instrumente und Strategien sind die Hauptberuflichen darüber hinaus aber durch die innerkirchlichen Veränderungen auch in ihrem professionellen Rollenhandeln und Selbstverständnis der eigenen beruflichen Identität

[25] Eine typenspezifische Auswertung der Anforderungen an die Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen erfolgt im ZAP-Workingpaper Nr. 6. Kap. 4.2.1. S. 71f.

[26] Reichel, Kristin / Stuth, Ana-Maria: Eine Engagementstrategie in Kirchen entwickeln – mit Freiwilligenmanagement zum Erfolg. In: Kröger, Elisa (Hg.): Wie lernt Kirche Partizipation? Theologische Reflexion und praktische Erfahrungen. – Würzburg: Echter Verlag 2016. S. 373–380.

herausgefordert. Dies wiederum betrifft die Weiterentwicklung von Haltung, Kultur und Zusammenarbeit der Professionellen in einer Organisation, was von Oliver Reifenhäuser als der „schwierigste Teil, den Organisationen [...] leisten müssten, wenn sie sich auf den Weg machen, eine für viele Menschen attraktive Freiwilligenorganisation zu werden“[27] beschrieben wird.

Aufgrund der zentralen Rolle der Hauptberuflichen in der zu verändernden Gemeindepastoral und der damit verbundenen akuten Herausforderungen haben die Verantwortlichen im Bistum Speyer entschieden, die Kooperation mit dem ZAP zu nutzen, um für die Förderung ehrenamtlichen Engagements im Bistum zunächst an dieser Stellschraube anzusetzen.

In der zweiten Phase des Forschungsprojektes erhielt daher die **Erarbeitung eines Konzeptes zur Aus- und Fortbildung von Hauptamtlichen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten in der Gemeindepastoral die Priorität**. Im Rahmen der Entscheidung, bei den Hauptberuflichen zu beginnen, wurde betont, dass mit dieser Prioritätensetzung die Grundlage für zukünftig weiter zu entwickelnde Strategien und Instrumente eines diözesanen Ehrenamts-managements gebildet werden soll.

Die zu diesem Zweck neu eingerichtete gemeinsame Arbeitsgruppe der HA I (Seelsorge) und HA II (Personal) erhielt den Auftrag, unter der wissenschaftlichen Leitung der beiden Mitarbeiterinnen des ZAP ein Konzept zu erarbeiten, das folgende Ziele verfolgt:

Das Konzept zur Aus- und Fortbildung von Hauptberuflichen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten in der Gemeindepastoral soll

- einen wesentlichen Beitrag zur Haltungsveränderung / Kulturwandel in den pastoralen Berufsgruppen leisten. Die Prämisse ist dabei, dass ehrenamtliches Engagement die zentrale Ressource pastoraler Entwicklung ist. (vgl. Konzept Gemeindepastoral 2015)
- die pastoralen Berufsgruppen befähigen, unter den gegebenen aktuellen Bedingungen professionell und zukunftsweisend mit ehrenamtlich Engagierten zusammen zu arbeiten.
- dazu dienen, Kompetenzen zu vermitteln, um einen Bewusstseinsprozess zu initiieren und Raum zur Bildung einer neuen Rollenidentität zu eröffnen.

Abbildung 6: Konzept zur Aus- und Fortbildung von Hauptamtlichen

Um diesen für die Realisierung des Seelsorgekonzeptes notwendigen Maßnahmen den gebührenden Raum zu geben, sollten keine neuen Formate etabliert werden, die für die einzelnen Hauptberuflichen zusätzlich zu absolvieren wären. Vielmehr soll die Vorbereitung auf einen professionellen Umgang mit Ehrenamtlichkeit ein integrierter Bestandteil der Aus- und

[27] Reifenhäuser, Oliver: Unterschiedliche Freiwilligenkulturen in Organisationen. In: Newsletter der beratergruppe ehrenamt. Januar 2015.

Fortbildung aller pastoralen Berufsgruppen (Priester und Diakone, Pastoral- und Gemeinde-referent/innen) im Bistum Speyer werden, um zukünftig eine gelingende Zusammenarbeit von Hauptamtlichen mit ehrenamtlich Engagierten auch unter den neuen Bedingungen des Prozesses Gemeindepastoral 2015 zu fördern. Insofern werden die etablierten Formate der Aus- und Fortbildung gemeinsam mit den schon beteiligten Akteuren auf ihren Beitrag zur Förderung eines professionellen Umgangs mit Ehrenamtlichkeit in der pastoralen Zusammenarbeit überprüft und überarbeitet.

Bei der Implementierung eines derartigen Konzeptes soll berücksichtigt werden, dass die Bearbeitung dieser Thematik sowohl konkrete Instrumente (Freiwilligenmanagement / -koordination) als auch mentale Prozesse (z.B. Rollenbilder, Identitätsentwürfe) betrifft. Um die Thematik hinsichtlich ihrer theologisch-ekklesiologischen und auch persönlich-spirituellen Dimension bearbeiten zu können, ist es ebenso notwendig, in den Formaten der Aus- und Fortbildung die geistlich-theologischen Grundlagen zu beachten und pastorale Perspektiven zu erarbeiten.

5 Projektergebnis: „Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral“

Als Grundlage für die Implementierung von derartigen Maßnahmen zur Förderung eines professionellen Umgangs mit ehrenamtlich Engagierten in der pastoralen Zusammenarbeit ist als Projektergebnis ein Kompetenzmodell entwickelt worden, das die von den Hauptamtlichen geforderten Kompetenzen für eine förderliche Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten beinhaltet.

5.1 Vorteile der Kompetenzorientierung

Mit der Formulierung des „Kompetenzmodells für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral“ wurden für die Aus- und Fortbildung im Bistum Speyer erstmals gemeinsame Kompetenzen formuliert, die als Anforderungen an die Rollenträger aller pastoralen Berufsgruppen bezogen auf Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten gestellt werden. Im unternehmerischen Kontext ist es üblich, in Form von Kompetenzmodellen die Anforderungen darzulegen, die ein Unternehmen an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt. Abgeleitet aus den strategischen Zielen des Unternehmens wird häufig beschrieben, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen die Mitarbeitenden mitbringen sollen, um mit der eigenen Arbeit optimal zu den Unternehmenszielen beitragen zu können.

Darüber hinaus ist der Kompetenzbegriff seit Jahren im wissenschaftlichen Diskurs um schulische und berufliche Bildung etabliert. Die im bildungstheoretischen und schulpolitischen Diskurs grundlegende Definition von Franz Weinert markiert die wesentlichen Aspekte des wissenschaftlich etablierten Kompetenzbegriffes. Kompetenzen werden verstanden als

> „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“[28]

Kompetenzen gelten insofern als Dispositionen, welche die Personen befähigen, bestimmte Arten von Aufgaben und Problemen zu bewältigen. Kompetenzen werden dabei domänenspezifisch kontext- und situationsbezogenen formuliert. Als weiterer Aspekt von Kompetenzen gilt, dass sie durch Bildungs- und Erziehungsprozesse erlernt bzw. erworben werden können. Kompetenzen umfassen sowohl Wissen und kognitive Fähigkeiten als auch sozial-

[28] Weinert, Franz (Hg.): Leistungsmessungen in Schulen. – Weinheim und Basel: Verlag Beltz 2001. S. 27f.

kommunikative Fähigkeiten und motivationale Orientierungen, insofern eine vorliegende Kompetenz die Bereitschaft zum Einsatz der jeweiligen Fähigkeiten und Fertigkeiten inkludiert.

Im erziehungswissenschaftlichen Kontext wird die Befähigung zu eigenständigem und selbstverantwortlichem Handeln als das Ziel pädagogischer Prozesse der Vermittlung von Kompetenzen verstanden. Bildungswissenschaftlich und –politisch markiert die Kompetenzorientierung den Wechsel hin zur Lernzielorientierung. Die Formulierung von Kompetenzen und verbindlichen Bildungsstandards verbindet sich mit einem „geschärften Blick auf die tatsächlich erreichten Lernergebnisse“[29]. Insofern geht es darum, in den Bildungsprozessen, Wissen und Können so zu vermitteln, dass die Lernenden dieses in unterschiedlichen Situationen anwenden und verschiedene Handlungsanforderungen bewältigen können. Sowohl im schulischen als auch im beruflichen Kontext hat die Kompetenzorientierung immer auch eine normative Dimension, insofern beschrieben wird, welche Fähigkeiten in unserer Gesellschaft bzw. dem beruflichen Kontext gebraucht werden.

Im beruflichen Setting ermöglicht die Formulierung von Kompetenzen, Anforderungen und Bewertungsrichtlinien für bestimmte Positionen bzw. Tätigkeiten entpersonalisiert zu kommunizieren. Insofern können berufliche Kompetenzmodelle eine Transparenz schaffen, die für die Mitarbeitenden Klarheit über die Anforderungen an das erwartete Verhalten sowie über die Entwicklungsmöglichkeiten und -bedarfe bedeutet. Berufliche Handlungskompetenzen werden dabei als Fähigkeiten „in offenen, unüberschaubaren, komplexen, dynamischen und zuweilen chaotischen Situationen kreativ und selbstorganisiert zu handeln“[30] verstanden.

Gerade in den Veränderungsprozessen, in denen sich die pastoralen Dienste befinden, sind spezifische professionelle Kompetenzen notwendig, die ein situationsgerechtes Verhalten und die Bewältigung spezifischer Herausforderungen ermöglichen. Um diesbezüglich die Anforderungen an die zukünftige Rolle der Hauptberuflichen in der Gemeindepastoral zu klären, wurden ausgehend von dem neuen Seelsorgekonzept im Bistum Speyer Fähigkeiten und Fertigkeiten benannt, welche die hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorge für eine gelingende Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten in der Gemeindepastoral benötigen. Ausgehend von den im Seelsorgekonzept benannten Anforderungen an die Zusammenarbeit

[29] Ebd. 13.
[30] Erpenbeck, John / Sauter, Werner: Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung. Ohne Gefühl geht in der Bildung gar nichts. – Wiesbaden: Springer Fachmedien 2015. S. 14.

sollen die Kompetenzen sowohl spezifisch und differenziert als auch in Kompetenzbündeln systematisiert beschrieben werden.[31]

Die Implementierung einer derartigen Kompetenzorientierung als verbindliche Grundlage für die Aus- und Fortbildung im Bistum Speyer setzt auf die Verantwortung der an der Ausbildung beteiligten Akteure, welche die Auszubildenden jeweils in ihrem Kompetenzerwerb unterstützen. Die Zielformulierungen, welche die Kompetenzen zum Ausdruck bringen, schaffen sowohl für die Verantwortlichen, Dozent/innen und Mentor/innen als auch für das zukünftige pastorale Personal eine Transparenz über die Lernziele der Ausbildung. Die Erfahrungen der Arbeit mit diesem Kompetenzmodell müssen wiederum nach einer noch genau zu definierenden Zeit evaluiert werden, um sowohl die jeweiligen Lehr-Lern-Formate als auch die formulierten Indikatoren zu überprüfen. Das Kompetenzmodell wird sich somit aufgrund der Erfahrungen der Lernenden und Lehrenden in der Praxis ebenso wie durch die sich verändernden Anforderungen an die erforderlichen Kompetenzen weiterentwickeln.

5.2 Genese des Kompetenzmodells

Das „Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral“ ist – wie beschrieben – im Zusammenhang mit dem diözesanen Entwicklungsprozess „Gemeindepastoral 2015“ auf der Grundlage empirischen Datenmaterials zur gezielten Förderung ehrenamtlichen Engagements im Bistum Speyer entwickelt worden.

In der zweiten Phase des Projektes ist daher das neue Seelsorgekonzept systematisch auf die Anforderungen, Aufgaben und Herausforderungen analysiert worden, mit denen hauptberufliche pastorale Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konfrontiert bzw. die an sie gestellt werden, damit die im Seelsorgekonzept formulierten Ziele der Neuausrichtung sowie die Standards der pastoralen Arbeit erreicht werden können. Die entsprechenden Textstellen (insgesamt 56 Zitate unterschiedlicher Länge) sind separat gelistet und geclustert worden. Auch hier wurde das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse angewendet. Den identifizierten Anforderungen, Herausforderungen und Aufgaben wurden in einem weiteren Schritt spezifische Kompetenzen zugeordnet, die notwendig sind, um sich diesen zu stellen und sie professionell sowie qualitätvoll zu bewältigen.[32] Die Fülle der daraufhin formulierten Kompetenzen ist anschließend

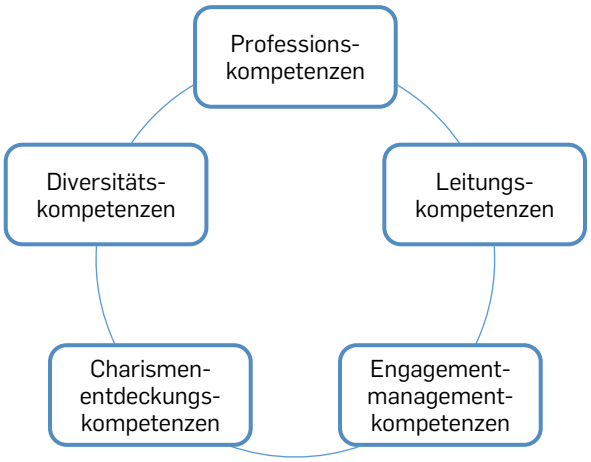
[31] Vgl. Zimmer, Miriam / Sellmann, Matthias / Hucht, Barbara: Wissen, Können und Motivation – Netzwerkkompetenzen stufenweise ausbauen. In: Dies.: Netzwerke in pastoralen Räumen. Wissenschaftliche Analysen – Fallstudien – Praktische Relevanz. – Würzburg: Echter 2017. S. 189–214. (Im Erscheinen).
[32] Vgl. Anhang VIII. Arbeitsschritt: Analyse der Anforderungen an Hauptamtliche für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten nach Gemeindepastoral 2015 (*Arbeitsdokument*).

systematisiert und nach fünf Kompetenzbereichen (Professionskompetenz, Leitungskompetenzen, Engagementmanagementkompetenzen, Charismenentwicklungskompetenzen und Diversitätskompetenzen) geordnet worden. Schlussendlich wurde für die endgültige Formulierung des Kompetenzmodells eine Beschränkung auf maximal fünf zentrale Kompetenzen je Kompetenzbereich vorgenommen. Die Auswahl ist nach der durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe formulierten derzeitigen Wichtigkeit im Bistum Speyer erfolgt.[33]

Die Kompetenzbereiche mit den entsprechenden Kompetenzen sind, wie beschrieben, abduktiv aus dem Seelsorgekonzept erschlossen und vor dem Hintergrund des wissenschaftlichen Ehrenamtsdiskurses und pastoraltheologischer Erkenntnisse formuliert worden. Wenn auch andere Bistümer für ihre zukünftige Gemeindepastoral vergleichbare Ziele wie das Bistum Speyer verfolgen, lässt sich dieses Kompetenzmodell, das zunächst auf dem Seelsorgekonzept des Bistums Speyer basiert, sicherlich mit geringen Anpassungen auch auf die Strukturen anderer Bistümer übertragen.

5.3 Vorstellung und Erläuterung des entwickelten Kompetenzmodells

Das „Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral“ beinhaltet fünf zentrale Kompetenzbereiche, die die Fähigkeiten und Fertigkeiten beschreiben, welche die hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorge für eine gelingende Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten in der Gemeindepastoral benötigen. Die fünf Kompetenzbereiche unterscheiden sich hinsichtlich ihres inhaltlichen Schwerpunktes voneinander, können aber in der beruflichen Umsetzung nur miteinander verbunden gedacht werden, da sie sich wechselseitig bedingen und ergänzen.



[33] Vgl. Anhang IX. Übersicht: Kompetenzmodell.

Abbildung 7: Zentrale Kompetenzbereiche für eine gelingende Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten in der Gemeindepastoral

- **Professionskompetenzen**

Durch den Erwerb der Professionskompetenzen sind die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darin geschult, ihr persönliches Rollenhandeln gezielt zu reflektieren und ihre Berufsrolle qualifiziert auszuüben. Diese Rollenklarheit ist für die Veränderungen durch „Gemeindepastoral 2015" äußerst notwendig, da auch ehrenamtlich Engagierten vermehrt Aufgabenbereiche zukommen, die noch vor einigen Jahren klassischerweise von hauptberuflichen pastoralen Mitarbeitern bearbeitet worden sind (Katechese, Begräbnisdienst etc.). Auch die Verantwortungsbereiche der ehrenamtlich Engagierten haben sich vergrößert. Es kommt darauf an, das ehrenamtliche Engagement nicht als Bedrohung des eigenen Verantwortungsbereichs zu erleben, sondern aus einer Rollenklarheit heraus das eigene Tätigkeitsfeld zu gestalten, mit Ehrenamtlichen konstruktiv zusammenzuarbeiten und sie ggf. in ihrem Aufgabenfeld zu unterstützen und zu befähigen.

- **Leitungskompetenzen**

Zum professionellen Umgang mit ehrenamtlich Engagierten zählt auch ein reflektiertes und professionelles Leitungsverständnis. In den Bereichen, in denen die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Verantwortung tragen und mit ehrenamtlich Engagierten konstruktiv zusammenarbeiten, sind Führungsstärke, ein ermöglichender Leitungsstil sowie eine Spiritualität in der Begleitung der Arbeitsprozesse und ggf. der Einzelnen notwendig. Je nach Aufgabe und Persönlichkeit brauchen die ehrenamtlich Engagierten einen unterschiedlich starken Grad an Leitung und Begleitung. Es ist jedoch grundsätzlich darauf zu achten, dass eine größtmögliche Partizipation der Engagierten ermöglicht wird, um einen wirklichen Gestaltungsspielraum zur Verfügung zu stellen. Verlässlichkeit sowie authentisches Auftreten zeichnen eine kompetente Leitungspersönlichkeit aus. Im Bereich der pastoralen Arbeit ist zudem eine geistliche Begleitung der Arbeitsprozesse notwendig und zielfördernd. Die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter sollen sowohl die Zusammenarbeit im Pastoralteam als auch in der ganzen Pfarrei mit geistlichen Impulsen fördern können. Leitung zeichnet sich in diesem Zusammenhang immer auch durch einen geistlichen Aspekt aus.

- **Engagementmanagementkompetenzen**

Als „Engagementmanagement" werden systematische Maßnahmen verstanden, die das Ziel verfolgen, die Engagementfreundlichkeit einer Organisation zu verbessern, indem die Interessen und Erwartungen der Organisation mit denen der Engagierten möglichst in

Einklang gebracht werden. Es ist daher notwendig, dass die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschult sind in der Erstellung und Durchführung von Konzepten für die professionelle Qualifizierung und den gezielten Einsatz der Engagierten. Zudem müssen sie über ein Repertoire an Instrumenten der Ehrenamtskoordination verfügen, um den notwendigen Professionalisierungsansprüchen an moderne Ehrenamtsbegleitung genügen zu können.

- **Charismentdeckungskompetenzen**

Die moderne Form der Förderung ehrenamtlichen Engagements im kirchlichen Raum setzt auf eine eindeutige Charismenorientierung. Die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen darin geschult sein, Christinnen und Christen anzuleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. durch die Nutzung von Charismenfindern) und diese gemäß ihrer Berufung in Kirche und Gesellschaft einzusetzen. Dazu ist es notwendig, dass sie die vorhandenen Charismen und ausgebildeten Kompetenzen der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entdecken und sie diesen entsprechend in Arbeitsprozesse einbinden bzw. ihnen eigenen Gestaltungsspielraum einräumen können. Eine eindeutige Charismenorientierung setzt einen Haltungswechsel in der pastoralen Arbeit voraus, an dem es ebenfalls zu arbeiten gilt. Perspektivisch sollen daher die formulierten Charismen-entdeckungskompetenzen, um weitere Kompetenzen ergänzt werden, die nach einer Entdeckung der vorhandenen Charismen auch ihre Weiterentwicklung fördern.

- **Diversitätskompetenzen**

Aufgrund der pluralen Formen gesellschaftlichen Lebens ist es unabdingbar, dass die hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuelle Kenntnisse der Milieu- und Lebensweltforschung verfügen, Instrumente der Sozialraumorientierung und Sozialraumanalyse anwenden können sowie unterschiedlichen Kirchenbildern pluralitäts-sensibel gegenüberstehen. Nur so ist es möglich, kirchliches Angebot mit den unterschiedlichen Lebensräumen und Lebenswelten der Menschen kompatibel zu gestalten.

Diesen Kompetenzbereichen sind jeweils mehrere Einzelkompetenzen zugeordnet worden. Eine Ergänzung um viele weitere notwendige Kompetenzen ist möglich und in der Weiterentwicklung des Kompetenzmodells sicherlich notwendig; jedoch bilden diese – im Anhang dokumentierten – Kompetenzen einen Grundstock (vgl. schulische Kerncurricula), der eine moderne und zukunfts-weisende Neuausrichtung der Ehrenamtsförderung ermöglicht. Aufgrund der Beschränkung auf maximal neun Kompetenzen je Kompetenzbereich bleibt es sowohl für die pastoralen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Verantwortlichen im Personaleinsatz und in der Aus- und Fortbildung überschau- und durchführbar.

Die Kompetenzen der unterschiedlichen Kompetenzbereiche sind darüber hinaus in Fach-, Sozial-, Personal,- und spirituelle Kompetenzen unterschieden worden. Diese zusätzliche Differenzierung dient dazu, dass der Schwerpunkt der zu vermittelnden Kompetenz ersichtlich ist, um mögliche didaktische Aus- und Fortbildungsformate dementsprechend ausrichten zu können.

Kompetenzen sind stets in der Verortung ihres jeweiligen Kontextes zu denken. Die oben aufgeführten Kompetenzbereiche sowie die unten gelisteten Definitionen sind folglich kontextabhängig formuliert. Der Kompetenzdiskurs kennt viele unterschiedliche Formen der Kompetenzausrichtung sowie Kompetenzformulierungen.[34] Die hier gewählten Formen orientieren sich an ihrem Einsatz für das „Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral".

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten (u.a. Methoden). Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen. Der Schwerpunkt des Kompetenzerwerbs liegt bei der Fachkompetenz somit sowohl auf der inhaltlichen als auch auf der methodischen Seite.

Sozialkompetenz zeigt sich in der Fähigkeit und Bereitschaft, Beziehungen zu anderen Personen oder Personengruppen einzugehen, zu gestalten und konstruktiv mit ihnen zusammenzuarbeiten. Hierzu zählen u.a. die Fähigkeit zu kooperieren, sich in andere hineinzuversetzen, zu kommunizieren und Konflikte zu lösen.

Bei der **Personalkompetenz** stehen Fähigkeiten und Einstellungen im Vordergrund, welche die individuelle Haltung zur Arbeit, zur jeweiligen Berufsrolle und zur eigenen Person reflektieren sowie zur Identitätsbildung beitragen. Diese personale Dimension beinhaltet die Fähigkeit zur

---

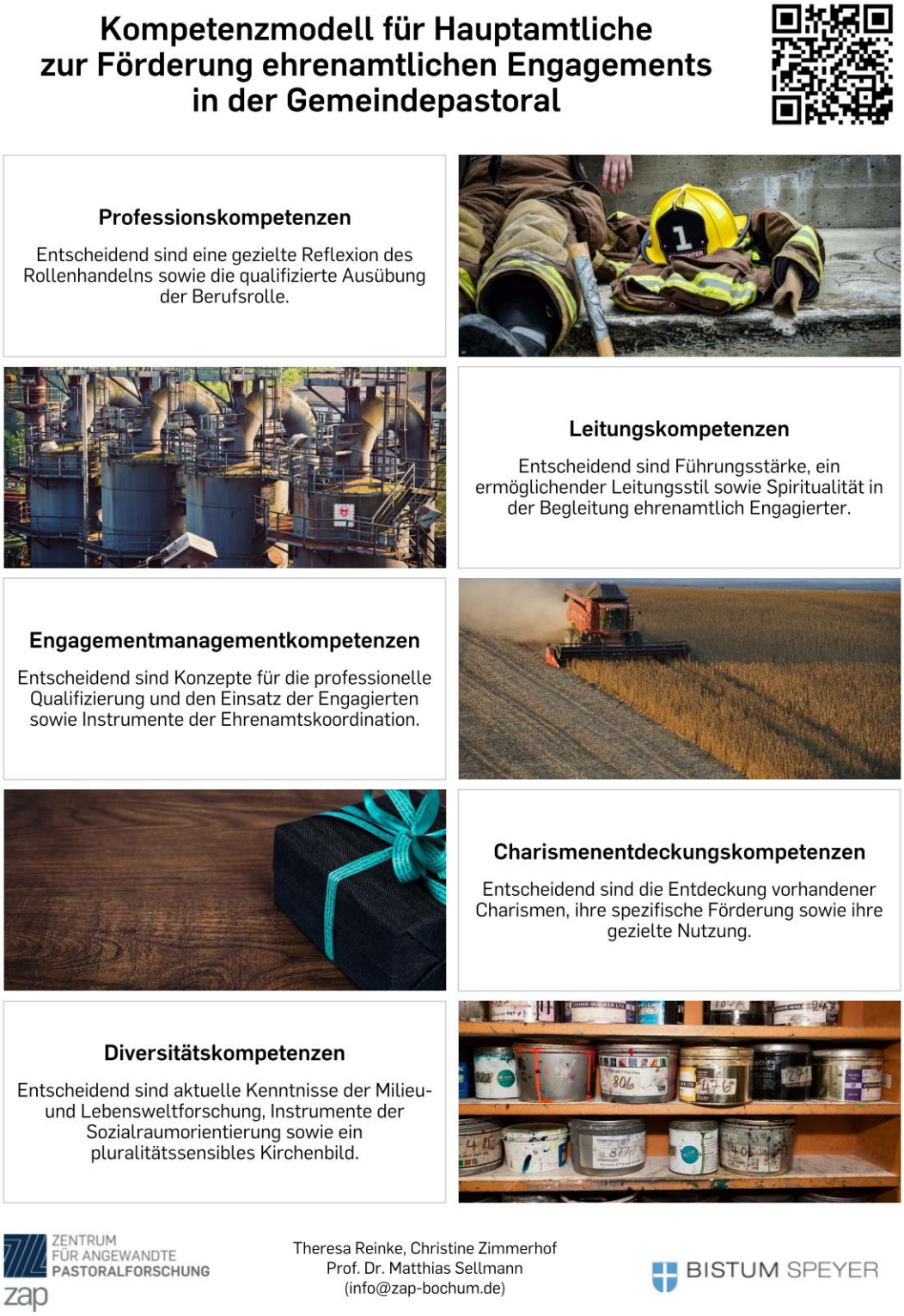
[34] Klieme, Eckhard / Hartwig, Johannes: Kompetenzkonzepte in den Sozialwissenschaften und im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. In: Prenzel, Manfred / Gogolin, Ingrid / Krüger, Heinz-Hermann (Hg.): Kompetenzdiagnostik. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Sonderheft 8/2007. S. 11–29.
Windeler, Arnold: Kompetenz. Sozialtheoretische Grundprobleme und Grundfragen. In: Windeler, Arnold / Sydow, Jörg (Hg): Kompetenz. Sozialtheoretische Perspektiven. – Wiesbaden: Springer VS Medien 2014. S. 7–18.
Erpenbeck, John / Sauter, Werner: Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung. Ohne Gefühl geht in der Bildung gar nichts. – Wiesbaden: Springer Fachmedien 2015.

kritischen (Selbst-) Reflexion, die Ausbildung eines Bewusstseins zur Verantwortungsübernahme als auch zur Selbstorganisation und Selbstmotivation sowie die Fähigkeiten, Ziele zu setzen und Entscheidungen zu treffen.

Unter den Kompetenzbereich **spirituelle Kompetenz** werden in diesem Kompetenzmodell nicht die Fähigkeiten der einzelnen pastoralen Mitarbeiterin bzw. des einzelnen pastoralen Mitarbeiters, sein persönliches Leben und Arbeiten spirituell aus einer gepflegten Gottesbeziehung heraus zu deuten und zu gestalten[35], gefasst. Der Schwerpunkt liegt vielmehr auf den methodischen, sozialen und personalen Fähigkeiten, einzelne ehrenamtlich Engagierte oder Gruppen von ehrenamtlich Engagierten durch passgenaue spirituelle Angebote in ihrem Engagement zu begleiten und geistlich zu fördern. Auch die spirituelle Durchdringung und Ausrichtung von Konzepten und Arbeitsprozessen, welche u.U. die ganze Pfarrei betreffen, können unter diesem Kompetenzbereich gefasst werden. Es wäre möglich, diesen Kompetenzbereich mit dem Bereich Fachkompetenz zusammenzufassen. Jedoch ist im Rahmen dieses Kompetenzmodells eine bewusste Entscheidung für eine Differenzierung getroffen worden, um die dringende Notwendigkeit der Vermittlung so definierter spiritueller Kompetenzen zu unterstreichen.

[35] Vgl. Benke, Christoph: Spirituelle Kompetenz. Ein Diskussionsbeitrag. In: GuL 83/2. S. 81–91.

5.4 Kompetenzmodell[36]



[36] Online verfügbar als pdf-download unter URL: https://spark.adobe.com/page/Z80YifAuLjaA7/ [08.12.2016].

Professionskompetenzen

P1. Die Hauptamtlichen können ihr Rollenhandeln reflektieren. (PK*)
P2. Die Hauptamtlichen können ihre Rollenidentität aktiv gestalten. (PK)
P3. Die Hauptamtlichen kennen die Grundsätze und Strukturen kirchlicher Gremien in Pfarrei und Bistum. (FK)
P4. Die Hauptamtlichen können empathisch, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten. (SK)
P5. Die Hauptamtlichen können kritik- und dialogfähig miteinander und mit anderen zusammenarbeiten. (SK)

Leitungskompetenzen

L1. Die Hauptamtlichen können das Modell einer „ermöglichenden Leitung" erläutern und umsetzen. (FK)
L2. Die Hauptamtlichen kennen die Regeln der Delegation und können Aufgaben und Zuständigkeiten an haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen delegieren. (FK)
L3. Die Hauptamtlichen können die Zusammenarbeit im Team und der ganzen Pfarrei mit geistlichen Impulsen fördern sowie Arbeitsprozesse geistlich begleiten. (SpK)

Engagementmanagementkompetenzen

E1. Die Hauptamtlichen kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche. (FK)
E2. Die Hauptamtlichen kennen die Sinnhaftigkeit und Wirkungszusammenhänge sowie Instrumente einer gelungenen Ehrenamtskoordination (z.B. für Gewinnung, Qualifikation und Begleitung) und können diese situationsangemessen und differenziert einsetzen. (FK)
E3. Die Hauptamtlichen können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch befähigen sowie unterstützen. (FK)
E4. Die Hauptamtlichen können gemeinsam mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren. (FK)
E5. Die Hauptamtlichen kennen Formen einer Kultur der Anerkennung und können diese anwenden. (FK)

Charismenentdeckungskompetenzen

C1. Die Hauptamtlichen können erläutern, was unter einer „Pastoral des Rufens" bzw. was unter Charismenorientierung im Bistum Speyer verstanden wird und welche Bedeutung diese für die pastorale Ausrichtung des Bistums hat. (FK)
C2. Die Hauptamtlichen können die Christinnen und Christen anleiten, ihre je eigenen Charismen und die anderer Menschen zu entdecken und diese gemäß ihrer Berufung in Kirche und Gesellschaft gezielt einzusetzen. (FK)
C3. Die Hauptamtlichen können die Christinnen und Christen durch geistliche Impulse bei der Entdeckung ihrer Charismen unterstützen. (SpK)
C4. Die Hauptamtlichen können die Kompetenzen haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen. (FK)
C5. Die Hauptamtlichen können haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen je nach ihren Kompetenzen in Arbeitsprozesse einbinden. (FK)

Diversitätskompetenzen

D1. Die Hauptamtlichen können unterschiedliche Formen kirchlichen Lebens unterstützen, auch wenn diese nicht mit dem eigenen Kirchenbild konform sind. (PK)
D2. Die Hauptamtlichen kennen aktuelle Erkenntnisse der Milieu- und Lebensweltforschung. (FK)
D3. Die Hauptamtlichen können Menschen unterschiedlicher Milieus ansprechen. (FK)
D4. Die Hauptamtlichen können mit Menschen unterschiedlicher Milieus gemeinsam nach je passenden, heterogenen Formen des kirchlichen Lebens suchen. (FK)
D5. Die Hauptamtlichen kennen Prinzipien der Sozialraumorientierung und Instrumente der Sozialraumanalyse und können diese umsetzen bzw. anwenden. (FK)

*FK = Fachkompetenz, SK = Sozialkompetenz; PK = Personalkompetenz; SpK = Spirituelle Kompetenz

ZENTRUM FÜR ANGEWANDTE PASTORALFORSCHUNG
zap

Theresa Reinke, Christine Zimmerhof
Prof. Dr. Matthias Sellmann
(info@zap-bochum.de)

Dieses Werk steht unter einer Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International.
Alle Bilder: pixabay.com (lizenzfrei)

Abbildung 8: Übersicht Kompetenzmodell

5.5 Notwendige Schritte zur Vermittlung der angestrebten Kompetenzen

Die Umstellung der Aus- und Fortbildung der hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich Förderung ehrenamtlichen Engagements auf die beschriebene Kompetenzorientierung erfolgt innerhalb der bestehenden Strukturen und Formate. Die Einführung des Kompetenzmodells gibt der Aus- und Fortbildung im Bistum Speyer eine neue inhaltliche Ausrichtung und dient durch die Fokussierung auf die genannten Kompetenzen der Qualitätssteigerung des Bildungsprogramms. Zum einen soll den an Aus- und Fortbildung Teilnehmenden durch die Implementierung des Kompetenzmodells in bestehende Strukturen keine höhere zeitliche Arbeitsbelastung entstehen, zum anderen werden dadurch vorhandene Ressourcen genutzt, sodass für das Bistum Speyer keine zusätzlichen personellen und finanziellen Mehrausgaben entstehen.

Durch die Ableitung der geforderten Kompetenzen aus dem neuen Seelsorgekonzept ist sichergestellt, dass die Aus- und Fortbildung praxisrelevant ausgerichtet ist. Der Erwerb der entsprechenden Kompetenzen soll gewährleisten, dass die in „Der Geist ist es, der lebendig macht“ geforderten Ziele und Standards realistisch erfüllt und eingehalten werden können.

Bei der Entwicklung des Kompetenzmodells ist darauf geachtet worden, dass die jeweiligen Kompetenzen durch Indikatoren, welche die Erreichung der Kompetenz markieren, qualifiziert worden sind. Auf diese Weise kann durch die Verantwortlichen in Aus- und Fortbildung überprüft werden, ob eine Mitarbeiterinnen oder ein Mitarbeiter das angezielte Kompetenzniveau erreicht hat. Es ist zudem besonders hervorzuheben, dass die Ziele und Bewertungsaspekte dem aus- und fortzubildenden pastoralen Personal transparent gemacht werden kann. Transparenz ist ein Faktor, der die Akzeptanz von Bildungsmaßnahmen signifikant steigern kann und damit zu einer höheren Wirksamkeit beiträgt. Die Indikatoren sind jeweils so formuliert, dass sie auf die jeweilige Aus- und Fortbildungsphase im Bistum Speyer angepasst worden sind. Trotz dieser Spezifizierung auf eine bestimmte Diözese lässt sich dieses Kompetenzmodell unter Anpassung der jeweiligen Indikatoren auch auf andere kirchliche Kontexte übertragen.

Während der Entwicklung des Kompetenzmodells haben die Verantwortlichen in der Arbeitsgruppe die jeweiligen didaktischen Formate und Prüfungssituationen systematisch nach Aus- und Fortbildungsphasen sortiert (Studium, Ausbildungsphase I (Pastoralkurs), Ausbildungsphase II (Vorbereitung auf die zweite Dienstprüfung) und Fortbildung).[37] Vor dem

[37] Vgl. Anhang X. Arbeitsschritt: Zuordnung der Kompetenzen zu Formaten der Vermittlung und des Nachweises je beruflicher Phase (*Arbeitsdokument*).

Hintergrund dieser Vorarbeit sind anschließend die Indikatoren passgerecht für die jeweiligen Phasen formuliert worden, die eine Überprüfung der Erreichung des angestrebten Kompetenzniveaus ermöglichen sollen.[38]

Beispiel: Professionskompetenzen

P1) Die HA können ihr Rollenhandeln reflektieren.

Berufliche Phase	**Indikatoren** Dies weisen sie nach,	**Formate der Vermittlung / Reflexion und Feedback**
Ausbildung I (Pastoralkurs)	… indem sie im *Praktikumsbericht* anhand von beispielhaften Situationen ihre Erfahrungen und Beobachtungen bzgl. ihrer professionellen Rolle in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten beschreiben und die spezifischen Rollenanforderungen reflektieren. … indem sie während der *Praxisreflexionstage / im Reflexionsgespräch mit dem Mentor & Ausbildungsleitung (Praktikum)* spezifische Anforderungen an ihre professionelle Rolle in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten in der Gemeindepastoral beschreiben, ihr eigenes Verhalten reflektieren sowie persönliche Sicherheiten und Herausforderungen bzgl. ihres Rollenhandelns erkennen.	Kurs Kommunikation, Gemeinde- / Pfarreipraktikum, Praktikumsbericht, Gespräch mit Dozentin, Praxisreflexionstage, Pastoral-psychologischer Grundkurs, Vorlesungen, Fallbeispiele

Abbildung 9: Beispiel für den Zusammenhang zwischen Kompetenz, Indikatoren und Formaten der Vermittlung

Um eine qualitätvolle Vermittlung der jeweiligen Kompetenzen sowie ihre dann schlussendlich notwendige Überprüfung zu gewährleisten, ist es notwendig, dass alle Dozierenden und Verantwortlichen, die in den aufgelisteten Aus- und Fortbildungsformaten tätig sind, über die kompetenzorientierte Umstellung der Aus- und Fortbildung informiert und auf die Verbindlichkeit des Modells hingewiesen werden. In der Folge müssen sie ihre zu vermittelnden Inhalte und Themen sowie ihre didaktischen Konzepte dahingehend überprüfen und anpassen, dass die Vermittlung der Kompetenzen in den jeweiligen Aus- und Fortbildungsphasen erreicht wird. Hierbei ist zudem auf die Klassifizierung der Kompetenzen in den Kompetenzbereichen nach Fach-, Sozial-, Personal-, sowie spiritueller Kompetenz zu achten, um besonders den entsprechend notwendigen didaktischen Aspekt zu berücksichtigen. Verantwortung für die Information und Schulung der Dozierenden tragen qua Amt die Mitglieder der für das Kooperationsprojekt eingesetzten zweiten AG. Es wird vorausgesetzt, dass dann alle Akteure auf dem neuesten Stand des Ehrenamtsdiskurses sind bzw. sich fortwährend fortbilden, wenn sie ein entsprechendes Format überarbeiten bzw. anbieten.

Die Implementierung des Modells soll nach Möglichkeit bereits mit dem Beginn einer neuen Ausbildungsphase bzw. eines neuen Fortbildungsformats im kommenden Jahr erfolgen. Falls

[38] Die im Rahmen der Projektlaufzeit in der Arbeitsgruppe gemeinsam am Beispiel der Professionskompetenzen formulierten und beschlossenen Indikatoren s. Anhang XI. Arbeitsschritt: Formulierung von Indikatoren der Kompetenzen (*Arbeitsdokument*).

dies nicht simultan möglich sein sollte, kann die Umstellung auf die Kompetenzorientierung im Bereich Ehrenamtsförderung auch sukzessive in den einzelnen Aus- und Fortbildungsphasen erfolgen.

6 Weitere Schritte / Empfehlungen

Das vorgestellte Kompetenzmodell wird, wie beschrieben, im kommenden Jahr sukzessive im Bistum Speyer eingeführt. Das bedeutet, dass die gesamten Aus- und Fortbildungsbereiche und -maßnahmen, welche die Themen der Engagementförderung und der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten berühren, vollständig auf Kompetenzorientierung umgestellt werden. Wie aufgezeigt, handelt es sich um ein Kompetenzmodell, das aus seiner abduktiven Herleitung eng mit dem neuen Seelsorgekonzept „Der Geist ist es, der lebendig macht" verbunden ist und die Einhaltung und Erreichung der dort für die anstehenden Herausforderungen neuer Gemeindestrukturen formulierten Ziele und Standards für die Seelsorge garantieren bzw. ermöglichen soll. Der Schwerpunkt liegt aufgrund seiner Genese zunächst auf dem Bereich der Gemeindepastoral. Für die zukünftige Ehrenamtsentwicklung im Bistum Speyer (und darüber hinaus) ist es sinnvoll und notwendig, das Kompetenzmodell für die die kategoriale Seelsorge zu erweitern. Aufgrund der in der Kategorialseelsorge vertretenden Typen ehrenamtlich Engagierter (vgl. Typologie ehrenamtlich Engagierter: Typ C und D), die sich z.T. von den in der Gemeindepastoral auch aufgrund ihrer andersartigen Bedürfnislage bzw. ihrem unterschiedlichen Wunsch nach hauptamtlicher Begleitung voneinander unterscheiden, bedarf es im Umgang mit ihnen u.U. einer Erweiterung des Kompetenzmodells. Es ist daher zu empfehlen, das bestehende Kompetenzmodell zur Förderung ehrenamtlichen Engagements durch spezielle Kompetenzen für die Kategorialseelsorge zu ergänzen, um es für dieses pastorale Feld anschlussfähig zu machen.

Mit der Umstellung auf Kompetenzorientierung im Bereich der Formate und Maßnahmen, welche die Ehrenamtsförderung und die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten betreffen, ist ein erster Schritt zur Steigerung der Transparenz und der Qualität in der Aus- und Fortbildung gegangen worden. Wenn weit gedacht wird, wäre es möglich, die gesamte Aus- und Fortbildung eines Bistums kompetenzorientiert auszurichten und die Bildungsmaßnahmen im Sinne einer modernen Standardorientierung zunehmend zu professionalisieren.

Mit Blick auf das Bistum Speyer ist jedoch zunächst der Beginn der Implementierung des vorgestellten Kompetenzmodells nach einem Jahr zu evaluieren, um erste Hinweise auf die Wirksamkeit der veränderten Bildungsmaßnahmen zu erhalten. Um jedoch einen wirklichen Erfolg oder Misserfolg diagnostizieren zu können, bedarf es einer Langzeitevaluation, da sicherlich der Ausbildungszyklus von 5 Jahren abgewartet werden muss. Auch die Erfassung aller hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen benötigt einen langfristigeren Zeitraum. Die Bereitschaft zu einem

gezielten Controlling sollte mit der Entscheidung zu einer Implementierung des Kompetenzmodells zentral einhergehen.

Aufgrund seiner engen Anbindung an bestehende Bistumsstrukturen und aufgrund seiner wissenschaftlich fundierten Herleitung wird davon ausgegangen, dass das Ergebnis des Kooperationsprojektes zur Förderung ehrenamtlichen Engagements zu einer signifikanten Qualitätssteigerung der Bildungsmaßnahmen und in der Folge zu einer deutlichen Anhebung des Kompetenzniveaus der hauptamtlich Beschäftigten beitragen wird.

Eine noch offene, aber entscheidende Frage ist jedoch, welche Konsequenzen es hat, wenn eine hauptberufliche Mitarbeiterin oder ein hauptberuflicher Mitarbeiter langfristig das geforderte Kompetenzniveau nicht erreicht. Diese Frage dürfte wohl in Zukunft die Personalabteilungen der verschiedenen Bistümer beschäftigen. Auch wenn es eventuell keine unmittelbaren Restriktionen oder Konsequenzen für den einzelnen hauptberuflich Mitarbeitenden bei nicht Erreichung eines bestimmten Kompetenzniveaus haben wird, so bietet die Kompetenzorientierung dennoch eindeutig die Vorteile einer stärkeren Transparenz von Prüfungs- und Beurteilungsanforderungen sowie der prognostischen Identifizierung von Führungspotentialen, wenn bei einem Mitarbeitenden im positiven Sinn ein sehr hohes Kompetenzniveau diagnostiziert werden kann.

Neben der Weiterentwicklung des vorgestellten Kompetenzmodells sei noch einmal auf die Erkenntnislinien zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen gelingenden ehrenamtlichen Engagements der ersten Phase des Kompetenzmodells verwiesen. Die Entscheidung, zunächst bei der verstärkten Qualifizierung der hauptamtlich pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzusetzen, war eine Schlussfolgerung aus den aus dem Interviewmaterial abgeleiteten Erkenntnislinien. Zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Bistum Speyer ist es sinnvoll und notwendig, neben der Implementierung des Kompetenzmodells diese Erkenntnislinien systematisch in den Blick zu nehmen und daraus Handlungsimpulse für die Verbesserung der Situation des ehrenamtlichen Engagements abzuleiten. Als Beispiel sei an dieser Stelle die Förderung der religiösen Deutungs- und Sprachfähigkeit der Engagierten über ihre Tätigkeit zu nennen. Als genuin religiöse Organisation ist es zur Identitätsbildung sowohl für die einzelnen engagierten Mitglieder als auch für das gesamte Bistum entscheidend, dass die Engagierten sich auch in religiösen Deutungszusammenhängen zu ihrem Engagement äußern können.

In diesem Zusammenhang sei zudem auf die ausführliche Übersicht der Engagementfelder im Bistum Speyer[39] verwiesen, welche die erste AG des Kooperationsprojektes erstellt hat, sowie noch einmal auf die gebildete Typologie (Typen A – D) verwiesen. Je nach Engagementtyp und Engagementbereich braucht es unterschiedliche Maßnahmen und Schritte, die in den unterschiedlichen kirchlichen Organisationszusammenhängen je eigens zu planen und zu strukturieren sind, um die Engagementfreundlichkeit des Bistums zu erhöhen.

Das Kooperationsprojekt hat einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, die Situation des ehrenamtlichen Engagements im Bistum Speyer zu analysieren und qualitative Forschungsaussagen zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements in dieser Diözese zu treffen. Die Ergebnisse lassen sich mit kleineren Einschränkungen unter Beachtung des Entstehungskontextes auf andere Bistümer übertragen. Besonders die erstellte Typologie (Typen A – D) weitet den Blick auf die Vielfalt der ehrenamtlich in der Kirche Engagierten mit ihren je eigenen Bedürfnissen und Ansprüchen an ihr Engagementfeld.

[39] Vgl. unveröffentlichte Übersicht: Ehrenamtliches Engagement in der Diözese Speyer und dessen Unterstützung (Zuordnung von Aufgaben der Ehrenamtlichen, Angeboten und Zuständigkeiten bzgl. Fortbildung und Begleitung, Zuständigkeiten und Aufgaben von HA).

7 Literaturverzeichnis

Benke, Christoph: Spirituelle Kompetenz. Ein Diskussionsbeitrag. In: GuL 83/2. S. 81–91.

Bistum Speyer: Der Geist ist es, der lebendig macht (Joh 6,63). Das neue Seelsorgekonzept für das Bistum Speyer (= Gemeindepastoral 2015). Hg. v. Bischöfliches Ordinariat. – Speyer: 29. November 2015.
Online verfügbar unter URL: http://www.bistum-speyer.de/fileadmin/user_upload/1-0-0/Gemeindepastoral_2015/Grundlegende_Dokumente/Grundsatzpapier_2015_WEB.pdf.pdf [02.11.2016].

Klieme, Eckhard / Hartwig, Johannes: Kompetenzkonzepte in den Sozialwissenschaften und im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. In: Prenzel, Manfred / Gogolin, Ingrid / Krüger, Heinz-Hermann (Hg.): Kompetenzdiagnostik. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Sonderheft 8/2007. S. 11–29.

Erpenbeck, John / Sauter, Werner: Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung. Ohne Gefühl geht in der Bildung gar nichts. – Wiesbaden: Springer Fachmedien 2015.

Kuckartz, Udo: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. – Weinheim / Basel: Beltz Juventa 2014[2].

Kruse, Jan: Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. – Weinheim / Basel: Beltz Juventa 2014[2].

Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. – Weinheim / Basel: Beltz 2010[11].

Otte, Gunnar: Sozialstrukturanalysen mit Lebensstilen. Eine Studie zur theoretischen und methodischen Neuorientierung der Lebensstilforschung. – Wiesbaden: VS Verlag 2004.

Reichel, Kristin / Stuth, Ana-Maria: Eine Engagementstrategie in Kirchen entwickeln – mit Freiwilligenmanagement zum Erfolg. In: Kröger, Elisa (Hg.): Wie lernt Kirche Partizipation? Theologische Reflexion und praktische Erfahrungen. – Würzburg: Echter Verlag 2016. S. 373–380.

Reifenhäuser, Carola / Reifenhäuser, Oliver (Hg,): Praxishandbuch Freiwilligenmanagement. – Weinheim / Basel: Beltz Juventa 2013.

Reifenhäuser, Oliver: Unterschiedliche Freiwilligenkulturen in Organisationen. In: Newsletter der beratergruppe ehrenamt. Januar 2015.

Sellmann, Matthias: Katholische Kirche heute: Siebenfache Pluralität als Herausforderung der Pastoralplanung. In: Damberg, Wilhelm / Hummel, Karl-Joseph (Hg.): Katholizismus in Deutschland. Zeitgeschichte und Gegenwart (Veröffentlichungen der Kommission für Zeitgeschichte B 130). – Paderborn: Ferdinand Schöningh 2015. S. 113–140.

Stelzer, Marius / Heyse, Marko: Typologie der Lebensführung. Sozialstrukturanalyse mit Lebensstilen. Online verfügbar unter URL: http://www.milieuforschung.de [19.03.2016].

Weinert, Franz (Hg.): Leistungsmessungen in Schulen. – Weinheim und Basel: Verlag Beltz 2001.

Windeler, Arnold: Kompetenz. Sozialtheoretische Grundprobleme und Grundfragen. In: Windeler, Arnold / Sydow, Jörg (Hg): Kompetenz. Sozialtheoretische Perspektiven. – Wiesbaden: Springer VS Medien 2014. S. 7–18.

Zimmer, Miriam / Sellmann, Matthias / Hucht, Barbara: Wissen, Können und Motivation – Netzwerkkompetenzen stufenweise ausbauen. In: Dies.: Netzwerke in pastoralen Räumen. Wissenschaftliche Analysen – Fallstudien – Praktische Relevanz. – Würzburg: Echter 2017. S. 189–214. (Im Erscheinen).

Weitere Veröffentlichungen aus dem Projekt

Kröger, Elisa / Reinke, Theresa / Zimmerhof, Christine: Motivation, Beauftragung und Leitung als Themen der Partizipationsförderung – Ein Werkstattbericht aus dem ZAP. In: εὐangel 1/2015.
Online verfügbar unter URL: http://www.euangel.de/ausgabe-1-2015/begabung-und-leitung/motivation-beauftragung-und-leitung-als-themen-der-partizipationsfoerderung-ein-werkstattbericht-aus-dem-zap/ [21.10.2016].

Reinke, Theresa / Zimmerhof, Christine: Ehrenamtliches Engagement im Bistum Speyer. Eine Typologie zu Motivation, Merkmalen und Rahmenbedingungen. Hg. v. Zentrum für angewandte Pastoralforschung in Bochum (= ZAP-Workingpaper 6). – Bochum 2016. Online verfügbar unter URL: http://www.zap-bochum.de/content/ZAP_Workingpaper_6_Reinke_Zimmerhof.pdf [21.10.2016].

ANHANG

I. Zur Arbeitsweise des ZAP[40]

Das „Zentrum für angewandte Pastoralforschung“ ist eine Neugründung, die am Lehrstuhl für Pastoraltheologie der Ruhr-Universität Bochum angesiedelt ist. Es existiert seit Oktober 2012 und wird von seinem Gründer Prof. Dr. Matthias Sellmann geleitet. In seiner anwendungsorientierten Organisationsform, Arbeitsweise und Größe handelt es sich um eine erstmalige und in der deutschsprachigen praktischen Theologie auch einmalige Organisation.

So wie man Zentren für angewandte Politik- oder Nanotechnologieforschung kennen mag, so bildet das ZAP eine Vermittlungsstelle zwischen den Entscheidungsfeldern der Pastoral und der Grundlagenreflexion der Theologie. Das bedeutet: Das ZAP ist weder die Verlängerung von diözesanen Pastoraldezernaten noch eine Unternehmensberatung noch eine bischöfliche Arbeitsstelle noch eine Akademie noch eine Institution der kirchlichen Organisationsentwicklung. Das ZAP bildet vielmehr eine Schnittstelle zwischen praktischer Theologie und den Entscheidungssituationen der Pastoralplanung in den Diözesen. Diese Schnittstelle fehlt vielerorts, da nur selten ein systematischer und problemgenauer Wissensaustausch zwischen universitärer Forschung und pastoraler Praxis stattfindet.

Das Ziel der Arbeit am ZAP ist dabei die universitäre Erforschung und Unterstützung unterschiedlicher Weisen einer glaubwürdigen Präsenz des Christlichen in unserer Gesellschaft und ihrer kirchlichen Organisationsform. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am ZAP interessiert sowohl in ihren wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten als auch in der Bearbeitung der verschiedenen Kooperationsprojekte, wie dies heute Ausdruck finden kann.

ZAP: Zuhören – Austauschen – Produzieren

Das methodische Vorgehen am ZAP orientiert sich in Anlehnung an die bekannte Trias Sehen-Urteilen-Handeln an dem Dreischritt Zuhören – Austauschen – Produzieren (Sellmann 2012):

1. Die verschiedenen Kooperationen beginnen mit dem z wie „zuhören“: Welches Wissen wirkt schon jetzt? Welche Lösungsenergie fließt bereits? Und was klappt wo warum? Hier kommen Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung zum Einsatz. Die Praxis wird als Lernort der Theologie verstanden.
2. Diese Informationen aus dem Praxisfeld werden zweitens mit dem Depot theologischer, pädagogischer und sozialwissenschaftlicher Diskurse verbunden: a wie „austauschen“. Das Thema der Grundlagenforschung wird also aus dem Praxisfeld gewonnen.
3. Aus dem elliptischen Kraftfeld dieser beiden Pole werden drittens Instrumente des Wissenstransfers gewonnen. Diese Produkte (p wie „produzieren") sind die konkreten Handlungsvorschläge aus der Arbeit des ZAPs. Optimalerweise bereichern diese nicht nur die Pastoral vor Ort, sondern stimulieren auch eine gesellschaftlich und pastoral relevantere Theologie.

[40] Auszug aus: Kröger, Elisa / Reinke, Theresa / Zimmerhof, Christine: Motivation, Beauftragung und Leitung als Themen der Partizipationsförderung – Ein Werkstattbericht aus dem ZAP. In: εὐangel 1/2015. Online verfügbar unter URL: http://www.euangel.de/ausgabe-1-2015/begabung-und-leitung/motivation-beauftragung-und-leitung-als-themen-der-partizipationsfoerderung-ein-werkstattbericht-aus-dem-zap/ [21.10.2016].

Abbildung 10: ZAP-Konfigurator

Der Begriff „Konfigurator“ stammt aus der Innovationstheorie und der Kreativitätstechnik. Lernpsychologisch weiß man, dass sich bei Praxisherausforderungen vor allem dann Lösungsenergien freisetzen, wenn das gegebene Problem grob vorgegliedert und somit der Möglichkeitsraum zu erwartender Lösungen eingegrenzt wurde. Gute Konfiguratoren halten dabei die Balance einer mittleren Abstraktion: Sie strukturieren einerseits hilfreich vor, formatieren aber andererseits nicht schon zu detailliert. Konfiguratoren sind demnach ein unersetzlicher Bestandteil von „open-innovation“-Verfahren.

Der Konfigurator impliziert folgende Thesen:

1. Gegenwärtige Kirchenentwicklung kann keiner der pointierten Herausforderungen ausweichen. Das bedeutet: Wer hier nicht aktiv entscheidet, über den wird entschieden. In jeder der pointierten Linien herrscht gegenwärtig ein Handlungsdruck, der in seiner Faktizität normative Kraft bekommen hat.
2. Der Konfigurator ist auf weitere Linien hin offen. Die Themen, die zurzeit am ZAP angesiedelt sind, fokussieren jedoch diese sieben Bereiche kirchlicher Umbrüche.
3. Die in den sieben Linien pointierten Herausforderungen gelten für nahezu alle kirchlichen Akteure: Sei es eine Diözese, ein Orden, eine große Pfarrei, ein Verband oder ein Krankenhauskonzern. Überall ist der Handlungsdruck groß.

II. Ausführliche Übersicht des Projektverlaufs

November 2014	**Übernahme des Projektes** durch Theresa Reinke / Christine Zimmerhof
Fr, 07. Nov. 2014	Erstgespräch mit Dr. Kiefer und DK Vogelgesang
November 2014	Konzeption und Einarbeitung
November 2014 – April 2016	**Empirische Phase der Grundlagenforschung**
November 2014 – Februar 2015	**Durchführung der Interviews**
Januar 2014 – April 2015	• Transkription und Auswertung der Interviews • Erstellung eines Zwischenberichtes: Welche Motivation und welches Selbstbild prägt die freiwillig Engagierten?
Mi, 13. Mai 2015 (14 – 16 Uhr)	**Sitzung der Arbeitsgruppe: Zwischenbericht** • Bericht über Erkenntnislinien der Interviews und Desiderat bzgl. verengter Stichprobe • Absprachen zum weiteren Vorgehen: Entscheidung für Nachjustierung der Stichprobe
Juni – November 2015	**Durchführung ergänzender Interviews** • Kontrastive Stichprobenbildung, Kontaktaufnahme, Durchführung • Transkription und Auswertung
Juli – September 2015	Einarbeitung und Übersicht von aktuellen Grundsatzpapiere, Strategien, Programme und Angebote zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Bistum Speyer
August	Einarbeitung und Übersicht von Maßnahmen zur Förderung des freiwilligen Engagements im Gebiet des Bistums (z.B. kommunal)
September 2015	**Umfrage Pastoralteams** • Erstellung eines Fragebogens, Stichprobenbildung, Anschreiben • Rücklauf und Auswertung
Di, 17. Nov. 2015	**Pastoraltag des Bistums** • Information über das Projekt • Thematische Blitzumfrage
Di, 1. Dez. 2015 (13 – 18 Uhr)	**Sitzung der Arbeitsgruppe: Zwischenbericht** („Halbzeitbericht“) • Ergebnisse der Interviews: Präsentation der Typologie • Ergebnisse der Umfrage Pastoralteams • Einblick in säkulares Ehrenamtsmanagement im geographischen Gebiet des Bistums • Diskussion: Rolle der Engagierten / Gläubigen in der Zukunft des Bistums Speyer und Desiderate
Januar – Mai 2016	Erarbeitung einer Übersicht „Ehrenamtliches Engagement in der Diözese Speyer und dessen Unterstützung“ (durch Verantwortliche des Bistums)
Jan. – Mai 2016	**Erarbeitung des Berichts zur empirischen Phase („Workingpaper“)**
März – April 2016	Erarbeitung des aktuellen Diskurses zur Rolle von Hauptamtlichen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten
Do, 14. April 2016 (13 – 18 Uhr)	**Endbericht Empirische Phase** • Präsentation des Workingpapers • Diskussion Übersicht „Ehrenamtliches Engagement““ • Einblick in aktuellen Diskurs zur Rolle von Hauptamtlichen • Präsentation des Entwurfs „Maßnahmen für Hauptamtliche“ • Entscheidung für fokussiertes weiteres Vorgehen

April 2016 – Dez. 2016	Maßnahme zur Förderung ehrenamtlichen Engagements
Mi, 18. Mai 2016	**Auftrag der KPP** • Präsentation der Ergebnisse und des Vorschlags „Curriculum“ • Einrichtung neue Arbeitsgruppe mit dem Auftrag einer Konzeptentwicklung für die Aus- und Fortbildung von HA in der Gemeindepastoral
Mo, 06. Juni 2016 (13:30 – 17:30 Uhr)	**Konstituierende Sitzung der neuen Arbeitsgruppe** • Erarbeitung einer Übersicht: Wo wird das Thema „Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen“ bisher in Aus- und Fortbildung schon behandelt? • Diskussion von Lernzielen und Desideraten • Planung weiteres Vorgehen der AG
Juni / Juli 2016	**Erarbeitung der Anforderungen an die Hauptamtlichen und Strukturen ihrer Aus- und Fortbildung** • Analyse des neuen Seelsorgekonzeptes bzgl. der Anforderungen an Hauptamtliche in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten • Formulierung von erforderlichen Kompetenzen • Einarbeitung in Strukturen und Formate der Aus- und Fortbildung des pastoralen Personals im Bistum
Do, 1. September 2016 (14 – 18 Uhr)	**Sitzung der Arbeitsgruppe: Kompetenzen** • Vorstellung und Diskussion der geforderten Kompetenzen • Priorisierung favorisierter Kompetenzen • Zuordnung der Kompetenzen zu beruflichen Phasen
September 2016	**Entwicklung Kompetenzmodell** • Formulierung von zentralen Kompetenzen Hauptamtlicher für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten
Mi, 5. Oktober 2016 (9 – 13 Uhr)	**Vorstellung und Diskussion Kompetenzmodell** • Zuordnung der Kompetenzen zu Formaten und in der Aus- und Fortbildung
Oktober / November 2016	**Erarbeitung von Indikatoren zum Nachweis der Kompetenzen** • Zuordnung der Kompetenzen zu Formaten der Vermittlung und des Nachweises je beruflicher Phase • Formulierung von Indikatoren der Kompetenzen
Mo, 21. November 2016 (10 – 18 Uhr)	**Sitzung der Arbeitsgruppe: Indikatoren und Maßnahmen zur Implementierung des Kompetenzmodells im Bistum** • Diskussion und Formulierung von Indikatoren • Erarbeitung notwendiger Schritte zur Implementierung • Planung Bericht an die KPP • Reflexion der Zusammenarbeit
November – Dezember 2016	**Erstellung der Abschlussdokumentation** und **Entwicklung des online-Präsentationstools**
Mi, 14. Dezember 2016	**Bericht an die KPP** • Vorlage der Abschlussdokumentation zum Projekt • Präsentation „Kompetenzmodell“ und Maßnahmen zur Implementierung des Kompetenzmodells in den Strukturen der Aus- und Fortbildung des Bistums“ • Diskussion und Klärung weiterer Schritte

Abbildung 11: Ausführliche Übersicht des Projektverlaufs

III. Übersicht: Typologie ehrenamtlich Engagierter (Typ A – D)

Typ A: Rein kirchengemeindezentriert Engagierte

- Dominate Motivation: Engagement für die Erhaltung eines tradierten Bildes von Kirche und für die eigene soziale Eingebundenheit
- Hohe Bindung zur Ortsgemeinde: Pfarrgemeinde als Lebensort
- Kontinuierliches und intensives Engagement: Gesicht der Kirche vor Ort
- Hohes Selbstverständnis im eigenen Ehrenamt: kein Bedürfnis nach Koordination des Engagements
- Leiden unter Relevanzverlust und mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung von Kirche: dadurch fehlende Plausibilität des intensiven Engagements
- Kaum Bewusstsein oder Sprachfähigkeit, über Glauben als Motivation zum engagierten Leben zu sprechen
- Erhaltung des Status Quo: kein Interesse an Partizipation bei Pastoralentwicklung, kein Leitungsverständnis

Typ B: Kirchengemeindezentriert Engagierte mit zusätzlich religiös motivierter Bindung außerhalb der Pfarrei

- Intensives Engagement in der Kirchengemeinde vor Ort (vgl. Beschreibung Typ A)
- Darüber hinaus: Engagement und Eingebundenheit in Diözesanverbänden bzw. geistlichen Gemeinschaften
- Stärkere Ausprägung der religiösen Sprachfähigkeit
- Erleben von religiöser Stärkung durch das kirchliche Engagement außerhalb der Pfarrei
- Entstehung des Engagements und der Bindung außerhalb der Pfarrei durch persönliche Ansprache und Einladung
- Dennoch lokale Kirchengemeinde als kirchlicher Lebensort, der sowohl kritisch beobachtet als auch aktiv mitgestaltet wird

Typ C: Engagierte in verbandlich/gemeindlichen Kontexten außerhalb der Pfarrei

- Dominate Motivation: persönliche Zugehörigkeit und Beheimatung im Engagementfeld
- Handeln mit Gleichgesinnten und Einsatz für Andere am gemeinsamen Ort
- Ort des Engagements für die eigene Person wichtiger religiöser Ort / Gottesdienste als wichtige Erfahrung
- Keine intensive kirchliche Sozialisation; Wahrung einer kritischen Distanz zur Institution Kirche (v.a. zur Pfarrgemeinde)
- Engagierte als Entdeckende, Lernende und Erfahrungssuchende
- Hohe Relevanz von Fortbildung sowie inhaltlicher Begleitung und Auseinandersetzung
- Hauptberufliche äußerst wichtig als persönlich nahe und inhaltlich begleitende Fachleute
- Selbstverständliche Mitgestaltung und Mitbestimmung von Angeboten und Rahmenbedingungen im Engagementfeld

Typ D: Bürgerschaftlich-sozial Engagierte in katholischen oder ökumenischen Einrichtungen

- Dominate Motivation: Engagement aufgrund des Wunsches nach einem Betätigungsfeld und aufgrund von Interesse an der gewählten Tätigkeit
- Selbstinitiative zum Engagement (keine direkte Ansprache aus dem Umfeld)
- Zuvor kein ehrenamtliches Engagement; zurzeit Ehrenamt mit hoher Verbindlichkeit und z.T. hohem zeitlichen Einsatz
- Großes Interesse an Aus- und Fortbildung sowie an Vernetzung mit anderen Engagierten aus dem gleichen Feld
- Hohe Zufriedenheit im eigenen Ehrenamt
- Wertschätzung der professionellen Begleitung durch den jeweiligen Träger (Ehrenamtskoordination) und der professionellen Standards
- Wertschätzung der Kirche als professioneller Träger für bürgerschaftlich-soziales Engagement; jedoch keine inhaltliche Nähe zur kirchlichen Lehre bzw. zur religiösen Ausrichtung

Abbildung 12: Übersicht Typologie ehrenamtlich Engagierter

IV. Befragung der Pastoralteams: Fragebogen zum Umgang mit ehrenamtlichem Engagement

BISTUM SPEYER

RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM RUB

Fragebogen zum Umgang mit ehrenamtlichen Engagement

1. Allgemeine Angaben

Berufsbezeichnung: _____ Stellenumfang: _____

Alter: _____ Geschlecht: _____

Eigene Tätigkeitsfelder bzw. pastorale Schwerpunkte:

_____

_____

_____

_____

2. Persönliche Bezüge zum ehrenamtlichen Engagement

2.1 Bei der Untersuchung der Rolle hauptamtlicher Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten zeigen sich drei Felder: inhaltliche Zusammenarbeit, Unterstützung und Qualifizierung, Koordinierung und Kontakt.

In welchen Bereichen Ihrer beruflichen Tätigkeiten haben Sie Kontakt zu Ehrenamtlichen? Beschreiben Sie bitte gegliedert nach den drei Feldern der Zusammenarbeit, die Aufgaben, die Ihnen ggf. in diesen Bereichen zukommen.

Inhaltliche Zusammenarbeit:

_____

_____

_____

_____

_____

Unterstützung und Qualifizierung:

_____

_____

_____

_____

_____

Koordinierung und Kontakt:

_____

_____

_____

_____

_____

2.2. Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit entfallen auf die Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten insgesamt? _____

2.2.1. Wie viel Prozent davon wenden Sie auf für:

inhaltliche Zusammenarbeit? _____ Unterstützung und Qualifizierung? _____

Koordinierung und Kontakt? _____

2015-09-01 | 1

2.3. Welche Herausforderungen sehen Sie persönlich in Ihrer Arbeit in Bezug auf

die inhaltliche Zusammenarbeit?

_____
_____
_____
_____

die Unterstützung und Qualifizierung?

_____
_____
_____
_____

die Koordinierung und den Kontakt?

_____
_____
_____
_____

2.4. Welche Unterstützungsmaßnahmen nehmen Sie für sich selbst in Anspruch oder wünschen Sie sich für Ihre Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten (u.a. von Seiten des Bistums Speyer)?

_____
_____
_____
_____

2.5. Inwiefern haben Sie Erfahrung mit gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen von Haupt- und Ehrenamtlichen?

_____
_____
_____
_____

2.6. Sind Sie bereit, an gemeinsamen Veranstaltungen teilzunehmen? ◯ Ja ◯ Nein

2.6.1. Welche Anforderungen stellen Sie an solche Formate?

_____
_____
_____
_____

2.7. Engagieren Sie sich selbst ehrenamtlich (in kirchlichen oder anderen Strukturen)? ◯ Ja ◯ Nein

2.7.1 Falls ja, beschreiben Sie bitte kurz Ihre Tätigkeit und Umfang!

_____
_____
_____
_____

3. Die Situation des ehrenamtlichen Engagements in Ihrer Pfarrei

3.1. Welche allgemeinen „Typen" von ehrenamtlich Engagierten nehmen Sie in Ihrer Pfarrei wahr? Welche Merkmale sind typisch für eine bestimmte Art des Engagements?

3.2. Welche Anforderungen stellen diese unterschiedlichen „Typen" an Sie als hauptberufliche Mitarbeiterin bzw. als hauptberuflichen Mitarbeiter?

3.3. Wie schätzen Sie spontan die aktuelle Situation des ehrenamtlichen Engagements im kirchlichen Leben Ihrer Pfarrei insgesamt ein?

◯ sich stetig verbessernd ◯ zufriedenstellend ◯ rückläufig ◯ stagnierend ◯ besorgniserregend

3.3.1 Was läuft gut?

3.3.2. Welche Schwierigkeiten zeigen sich?

3.3.3. An welchen Themen arbeiten Sie derzeit?

3.4. Wie werden Engagierte für eine ehrenamtliche Tätigkeit in Ihrer Pfarrei gewonnen? Welche Maßnahmen schätzen Sie als erfolgreich ein, welche Hindernisse sehen Sie?

3.5. Wie nehmen Sie die Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen im kirchlichen Leben Ihrer Pfarrei wahr?

3.6. Welche Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung ehrenamtlichen Engagements werden in Ihrer Pfarrei bereits angewendet? Welche Erfahrungen machen Sie damit?

3.7. Werden in Ihrer Pfarrei Ehrenamtliche in ihrem Engagement explizit geistlich-spirituell unterstützt? ◯ Ja ◯ Nein

3.7.1. Falls ja, welche geistlich-seelsorglichen Angebote gibt es?

3.8. Inwiefern nehmen ehrenamtlich Engagierte in Ihrer Pfarrei Leitungsfunktionen wahr?

3.8.1. Wie definieren Sie in diesem Zusammenhang „Leitung"?

4. Perspektiven des zukünftigen kirchlichen Engagements

4.1. Inwiefern partizipieren ehrenamtlich Engagierte an der Entwicklung Ihrer Pfarrei?

4.2. Wie wirken sich die Veränderungen des Gemeindepastoralprozesses 2015 auf die Situation des ehrenamtlichen Engagements aus?

_____
_____
_____
_____
_____

4.3. Welche Maßnahmen wenden Sie an (oder wollen Sie zukünftig anwenden), um die „Berufung und Verantwortung jeder und jedes Getauften" zu stärken und die „Mitwirkung aller an der Sendung der Kirche" zu ermöglichen? (vgl. Grundsatzpapier Gemeindepastoral 2015, s. Kap. 1 und 2)

_____
_____
_____
_____
_____

4.4. Inwiefern hat sich Ihre berufliche Arbeit bzw. Ihr persönliches Verständnis Ihrer beruflichen Rolle im Zusammenhang mit dem Gemeindepastoralprozess 2015 und anderen kirchlichen Entwicklungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten verändert?

_____
_____
_____
_____
_____

4.5. Wie sehen Sie in der sich verändernden Kirche zukünftig die spezifische, professionelle Rolle Ihrer Berufsgruppe im Miteinander zu den anderen sich im kirchlichen Leben Engagierenden?

_____
_____
_____
_____
_____

Ggf. weitere Ausführungen, sonstige Anmerkungen, Hinweise o.ä.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

V. Befragung der Pastoralteams: Auswertung

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Forschungsdesign und Stichprobe

- Schriftlicher Fragebogen (September / Oktober 2015)
  - 5 Seiten, zumeist offene Fragen
- zufällige Stichprobe von 15 Pastoralteams
  - 1 pro Dekanat (bis zu 7 Pfarreiengemeinschaften)
    2 pro Dekanat (mehr als 7)
  - Je 2-8 Pfarreien, 3.400 – 10300 Kath.
- Rücklauf aus 5 Teams
  - Je 3-8 Pfarreien,
    6600 – 10300 Kath.
  - je 1-3 Personen, insg. 12 Personen

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Stichprobe

- *Zur Stichprobe*
  - 5 GR
  - 4 Pfarrer
  - 2 Koop.
  - 1 Diakon
  - Fast alle 100 %-Stellenumfang

- *Engagieren Sie sich selbst ehrenamtlich?*
  - *Chöre, ADFC, Gremien, Stiftungen, Dorfleben, überdiözesane geistliche Angebote, ...*

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Eigene Schwerpunkte

- *Eigene Tätigkeitsfelder bzw. pastorale Schwerpunkte:*
  - Sternsingeraktion, Firmvorbereitung, Gottesdienste
  - Kooperator, Gottesdienste, Beerdigungen, Erwachsenenkatechese, Jugendarbeit
  - Gottesdienste, Sakramentenvorbereitung, Taufkatechese, Caritas / Sozialstation, Verwaltung / VWR, Weltkirche, Kolping, Christl.-Islam. Gesprächskreis, Ökumene, Firmvorbereitung
  - RU, Sakramentenpasotral / Erstkommunion; Firmung; Erstbeichte; Kinder- und Jugendarbeit (Kindertage, Sternsinger; Freizeiten); Bibelabende; Schulgottesdienste
  - Liturgische Feiern, M?, Sakramentalien; Leitung, Verwaltung und Zusammenführung von 7 Pfarreien; soziale und caritative Tätigkeit; Leitung des Dekanats
  - Kindermusikgruppe, Kommunionvorbereitung, Familienfreizeit
  - Gottesdienste, Kasualien, Seelsorge, spirituelle Bildung + Begleitung von Einzelpersonen und Gruppen, Jugendarbeit, Caritas
  - Religionsunterricht, Sakramentenkatechese, Gemeindeentwicklung, Gemeindeberatung, Trauerseelsorge, Gremienarbeit, Liturgie, Ökumene, Caritas
  - Katechese, Beerdigungen, Gottesdienste, Kita, Krankenkommunion
  - Firmvorbereitung, Schule, Jugend, Beerdigungen, Taufen, Hochzeiten, Büroorganisation, Homepage, etc.
  - Katechese; Schule; Ökumene; Altenarbeit; Wortgottesdienst; Krankenkommunion; Kindergottesdienst-Team; Sternsinger; kfd; Bibelteilen; 2-3 Besinnungsabende im Jahr; Gesprächskreis „Menschen mit Demenz begleiten"; Beerdigungen
  - Jugend, Liturgie, Wallfahrt, Krankenseelsorge, Verwaltung, Kitas, kfd, Kolping, Chöre, Messdiener, DPSG: Stamm und Bezirk, Elisabethenverein

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

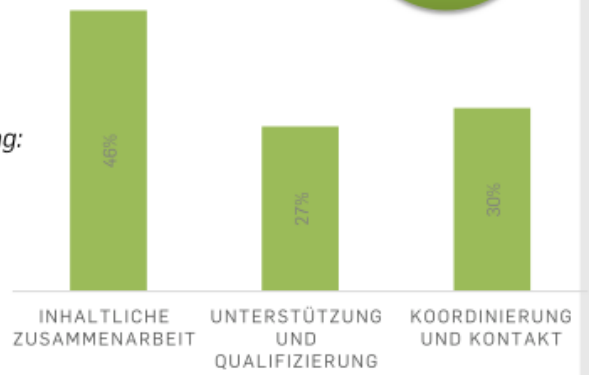
Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten

- *Wie viel Prozent Ihrer **Arbeitszeit** entfallen auf die **Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten** insgesamt?*

Ø ca. 40 %
(Von 10 % bis „fast immer irgendwie")

Davon:

- *inhaltliche Zusammenarbeit*: Ø 46 % (25 % – 60 %)
- *Unterstützung und Qualifizierung:* *Ø 27 % (20 % – 40 %)*
- *Koordinierung und Kontakt:* Ø 30 % (20 % – 50 %)



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Einschätzung der Situation

- *Wie schätzen Sie spontan die **aktuelle Situation des ehrenamtlichen Engagements** im kirchlichen Leben Ihrer Pfarrei insgesamt ein?* *(n = 10 Personen)*

	sich stetig verbessernd	zufriedenstellend	rückläufig	stagnierend	besorgniserregend
Team A	1				
Team B			1	1	1
Team C		2	1	1	
Team D					1
Team E		1			

Team A Team B Team C Team D Team E

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Einschätzung der Situation

- ***Was läuft gut?*** *(alle Nennungen zitiert)*

  Konkrete Dienste und Aufgaben: Liturgische Dienste; Liturgiekreise; caritative Dienste; manche Räte; zum Teil Gebäudemanagement; Finanzen; Wallfahrtswesen, kfd, Kitas; Katechese (2x); Zusammenarbeit mit Eltern bei Komm.-Vorbereitung; Familiengottesdienstteam; Kinder- u. Jugendarbeit; Jugendarbeit; Jugendchor

  Andere Merkmale und Strategien: Übernahme von mehr Eigenverantwortung; Alles, was neu entsteht; Zusammenarbeit mit Studenten, große Hilfe!; Dinge, wo Leute persönlich angefragt werden

- *Welche **Schwierigkeiten** zeigen sich?*

  Strukturelle Veränderungen: Weniger Engagement auf Ebene der großen Pfarrei – mehr auf Gemeindeebene;
  Mentalität und Verhalten der EA: Altes zu bewahren mit weniger EA, Erbe kann erdrücken + lähmen; Einzelne erachten Bereiche als ihr „Eigentum" und lehnen Unterstützung durch und Zusammenarbeit mit anderen ab
  Demographie: Ausfall älterer Engagierte, Neue sind nur schwer zu motivieren; Fehlen ganzer Jahrgänge im Pfarreileben; Überalterung von Kirchenchören, kfd, Kolping, liturgisch Engagierte
  Konkrete Felder und Aufgaben: Gremien (2x); Pfarreistruktur / Pfarrleben allg.; Sakristei, Katecheten

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Aktuelle Themen

- *An welchen **Themen arbeiten** Sie derzeit?*

(alle Nennungen zitiert)

Katechese und Kinder- / Jugendarbeit: Sakramentenpastoral; Erstkommunion; Kinderbibelnachmittag; Jugend
Liturgie: Liturgie; Gottesdienste ohne Pfarrer oder Hauptamtliche; Fußwallfahrt
Caritativ: Flüchtlinge
Strukturelle und pastorale Veränderungen und Entwicklungen: Zusammenführung (3 x) / Pfarreistruktur / Gemeindepastoral 2015 / pastorales Konzept; Ermöglichende Leitung, Partizipation von Verantwortung, guter Infofluss

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten

- *In welchen Bereichen Ihrer beruflichen Tätigkeiten haben Sie Kontakt zu Ehrenamtlichen? Beschreiben Sie bitte gegliedert nach den drei Feldern der Zusammenarbeit, die Aufgaben, die Ihnen ggf. in diesen Bereichen zukommen.*

Inhaltliche Zusammenarbeit	*Unterstützung und Qualifizierung*	*Koordinierung und Kontakt*
– Planen des neuen Firmkonzepts – Beginnt erst zu wachsen, Stelle erst sei 1.9. – In allen Bereichen der Seelsorge bis hin zum Verwaltungsrat und Pfarrgemeinderat – Sakramentenpastoral, Kindertage, Kinderfreizeit, Sternsinger, Jugendkreuzweg – Liturgie / Verwaltung / Gebäudemanagement, Ökumene, Sakramente, Erwachsenenbildung, Caritas, usw. – Vorbereitung der Kindergottesdienste mit Erwachsenen, Kinder- und Messdienerfreizeitgestaltung, Sternsingeraktion, Vorbereitung und Durchführung – Vorbereitung von Gottesdiensten + Gremienarbeit, Ausschüsse (Ba) – Sakramentenkatechese, Gottesdienstvorbereitung, Gremienarbeit, Liturgiekreise – Erarbeitung von Themen, z.B. für Familiengottesdienste. Vorstellungen der Teilnehmer ernst nehmen. Vortrage zu bestimmten Inhalten – Vorbereitung und Durchführung von Gottesdiensten und Veranstaltungen; Ideengeber, Motivator – Katechese -> Erstkommunion; Ökumene: Schulgottesdienst; Gottesdienste im Altenpflegeheim; Kindergottesdienst-Team – Liturgieausschuss, Räte, Leiterruden bzw. Leitungsteams. Hier geht es vor allem um Reflexion, Planung und Organisation für die Pfarrei bzw. die Gruppierungen. Außerdem geht es um inhaltliche Arbeit und Visionen sowie Zielfindung.	– Begleitung der Ausbildung zum Gottesdienstleiter – Förderung von Fortbildung und diözesanen Treffen; ggf. Mitfinanzierung; Einführung in den ehrenamtlichen Dienst der mit anvertrauten Seelsorgsbereiche – Sakramentenpastoral; Kinderfreizeit, Sternsinger – Liturgie, Caritas – Bereitschaft zur Unterstützung, Unterstützung innerhalb der Gruppen, geistliche Inputs – Lektorenschulung, Katechetenbegleitung, Gottesdiensthelfer, Jugendarbeit – Bereitstellen von Material, ständige Kontaktpersonen für Nachfrage u. Hilfestellung, regelmäßige Treffen vor allem bei Erstkommunion- und Firmvorbereitung, Miteinbeziehung u. Ermutigung Bereiche selbstständig zu übernehmen – Theologischer und pädagogischer Berater; Pressearbeit; Ausbildungsangebot XXX als qualifizierter Anbieter – Kindergottesdienst-Team / Unterstützung – Jugendleiterrunden / Obermessdienerrunden erhalten Unterstützung in Vorbereitung + Durchführung von Elementen in der Kinder- u. Jugendarbeit. Lit. Dienste erhalten Möglichkeiten der Vertiefung bzw. Durchführung ihres Dienstes ebenso im caritativen + katechet. Bereich. Die Angebote der Diözese zur Unterstützung werden weitergegeben u. gerne angenommen.	– Sternsingeraktion – Kontakt mit allen EA ist das A und O der Pastoral ; in Leitungsverantwortung die Gruppe zusammenhalten, informieren, voranbringen – Sakramentenpastoral; Kindertage; Kinderfreizeit, Sternsinger – Im Rahmen des PGR und VRs – Gremienarbeit – Gremienarbeit, Seelsorge in großen Räumen, Absprachen im Team – Terminabsprache treffen; „alle unter einen Hut bringen", Einteilung v. Gruppen; Räumlichkeiten buchen, Kontakte auch halten durch ständigen Informationsfluss – Einladungen, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Schulungen. Regelmäßige Veranstaltungen mit Teammitgliedern, Networking – Firmvorbereitung; Sternsinger – Über mich selbst, das Pastoralteam und das Pfarrbüro sowie über Vorsitzende, Leiter usw. Telefonisch, per Mail, per WhatsApp .

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten

- Wie nehmen Sie die **Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen** im kirchlichen Leben Ihrer Pfarrei wahr?

  Insgesamt v.a. gut, konstruktiv, wertschätzend (7 / 9),
  aber auch „besorgniserregend /misstrauisch", wenig Kommunikation

- Welche **Anforderungen** stellen die unterschiedlichen Typen von ehrenamtlich Engagierten **an Sie als hauptberufliche** Mitarbeitende?

  Vielfältige Anforderungen werden benannt (v.a. bzgl. Haltung und unterstützenden, koordinierenden bzw. korrigierenden Maßnahmen)
  => „24h verfügbar, immer und überall da zu sein, Lösung für jedes Problem, Vermittler bei Problemen und Streitigkeiten, Experte in Theologie etc."

- Welche **Herausforderungen** sehen Sie persönlich **in Ihrer Arbeit** in Bezug auf

  inhaltliche Zusammenarbeit: v.a. bzgl. Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen für neue verantwortungsvolle Aufgaben
  Unterstützung und Qualifizierung: v.a. Qualifizierungsangebote werden oft abgelehnt aus Zeitmangel, Qualifizierung belastet zusätzlich
  Koordinierung und Kontakt: v.a. Persönlicher Kontakt öffnet Türen <-> frißt aber Zeit

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten

- *Welche **Unterstützungsmaßnahmen** nehmen Sie **für sich selbst** in Anspruch oder wünschen Sie sich für Ihre Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten (u.a. von Seiten des Bistums Speyer)?*

  - Kontakt Abteilung / Referat Katechet. Dienste
  - Diverse Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen
  - Die richtigen Angebote zu den Bedürfnissen unserer EA; Ermutigung zu selbstständigem Handeln
  - Liturgische Bildung durch das Bistum; caritative Ausbildung durch die Caritas
  - Für mich selbst nehme ich keine Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch
  - Fortbildung, Exerzitien
  - Gemeinsame Fortbildungen, als Gemeindeberater trage ich dazu bei -> es geht oft um das Verhältnis von EA und HA
  - Gespräch mit Kollegen, Einhalten der Dienstgespräche, Umsetzungshilfe z.B. für neue Form der Erstkommunionvorbereitung
  - Gemeinsame Zielfindung, Rollenklärung
  - Weiterhin Schulungen / Angebote für die versch. pastoralen Felder. Eher Ausbauen statt reduzieren.

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Gewinnung von Engagierten

- Wie werden Engagierte für eine ehrenamtliche Tätigkeit in Ihrer Pfarrei **gewonnen** ? Welche **Maßnahmen** schätzen Sie als erfolgreich ein, welche Hindernisse sehen Sie?

  Erfolgreich: Persönliche Ansprache (10 / 15), Beziehungsnetz, gezielte Weiterentwicklungen von EA (nach Erstkommunionkatechese -> Fam.-GoDi)
  Hilfreich: klare Anforderung + Aufgabenprofil; über die eigenen Kinder
  Aber auch: Eigeninitiative; über Medien – insbesondere Projekte, Info-Veranstaltung, Offene Tür
  Weniger Erfolg: durch Aufruf im Pfarrbrief, Allg. Einladungen
  Schwierigkeiten: Beziehungsstörungen; Zerstreutheit von Pfarreien über zahlreiche Dörfer, (= weite Wege; Vereinzelung; mehrere Personen nötig)

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Gewinnung und Unterstützung

- **Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung** ehrenamtlichen Engagements:
  - Anerkennung / Wertschätzung: Würdigung nach langjähriger Tätigkeit; persönliches, häufiges Lob für gute Arbeit; Dankessen
  - Begleitung und Weiterbildung: Begleitung + Coaching von Katecheten, Lektoren, Kommunionhelfern; Klausurtage für Gremien; Teambegleitung durch HA; spezifische inhaltliche Angebote; Verweis auf Veranstaltungen des Bistums;
  - Explizit Keine

- Werden in Ihrer Pfarrei Ehrenamtliche in ihrem Engagement **explizit geistlich-spirituell unterstützt**?
  - **Ja**: in 3 Pfarreien/-gemeinschaften, **Nein**: in 2 Pfarreien/-gemeinschaften
  - (besondere) Gottesdienste; Spirituelle Impulse – geistliche Vorträge; Bibel teilen, geistliche Stunde; Glaubensgespräche; Exerzitien im Alltag, Tage der Stille; auf Klausur-Wochenenden

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Gewinnung und Unterstützung

- ***Gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen*** *von Haupt- und Ehrenamtlichen*
  - Bisher keine bis wenig Erfahrungen
  - Alle HA äußern ihre Bereitschaft an gemeinsamen Fortbildungen teilzunehmen.
  - Als Anforderungen an derartige Formate wird genannt:
    - Aktuelle, relevante Themen
    - Zeitlich für EA leistbar
    - Ausgeglichenes Verhältnis von EA & HA
    - Effizienz, Sachlichkeit, Praxistauglich
    - Gemeinschaftsfördernd
    - Aber auch inhaltlicher Gewinn für HA wichtig zu beachten

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Ehrenamtliche Leitung

- Inwiefern nehmen ehrenamtlich Engagierte in Ihrer Pfarrei **Leitungsfunktionen** wahr?

  Gremien: PGR / VWR (7x), eigenverantwortliches Management baulicher / finanzieller Sachfragen, Leitung der Ausschüsse (2x)
  Leitung von Gruppen und Angeboten: Familiengottesdienstteam, Messdiener, Firmkurs, Jugendgruppen, Grunddienste, Wallfahrt, Prozession, Erwachsenenbildung
  Verbände: Kolping, u.a.
  Gemeindeleiterinnen: „Es gibt in Gemeinden, vor allem Frauen, die „Gemeindeleiterinnen" sind und das hervorragend tun"
  Aber auch Verständnisschwierigkeiten als Rückmeldung (2x)

- Wie **definieren** Sie in diesem Zusammenhang „**Leitung**"?

  „Selbstständiges Arbeiten mit Begleitung"; „Eigenverantwortlich; (...), oft mit Rück-sprache / Information"; „ + eigenständige Suche nach MA", „Ein einem bestimmten Bereich (übertragene) Eigenverantwortung wahrnehmen – in Kontakt mit dem, der die Eigenverantwortung überträgt"; „Selbstständiges Arbeite und „Kümmern". Nicht auf Hauptamtliche „abladen". Muß aber noch verbessert werden."; „Leitung als ermög-lichende Leitung; jeder hat durch Taufe + Firmung die Gabe der Leitung; Kirche müßte hier mutiger sein"; „Moderation von Sitzungen"

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Pastoralentwicklung

- *Inwiefern **partizipieren** ehrenamtlich Engagierte **an der Entwicklung Ihrer Pfarrei**?*

  Im Kontext von Gemeindepastoral 2015: Mitgestaltungsmöglichkeiten des Prozesses (2x); Miteinscheidung; Mitarbeit am Pastoralen Konzept; Hauptaussschuss (2x)
  Gemeinsame inhaltliche Arbeit: neuer Firmkurs
  Allg. durch das Engagement: Insofern sie sich einbringen (2x)
  „Sie sind die treibende Kraft (zsm mit Seelsorgeteam); sie beraten mit, entscheiden mit, gehen mit"

- *Wie **wirken** sich die **Veränderungen des Gemeindepastoralprozesses** 2015 auf die Situation des ehrenamtlichen Engagements **aus**?*

  Ehrenamt wird wichtiger (2x); zugleich schwieriger: Verlangt größere Selbstständigkeit (2x)
  Prozessgestaltung als „relativ ernüchternd" (Sitzungen, Analysen, Umfragen);

  -> Umbruchssituation: „einige haben zum Ende des Jahres ihr Engagement eingestellt. Andere müssen nun gewonnen werden" (2x); „von Unsicherheit bei vielen bis Engagement bei wenigen" (3x); Unterstüzung und Sympathie durch größeren EA-Kreis
  -> „Aufbruchsstimmung"

  Noch nicht abschätzbar (2x)

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Pastoralentwicklung

- *Welche **Maßnahmen** wenden Sie an (oder wollen Sie zukünftig anwenden), um die „**Berufung und Verantwortung jeder und jedes Getauften**" zu **stärken** und die „Mitwirkung aller an der Sendung der Kirche" zu ermöglichen?*

  Mentalität und Bewusstseinsbildung: „Abschied von Hoch-Würden" / gemeinsame Würde hervorstellen und leben"; „Aufgaben zutrauen / zumuten"; „Verantwortung übertragen; nach Kräften unterstützen"; „wie bisher"
  Haltung der HA: „Vor allem offene Augen und Ohren"
  Konkrete Maßnahmen: Themen im Brautgespräch, Hausbesuche, Kontaktpflege; Einbindung möglichst vieler EA beim Pastoralen Konzept; „Wirkliche Verantwortung"
  Noch nicht entschieden / wir werden darüber beraten (2x); Keine (aufgrund instabiler Lage)

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Pastoralentwicklung

- *Inwiefern hat sich Ihre **berufliche Arbeit bzw. Ihr persönliches Verständnis** Ihrer beruflichen Rolle im Zusammenhang mit dem Gemeindepastoralprozess 2015 und anderen kirchlichen Entwicklungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten **verändert**?*

  Veränderte Zusammenarbeit: „der direkte Kontakt ist weniger geworden. Zusammenarbeit geschieht auf größerer Ebene in thematischen Zirkeln"; eigenen Rollenveränderung durch Stellenwechsel

  Herausforderungen: „Es ist nicht leicht"; „„Noch mehr Arbeit, weniger Freizeit – persönlich an die Grenzen"; „Früher war ich für alles zuständig; auch ich muss lernen zu delegieren"

  Gegenseitige Angewiesenheit: „Größere Angewiesenheit auf EA vor Ort"; „noch nie waren EA so wertvoll"; „Ehrenamtliche suchen immer mehr den / die Leitung / Leiter / Leiterin"

  Keinen Einfluss (2x)

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

Pastoralentwicklung

- *Wie sehen Sie in der sich verändernden Kirche **zukünftig** die **spezifische, professionelle Rolle Ihrer Berufsgruppe** im Miteinander zu den anderen sich im kirchlichen Leben Engagierenden??*

  Koordinierend: viel Koordination; klare Aufgabentrennung

  Begleitend (2x) / Ansprechpartner (2x): „tw. inhaltliche Begleitung", „Wächterin von Inhalten"; „ Den Einzelnen aber nicht ganz aus dem Auge verlieren"

  Professionell: Austausch; klare Aufgabentrennung; Charismenorientierung

  Geistliche Impulse: „geistliche Nahrung", Visionsarbeit

  Kooperativ / mehr Team und Miteinander (von HA & EA) (3 x); „ geschwisterlicher / partnerschaftlicher Führungsstil"; „gemeinsam unterwegs mit je spez. Talenten"

  Explizite Rollenveränderung der Geweihten: „nicht größer / steht nicht höher als der Laie; er ist tiefer in den Dienst genommen"; „weniger „Pfarrherr", sondern geistlicher Impulsgeber"; „Organisation der Gemeinde vor Ort müssen Ehrenamtliche übernehmen"

  Unverändert: „Wie bisher!"; „Priester bleibt Hirte seiner Herde"

VI. Meinungsbild Pastoraltag: Fragebogen

RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM RUB

Blitzumfrage / Meinungsbild

Allgemeine Angaben zur Person

Berufsbezeichnung: _____ Stellenumfang: _____

Alter: _____ Geschlecht: _____

A) Wie schätzen Sie spontan die aktuelle Situation des ehrenamtlichen Engagements im kirchlichen Leben Ihrer Pfarrei / Verband / Einrichtung insgesamt ein?

◯ sich stetig verbessernd ◯ zufriedenstellend ◯ rückläufig ◯ stagnierend ◯ besorgniserregend

B) Im neuen Seelsorgekonzept ist formuliert, dass den hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorgern in Zukunft die Aufgaben zukommen, die „Berufung und Verantwortung jeder und jedes Getauften" zu stärken und die „Mitwirkung aller an der Sendung der Kirche" zu ermöglichen (Kap 1 und 2).

Welcher Aussage stimmen Sie intuitiv am meisten zu? (Bitte nur ein Kreuz.)

◯ Dies ist sowieso schon grundlegender Bestandteil meiner Arbeit.

◯ Mir ist unklar, wie ich das konkret realisieren soll.

◯ Dies ist ein frommer Wunsch. Meine alltägliche Arbeit wird sich dadurch nicht verändern.

◯ Das ist Hauptziel und Motivation meiner täglichen Arbeit. Ich möchte den Erfolg meiner Arbeit konkret daran messen lassen.

C) Die pastoral-theologische Diskussion geht derzeit zunehmend davon aus, dass die Existenz von lokalen Gemeinden (im Unterschied zu ggf. fusionierten Pfarreien) in Zukunft wesentlich davon abhängen wird, dass die Getauften vor Ort durch ihr Engagement und Glaubenszeugnis das christliche Leben als Gemeinde eigenständig tragen und so auch in Zukunft eine Kirche am Ort und nahe bei den Menschen erfahrbar bleiben lassen.

Welcher Aussage stimmen Sie intuitiv am ehesten zu? (Bitte nur ein Kreuz.)

◯ Das ist bereits das Selbstverständnis der engagierten Gläubigen.

◯ Damit dies realisiert werden kann, brauchen die Gläubigen vor Ort inhaltliche Qualifizierung und unterstützende Begleitung durch Hauptberufliche.

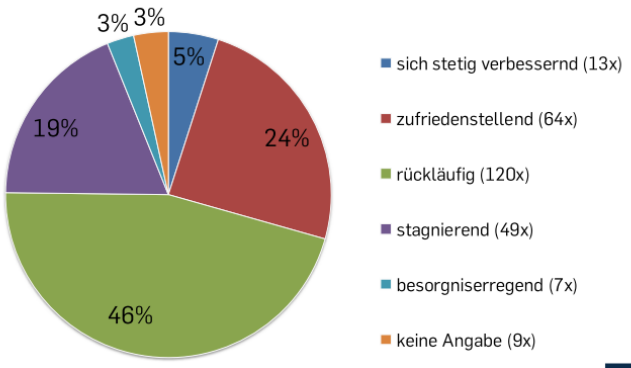
◯ Das ist mit den Ehrenamtlichen in unseren Pfarreien in Zukunft nicht mehr zu machen.

◯ Dafür braucht es einen geistlich-theologisch fundierten Bewusstseinswandel der Gemeinden.

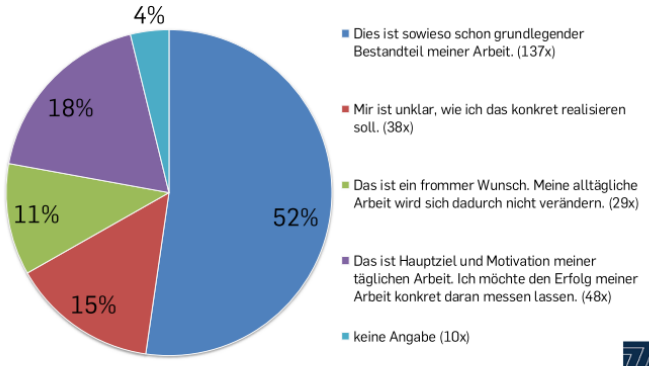
◯ Um dies zu ermöglichen, braucht es auch rechtlich ein neues Leitungsverständnis.

VII. Meinungsbild Pastoraltag: Auswertung

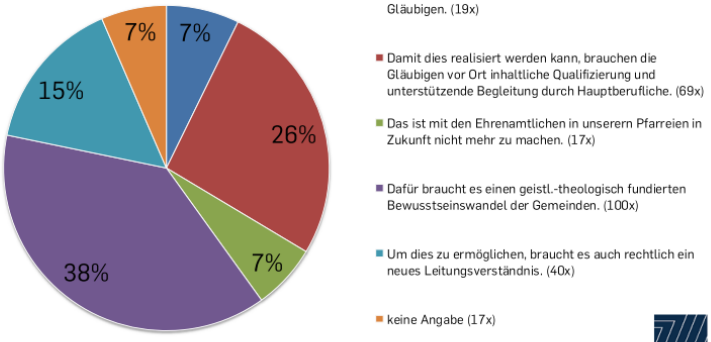
A) Wie schätzen Sie spontan die Situation des ehrenamtlichen Engagements im kirchlichen Leben Ihrer Pfarrei / Verband / Einrichtung insgesamt ein?



B) Im neuen Seelsorgekonzept ist formuliert, dass den hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorgern in Zukunft die Aufgaben zukommen, die „Berufung und Verantwortung jeder und jedes Getauften" zu stärken und die „Mitverantwortung aller an der Sendung der Kirche" zu ermöglichen.



C) Die past.-theol. Diskussion geht derzeit zunehmend davon aus, dass die Existenz von lokalen Gemeinden (...) in Zukunft wesentlich davon abhängen wird, dass die Getauften vor Ort durch ihr Engagement und Glaubenszeugnis das chr. Leben als Gemeinde eigenständig tragen und so auch in Zukunft eine Kirche am Ort und nahe bei den Menschen erfahrbar bleiben lassen.



VIII. Arbeitsschritt: Analyse der Anforderungen an Hauptamtliche für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten nach Gemeindepastoral 2015 (*Arbeitsdokument*)

Auswertung: Seelsorgekonzept für das Bistum Speyer „Der Geist ist es, der lebendig macht“

Von den Hauptamtlichen in der Gemeindepastoral geforderte Kompetenzen bzgl. der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten

Kapitel	Seite	Textstelle	Formulierte Kompetenz	Art der Kompetenz[1]	Wer?
2.2.2.1.	32	„Gemeinsames Priestertum heißt nicht, dass jede und jeder dasselbe tun kann und tun soll […] Eine der wichtigsten Aufgaben von ‚Gemeindepastoral 2015‘ ist deshalb, darauf hin zu wirken, dass alle, die zur Kirche gehören […] ihre persönliche Berufung entdecken und annehmen. Denn in der Kirche gibt es nur Subjekte, die an ihrem je eigenen Ort an der Sendung der Kirche mitwirken, und keine Objekte, die nur seelsorglich betreut werden.“	Die HA kennen die Unterschiedlichkeit der verschiedenen Ämter, Dienste, Zuständigkeiten und Verantwortungen im kirchlichen Leben.	FK	Alle HA[2]
			Die HA können mit der Teilung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortungen umgehen und wissen um ihre spezifische Rolle als hauptamtlich Tätige.	PK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	SK, FK, MK	Alle HA
			Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter einsetzen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten.	MK, SK, PK	Alle HA

[1] FK = Fachkompetenz
MK = Methodenkompetenz
SK = Sozialkompetenz
PK = Personale Kompetenz
SpK = Spirituelle Kompetenz

[2] HA = alle pastoralen Berufsgruppen (Bischof; Priester als Pfarrer, Kooperatoren oder Kapläne; Diakone im Hauptamt oder Zivilberuf; Pastoralreferent/innen und Gemeindereferent/innen).

2.2.2.2.	33	„Nach dem Vorbild Jesu, des guten Hirten, sollen die Amtsträger den Christinnen und Christen helfen, ihrer Verantwortung nachzukommen und ihre Rechte und Pflichten als ‚Mitbürger' in der Gemeinschaft der Heiligen auszuüben."	Die HA (Diakone, Priester, Bischöfe) kennen die Rechte und Pflichten der Christ/innen (ehrenamtlicher und hauptamtlicher Kleriker und Laien) im kirchlichen Leben.	FK	Diakone, Priester, Bischof
			Die HA (GR / PR) können die Christinnen und Christen anleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. Nutzung von Charismenfinder, Empathiefähigkeit) und diese gemäß ihrer Berufung und Sendung in Kirche und Gesellschaft erfolgreich einzusetzen.	FK, MK, PK	Diakone, Priester, Bischof
			Die HA (Diakone, Priester, Bischöfe) können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	Diakone, Priester, Bischof
			Die HA (Diakone, Priester, Bischöfe) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Diakone, Priester, Bischof
			Die HA (Diakone, Priester, Bischöfe) kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter einsetzen.	FK, MK, SK	Diakone, Priester, Bischof
2.2.2.2.	33	„Mit allen Gläubigen haben sie [Priester] Anteil am gemeinsamen Priestertum, für die Gläubigen sind sie zum Dienst der Leitung, Heiligung und Verkündigung bestellt. Leitung heißt vor allem, kirchliches Leben in seiner Vielfalt zu ermöglichen und alle Gläubigen zur Wahrnehmung ihrer eigenen Sendung zu ermutigen und zu befähigen."	Die Priester kennen die Aufgaben, die ihnen in ihrem Amt ungeteilt zukommen.	FK	Priester
			Die Priester können das im Bistum Speyer favorisierte Verständnis einer ‚ermöglichenden Leitung' erläutern und verantwortungsvoll umsetzen.	FK, MK, SK, PK	Priester
			Die Priester kennen die Vielfalt des kirchlichen Lebens und können Instrumente der Sozialraumanalyse, der Milieuforschung und der Einschätzung von personellen Fähigkeiten und Charismen gezielt einsetzen.	FK, MK	Priester
			Die Priester können Menschen unterschiedlicher Milieus ansprechen und mit ihnen gemeinsam nach je passenden, heterogenen Formen des kirchlichen Lebens suchen bzw. können sich selbst zurück nehmen, um andere Formen zuzulassen.	PK, SK, MK	Priester

2.2.2.3	34	„Alle Gläubigen arbeiten vertrauensvoll miteinander.“	Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten.	MK, SK, PK	Alle HA
2.2.2.3	34	„Sowohl die Laien […] als auch die Amtsträger […] sind bleibend aufeinander verwiesen. […] Dieses Zusammenwirken aller Gläubigen kann nur bei zuverlässiger, wechselseitiger Information, intensivem Zuhören und guter Koordination gelingen.“	Die HA wissen um die gegenseitige Verwiesenheit aller Gläubigen (hauptamtliche und ehrenamtliche Laien und Kleriker) aufeinander.	FK	Alle HA
			Die HA können Arbeitsprozesse empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	MK, SK	Alle HA
			Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten.	MK, SK, PK	Alle HA
2.3.2.1	36	„Die besondere Aufgabe der Seelsorgerinnen und Seelsorger ist es mitzuhelfen, dass alle Gläubigen ihre originäre Berufung und ihre von Gott geschenkten Talente entdecken und in ihrer Umgebung fruchtbar machen, ohne dabei vorschnell zu werten oder gleich zu vereinnahmen.“	Die HA können den Christinnen und Christen anleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. Nutzung von Charismenfinder, Empathiefähigkeit) und diese gemäß ihrer Berufung und Sendung in Kirche und Gesellschaft erfolgreich einzusetzen.	FK, MK, PK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, SK, MK	Alle HA
			Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter einsetzen.	FK, MK, SK	Alle HA
3.2.	40	„Spirituelle Pastoral stellt immer die Frage nach den besonderen, individuellen Gnadengaben des Geistes (Charismen), nach der spezifischen Berufung jeder Christin und jedes Christen und nach ihrer Sendung in die Mitverantwortung für Kirche und Gesellschaft.“	Die HA können die Bedeutung der spirituellen Pastoral für die Ausrichtung der pastoralen Arbeit im Bistum Speyer erläutern.	FK, SpK	Alle HA
			Die HA können den Christinnen und Christen anleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. Nutzung von Charismenfinder, Empathiefähigkeit) und diese gemäß ihrer Berufung und Sendung in Kirche und Gesellschaft erfolgreich einzusetzen.	FK, MK, SK	Alle HA
4.2.1.	52	„Zusammen mit dem Pfarreirat entwickelt das Pastoralteam das Pastorale Konzept als	Die HA kennen die Leitungsaufgaben, die den EA in der Pfarrei, speziell im Pfarreirat zukommen.	FK	Alle HA

		verbindliche Grundlage der pfarrlichen Arbeit. Das Pastoralteam unter Leitung des Pfarrers und die Mitglieder des Pfarreirates repräsentieren die Kirche vor Ort. Deshalb arbeitet das Pastoralteam eng vernetzt mit dem Vorstand des Pfarreirates zusammen.“	Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	Alle HA
			Die HA können planerische und konzeptionelle Prozesse initiieren und anleiten.	MK, SK	Alle HA
4.2.2.	53	„Mit Blick auf die diözesanen Standards für die Seelsorge prüft dies der Pfarrer zusammen mit dem Pastoralteam und dem Pfarreirat. Miteinander korrigieren und fördern sie die Initiativen, um sie in das Pastoralkonzept der Pfarrei zu integrieren […] Der Pfarrer prüft und bestätigt zusammen mit dem Pastoralteam und dem Pfarreirat diese selbst gegebene Ordnung.“	Der Pfarrer ist bereit, Verantwortung für die Einhaltung der diözesanen Standards zu teilen.	PK	Pfarrer
			Die HA kennen die Leitungsaufgaben, die den EA in der Pfarrei, speziell im Pfarreirat zukommen.	FK	Alle HA
			Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten.	SK, PK	Alle HA
4.4.	55	„Die zeitgebundenen Strukturen und pastoralen Optionen erfordern ein verändertes Rollenverständnis und ein verändertes Handeln von Priestern und pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“	Die HA können sich auf die Veränderung ihrer Berufsrolle einlassen, ihr Rollenhandeln reflektieren und ihre Rollenidentität aktiv gestalten.	PK	Alle HA
4.4.1.	55	„Deshalb ist es die Aufgabe aller Glieder der Kirche, die Vielfalt der Berufungen im Volk Gottes zu fördern. Eine solche Pastoral des Rufens wird deshalb alle Orte und Gelegenheiten stärken, die es den Gläubigen Menschen ermöglichen, aus ihrer Taufe zu leben, ihre Existenz als Christinnen und Christen zu vertiefen und auf den Ruf Gottes mit ihrem Leben zu antworten. Im Mittelpunkt einer Pastoral des Rufens stehen die Charismen. Die Charismen geben der Berufung des Einzelnen und in seiner Konsequenz den Gemeinschaften und Gemeinden ihre spezifische Gestalt und Form. Also sind in einem ersten Schritt alle, die	Die HA können erläutern, was unter einer „Pastoral des Rufens“ zu verstehen ist.	FK	Alle HA
			Die HA können erläutern, was unter Charismenorientierung im Bistum Speyer verstanden wird und welche Bedeutung diese für die pastorale Ausrichtung des Bistums hat.	FK	Alle HA
			Die HA können die Christinnen und Christen anleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. Nutzung von Charismenfinder, Empathiefähigkeit) und diese gemäß ihrer Berufung und Sendung in Kirche und Gesellschaft erfolgreich einzusetzen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können die Christinnen und Christen geistlich begleiten und sie durch geistliche Impulse bei der Entdeckung ihrer Charismen unterstützen.	SpK, MK	Alle HA
			Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten.	SK, PK	Alle HA

		Haupt- und Ehrenamtlichen in den Gemeinden bzw. in der Pfarrei aufgerufen, ein ‚Klima' zu schaffen, das es leicht macht, eigene Charismen zu entdecken und in die Gemeinschaften einzubringen. Sie werden weiterhin auch aktiv ihre Mitmenschen auf ihre von Gott für den Aufbau der Gemeinde geschenkten Begabungen aufmerksam machen. Dazu braucht es ein Klima des Vertrauens und der Wertschätzung, dazu braucht es aber auch Orte des Kennenlernens und Wegstrecken, die geistlich miteinander gegangen werden. Im Sinne einer grundlegenden Charismenorientierung dieses Pastoralplans geht es darum, die Geistbegabungen aller zu fördern und in das Gemeindeleben einzubringen."	Die HA kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einsetzen.	MK, SK, PK	Alle HA
4.4.1.	56	„Dieser wertschätzende Umgang findet in Bezug auf die Ehrenamtlichen seinen Ausdruck in einer guten Vorbereitung und Einführung, im Einbezug in Entscheidungsprozesse, in der Ermöglichung eigenverantwortlichen Handelns sowie in ansprechenden Formen des Abschlusses bzw. der Verabschiedung."	Die HA wissen um die Bedeutung einer gelungenen Ehrenamtskoordination und können ein entsprechendes Handlungsrepertoire systematisch einsetzen.	FK, SK, MK	Alle HA
4.4.1.	56	„Sowohl haupt- als auch ehrenamtlich Tätige haben einen Anspruch auf Qualifizierung, Unterstützung und Begleitung. Es ist deshalb wichtig, dass sie alle auf Angebote der fachlichen und spirituellen Fort- und Weiterbildung aufmerksam gemacht, zur Teilnahme ermutigt und dabei unterstützt werden. Im Sinne eines geschwisterlichen Miteinanders sorgen sie wechselseitig dafür, sich vor Überforderung und Überbelastung zu schützen."	Die HA kennen mögliche Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche.	FK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und sie empathisch auf Fortbildungsangebote hinweisen.	FK, SK	Alle HA
			Die HA wissen, dass sie Verantwortung für die EA tragen und können Belastungssituationen und Anforderungen einschätzen.	SK	Alle HA

4.4.2.	57	„Unter ‚ermöglichender Leitung' verstehen wir Leitungsverantwortung in der Gestalt von zielförderlichem Handeln auf Augenhöhe, das möglichst von allen Beteiligten in der Pfarrei mit ihren Gemeinden und Gemeinschaften mitgetragen werden kann […] Ermöglichende Leitung verbindet verantwortliche Leitung mit verantwortlicher Partizipation. In der Kirche ist Partizipation nicht das Ergebnis von Erlaubnis, sondern die konsequente Verwirklichung des gemeinsamen Priestertums aller Gläubigen."	Die HA können das im Bistum Speyer favorisierte Verständnis einer ‚ermöglichenden Leitung' erläutern.	FK	Alle HA
			Die HA teilen ihre Leitungsgewalt im Sinne einer verantwortlichen Partizipation.	PK, MK	Alle HA
4.4.2.	57	„Ermöglichende Leitung sorgt einerseits effizient, entschieden und verantwortungsbewusst für die Einführung und Bearbeitung von Themen, Vorgaben und Konzepten, für die Strukturierung von Prozessen und für die Vernetzung und Rückbindung der vielfältigen Initiativen und Lebensformen der Kirche am Ort. Zugleich garantiert sie, dass im Vertrauen auf die vom Geist geschenkten Charismen, die Verantwortung vor Ort belassen wird. Deshalb ist es in gleicher Weise auch Aufgabe des Pfarrers und des Pastoralteams, den Gläubigen Räume, Strukturen, Unterstützungssysteme und Hilfen zur Verfügung zu stellen. Das heißt, das Pastoralteam arbeitet in der Regel subsidiär, weckt und fördert die Charismen, begleitet und berät den Einzelnen, insbesondere die Verantwortungtragenden auf lokaler Ebene, die Gemeinden und Gemeinschaften und Mitarbeiter bilden Multiplikatoren aus bzw. sorgen für deren Ausbildung und begleiten sie."	Die HA wissen, was unter Charismenorientierung im Bistum Speyer verstanden wird und welche Bedeutung diese für die pastorale Ausrichtung des Bistums hat.	FK	Alle HA
			Die HA wissen um die Bedeutung einer gelungenen Ehrenamtskoordination und können ein entsprechendes Handlungsrepertoire systematisch einsetzen.	FK, SK, MK	Alle HA
			Die HA arbeiten subsidiär und haben dieses Arbeitsverständnis in ihre Rollenidentität integriert.	FK, MK, PK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihren ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können Ausbildungscurricula für EA entwickeln und durchführen.	FK, MK, PK	Alle HA

4.5.	58	„Die bisher in mehreren Pfarrbüros geleistete Verwaltungstätigkeit und Hilfe für die Gläubigen wird in einem zentralen Pfarrbüro gebündelt werden. Dort werden alle seelsorglichen und administrativen Aktivitäten der Pfarreien koordiniert. So wird die gegenseitige Abstimmung unter allen in der Pfarrei tätigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtert."	Die HA wissen, welche Ressourcen (z.B. Pfarrbüro) ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen Engagierten in ihrer Tätigkeit in der Pfarrei zur Verfügung stehen.	FK	Alle HA
5.3.3.1.5.	69	„In erster Linie obliegt es den Seelsorgerinnen und Seelsorgern, den Grunddienst der Katechese wachzuhalten und nach möglichen Katechetinnen und Katecheten Ausschau zu halten. Ihre Aufgabe ist es, Ehrenamtliche zu gewinnen und ihre Talente und Charismen zu fördern. Sie führen weiterhin in das katechetische Arbeiten ein […] und leiten die jeweiligen Kurse in der Pfarrei."	Die HA kennen Strategien der Gewinnung von EA vor dem Hintergrund der Charismenorientierung und können diese einsetzen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA kennen die im Bistum gültigen Standards für die Seelsorge und setzen diese verantwortungsvoll um.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA kennen die für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie mit Erwachsenen relevanten entwicklungspsychologischen, religionspädagogischen und didaktischen Grundlagen und können diese in der Arbeit mit unterschiedlichen Altersgruppen berücksichtigen.	FK, MK	Alle HA
			Die HA können andere Gläubige anleiten, ihre Lebenserfahrungen vor dem Hintergrund des christlichen Glaubens zu deuten und von ihrer eigenen Erfahrung mit dem Glauben zu erzählen.	MK, SK, SpK	Alle HA
			Die HA kennen grundlegende Erkenntnisse der Milieuforschung und können die katechetische Arbeit milieusensibel gestalten.	FK, MK, SpK, SK	Alle HA
			Die HA kennen die aktuelle Präventionsordnung und setzen diese verantwortungsvoll um.	FK, SK, MK	Alle HA
			Die HA können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	SK, MK, PK	Alle HA
			Die HA kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	Alle HA

			Die HA können Leiterinnen und Leiter von katechetischen Gruppen für ihre Aufgabe anleiten und befähigen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA sind experimentierfreudig bei der Umsetzung innovativer katechetischer Ansätze.	MK, SK	Alle HA
5.3.3.1.7.	69	„Sowohl die haupt- als auch die ehrenamtlichen in der Katechese Tätigen müssen sich regelmäßig fort- und weiterbilden. Ehrenamtliche Katechetinnen und Katecheten wirken inhaltlich und organisatorisch in der Katechese mit. Sie haben ein Anrecht auf eine menschliche, fachliche und geistliche Begleitung und Qualifizierung.“	Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihren ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, PK, SK	Alle HA
			Die HA wissen um Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche.	FK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und sie empathisch auf Fortbildungsangebote hinweisen.	FK, SK	Alle HA
			Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem katechetischen Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK	Alle HA
5.4.3.1.7.	84	„Ein entscheidender Impuls muss durch die Intensivierung der spirituellen und liturgischen Bildung erfolgen. In den Blick zu nehmen sind zum einen alle, die einen besonderen Dienst ausüben. Inhaltlich darf deren Bildung nicht bei technischen Hinweisen und bei der Einübung liturgischer Vollzüge stehen bleiben. Vielmehr geht es um die Klärung und Vertiefung der Motivation, aus der heraus der Dienst übernommen wird, um die Würde jedes liturgischen Dienstes als Ausübung des priesterlichen Dienstes aller Getauften, sowie um die Rolle und die spezifischen Anforderungen, die mit dem jeweiligen	Die HA kennen die liturgischen Vollzüge der Kirche und sind erfahren in ihrer Gestaltung.	FK, MK	Alle HA
			Die HA können sich theologisch fundiert mit der Heiligen Schrift und überlieferten christlichen Glaubensinhalten auseinandersetzen und diese mit Lebenserfahrungen in Beziehung setzen.	FK, MK, PK, SpK	Alle HA
			Die HA können andere Gläubige anleiten, ihre Lebenserfahrungen vor dem Hintergrund des christlichen Glaubens zu deuten und von ihrer eigenen Erfahrung mit dem Glauben zu erzählen.	MK, SK, SpK	Alle HA
			Die HA können Mitarbeiter/innen und Beauftragte für Gottesdienste anleiten und für ihre Aufgabe befähigen.	FK, MK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	Alle HA

		Dienst (Leiterin/Leiter, Diakon, Ministrantinnen/Ministranten, Lektorin/Lektor, Kantorin/Kantor, …) verbunden sind.“	Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	Alle HA
			Die HA kennen grundlegende Erkenntnisse der Milieuforschung und können Liturgie milieusensibel gestalten.	FK, MK, SpK, SK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen anderer einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen in der Liturgie reflektieren.	FK, MK, SK, SpK	Alle HA
			Die HA können andere Gläubige anregen und befähigen, aktiv an liturgischen Feiern teilzuhaben.	MK, SK, SpK	Alle HA
5.5.3.3.	102	„Die/der Caritasbeauftragte fördert und unterstützt die caritativ engagierten Ehrenamtlichen und vertritt das caritative Handeln der Pfarrei nach innen und außen. Die/der Caritasbeauftragte sorgt für die Möglichkeit der Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Sie/er informiert über entsprechende Angebote, insbesondere über die des Bistums und des Caritasverbands. Sie/Er arbeitet mit der Vertreterin/dem Vertreter des Forums Caritas-Ehrenamt zusammen.“	Die HA können andere überzeugen, sich für diakonische Zwecke einzusetzen.	SK, PK	Alle HA
			Die HA können die Christinnen und Christen anleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. Nutzung von Charismenfinder, Empathiefähigkeit) und diese gemäß ihrer Berufung und Sendung in Kirche und Gesellschaft erfolgreich einzusetzen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen reflektieren.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	Alle HA
			Die HA kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter anwenden.	FK, MK, SK	Alle HA

XXX

			Die HA kennen die Grundsätze und Strukturen der verbandlichen Caritas und können mit caritativen Akteuren kooperieren.	FK, MK	Alle HA
			Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen und anderen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK	Alle HA
			Die HA kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK, SK	Alle HA
5.5.3.5.		„Im Blick auf die personellen Ressourcen und den Wandel des Ehrenamts sollen Projekte gefördert werden, die zeitlich begrenzt und an den Charismen der Menschen orientiert sind."	Die HA kennen Grundlagen des Projektmanagements und können diese anwenden.	FK, MK	Alle HA
			Die HA können die Christinnen und Christen anleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. Nutzung von Charismenfinder, Empathiefähigkeit) und diese gemäß ihrer Berufung und Sendung in Kirche und Gesellschaft erfolgreich einzusetzen.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen reflektieren.	FK, MK, SK	Alle HA
			Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Alle HA
5.5.3.14.		„Es ist eine Kultur der Anerkennung zu etablieren, die sich in unterschiedlichen Formen ausdrückt, wie z. B. Caritas-Ehrenzeichen, Dankeschön-Fest usw. Zu einer Kultur des Ehrenamts gehört auch der Auslagenersatz für nachgewiesene Kosten."	Die HA kennen Formen einer Kultur der Anerkennung und können diese in ihrer Arbeit anwenden.	FK, MK, SK	Alle HA

Anhang: Berufsgruppenprofile für die Pfarrseelsorge

Anhang 1: Berufsgruppenprofile für die Pfarrseelsorge

Kapitel	Seite	Textstelle	Formulierte Kompetenz	Art der Kompetenz	Wer?
1	125	„Das Zusammenspiel aller Ämter und Dienste bedarf daher einer ‚Spiritualität der Gemeinschaft', die das Grundprinzip jeglicher Kommunikation innerhalb der Kirche darstellt. Gegenseitiger Respekt und wertschätzender Umgang sind Grundhaltungen, die zum Aufbau kirchlicher Gemeinschaft unerlässlich sind und besonders von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet werden."	Die HA können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	Alle HA
			Die HA können anderen methodisch fundiert Feedback geben sowie selbst Feedback angemessen annehmen.	SK, MK, PK	Alle HA
3	126	„Zu seiner [= Pfarrer] Verantwortung gehört daher auch, dass er die Maßnahmen der Pastoral nach dem Prinzip der ermöglichenden Leitung in Zusammenarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter plant, koordiniert und delegiert oder selbst durchführt."	Die Pfarrer können das im Bistum Speyer favorisierte Verständnis einer ‚ermöglichenden Leitung' erläutern und verantwortungsvoll umsetzen.	FK, MK, PK, SK	Pfarrer
			Die Pfarrer können Arbeitsprozesse mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	MK, SK, PK	Pfarrer
			Die Pfarrer wissen um Regeln der Delegation, können die Kompetenzen haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und können Aufgaben und Zuständigkeiten an haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen delegieren.	FK, MK, SK, PK	Pfarrer
3	127	Der Pfarrer „trägt […] in besonderer Weise Verantwortung für […]":			
		1. Erstellung des pastoralen Konzepts der Pfarrei im Zusammenwirken mit dem Pfarreirat	Die Pfarrer können planerische und konzeptionelle Prozesse initiieren und anleiten.	FK, MK, PK	Pfarrer
			Die Pfarrer können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	Pfarrer
			Die Pfarrer kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	Pfarrer
			Die Pfarrer können die Kompetenzen haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	Pfarrer

			Die Pfarrer können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	Pfarrer
			Die Pfarrer können haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in der Zusammenarbeit anleiten und je nach ihren Kompetenzen in Arbeitsprozesse einbinden.	SK, PK, MK	Pfarrer
		2. Personaleinsatz und Personalführung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, regelmäßige Mitarbeitergespräche, Aufgabenbeschreibung für alle Teammitglieder	Die Pfarrer kennen die Grundlagen der kirchlichen Dienstordnung sowie Instrumente der Personalführung (z.B. Mitarbeitergespräche, Aufgabenbeschreibung) und können diese anwenden.	FK, MK, SK	Pfarrer
		3. Förderung der geistlichen Gemeinschaft im Pastoralteam und der ganzen Pfarrei	Die Pfarrer können die Situation und Herausforderungen im Pastoralteam und der ganzen Pfarrei analysieren und geistlich deuten.	FK, MK, PK, SpK	Pfarrer
			Die Pfarrer können Arbeitsprozesse geistlich begleiten und die Zusammenarbeit im Team und der ganzen Pfarrei mit geistlichen Impulsen fördern.	FK, MK, PK, SpK	Pfarrer
			Die Pfarrer können die Heterogenität der Gemeinschaften und Gemeinden innerhalb der Pfarrei achten und fördern sowie zugleich die Einheit in der Gesamtpfarrei herstellen.	FK, SK, PK, SpK	Pfarrer
		4. Konfliktmanagement in der Pfarrei, sofern er nicht selbst Partei bzw. Betroffener ist	Die Pfarrer können bei Konflikten empathisch, unparteiisch und integrierend zwischen den Konfliktparteien vermitteln und zur Lösung der Konflikte beitragen.	SK, PK, MK	Pfarrer
		7. Vernetzung der Pfarreiarbeit mit Feldern der Kategorialseelsorge	Die Pfarrer wissen um die Felder und Einrichtungen der Kategorialseelsorge im territorialen Gebiet der Pfarrei und fördern die Vernetzung.	FK, SK	Pfarrer
			Die Pfarrer kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK	Pfarrer
			Die Pfarrer können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	MK, SK, PK	Pfarrer

Anhang: Abschnitte 2.1.1 bis 2.1.4 der Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten / Referentinnen = Die deutschen Bischöfe 96, Bonn 2011.

Anhang: Abschnitte 2.1.1 bis 2.1.4 der Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten/Referentinnen = Die deutschen Bischöfe 96, Bonn 2011.

Kapitel	Seite	Textstelle	Formulierte Kompetenz	Art der Kompetenz	Wer?
2.1.1 (Verkündigung)	130	Gemeinde- und Sakramentenkatechese,	Die HA (GR / PR) kennen die im Bistum gültigen Standards für die Seelsorge und setzen diese verantwortungsvoll um.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen die für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie mit Erwachsenen relevanten entwicklungspsychologischen, religionspädagogischen und didaktischen Grundlagen und können diese in der Arbeit mit unterschiedlichen Altersgruppen berücksichtigen.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können andere Gläubige anleiten, ihre Lebenserfahrungen vor dem Hintergrund des christlichen Glaubens zu deuten und von ihrer eigenen Erfahrung mit dem Glauben zu erzählen.	MK, SK, SpK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen grundlegende Erkenntnisse der Milieuforschung und können die katechetische Arbeit milieusensibel gestalten.	FK, MK, SpK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen die aktuelle Präventionsordnung und setzen diese verantwortungsvoll um.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	SK, MK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Leiterinnen und Leiter von katechetischen Gruppen für ihre Aufgabe anleiten und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) sind experimentierfreudig bei der Umsetzung innovativer katechetischer Ansätze.	MK, SK	GR / PR

	130	Erwachsenenbildung und gemeindliche Bildungsarbeit	Die HA (GR / PR) kennen die Grundsätze und Strukturen der kirchlichen Erwachsenenbildung.	FK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen die im Bistum gültigen Standards für die Seelsorge und setzen diese verantwortungsvoll um.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	SK, PK, MK	GR / PR
	130	Kinder- und Jugendseelsorge	Die HA (GR / PR) kennen die im Bistum gültigen Standards für die Seelsorge und setzen diese verantwortungsvoll um.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen die für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen relevanten entwicklungspsychologischen, religionspädagogischen und didaktischen Grundlagen und können diese in der Arbeit mit unterschiedlichen Altersgruppen berücksichtigen.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können andere Gläubige anleiten, ihre Lebenserfahrungen vor dem Hintergrund des christlichen Glaubens zu deuten und von ihrer eigenen Erfahrung mit dem Glauben zu erzählen.	MK, SK, SpK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	SK, PK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Leiterinnen und Leiter von Kinder- und Jugendgruppen für ihre Aufgabe anleiten und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR

			Die HA (GR / PR) kennen die aktuelle Präventionsordnung und setzen diese verantwortungsvoll um.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) sind experimentierfreudig bei der Umsetzung innovativer kinder- und jugendpastoraler Ansätze.	MK, SK	GR / PR
	130	Gewinnung und Befähigung von Gemeindegliedern und Gruppen zum Glaubenszeugnis und Glaubensgespräch	Die HA (GR / PR) können sich theologisch fundiert mit der Heiligen Schrift und überlieferten christlichen Glaubensinhalten auseinandersetzen und diese mit Lebenserfahrungen in Beziehung setzen.	FK, MK, PK, SpK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können andere Gläubige anleiten, ihre Lebenserfahrungen vor dem Hintergrund des christlichen Glaubens zu deuten und von ihrer eigenen Erfahrung mit dem Glauben zu erzählen.	MK, SK, SpK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
	130	Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter	Die HA (GR / PR) kennen aktuelle Entwicklungen und Merkmale des bürgerschaftlichen Engagements. Die HA (GR / PR) können die jeweilige Situation des kirchlichen Engagements analysieren und Merkmale und Herausforderungen beurteilen.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter anwenden.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	SK, PK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren. Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR

			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können anderen methodisch fundiert Feedback geben sowie selbst Feedback angemessen annehmen.	SK, MK, PK	GR / PR
	130	Begleitung von Gruppen, Familien- und Nachbarschaftskreisen	Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, PK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können anderen methodisch fundiert Feedback geben sowie selbst Feedback angemessen annehmen.	SK, MK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	MK, SK, PK	GR / PR
	130	Entdeckung und Förderung von Charismen und Berufungen	Die HA (GR / PR) können andere ermutigen, eigenständig Verantwortung zu übernehmen.	SK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können andere Gläubige anleiten, ihre Lebenserfahrungen vor dem Hintergrund des christlichen	MK, SK, SpK	GR / PR

			Glaubens zu deuten und von ihrer eigenen Erfahrung mit dem Glauben zu erzählen.		
			Die HA (GR / PR) können erläutern, was unter Charismenorientierung im Bistum Speyer verstanden wird und welche Bedeutung diese für die pastorale Ausrichtung des Bistums hat.	FK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Christinnen und Christen anleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. Nutzung von Charismenfinder, Empathiefähigkeit) und diese gemäß ihrer Berufung und Sendung in Kirche und Gesellschaft erfolgreich einzusetzen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Christinnen und Christen geistlich begleiten und sie durch geistliche Impulse bei der Entdeckung ihrer Charismen unterstützen.	SpK, MK	GR / PR
	131	Aufbau und Begleitung von missionarischen Arbeitsfeldern: z. B. in der Cityseelsorge, in der Betriebsseelsorge, in bestimmten Zielgruppen und in anderen milieuspezifischen Begegnungsfeldern	Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen und anderen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	MK, SK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können andere anleiten, neue Initiativen und Projekte zu beginnen und aufzubauen.	FK, MK, SK	GR / PR
2.1.2 (Liturgie)	131	Begleitung der ehrenamtlichen Dienste von Lektorinnen / Lektoren, Kommunionhelferinnen / Kommunionshelfer u. a.	Die HA (GR / PR) kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter anwenden.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen die liturgischen Vollzüge der Kirche und sind erfahren in ihrer Gestaltung.	FK, MK, SpK	GR / PR

			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	GR / PR
	131	Qualifizierung von Mitarbeitern und Beauftragten für Gottesdienste	Die HA (GR / PR) kennen die liturgischen Vollzüge der Kirche und sind erfahren in ihrer Gestaltung.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Mitarbeiter/innen und Beauftragte für Gottesdienste anleiten und für ihre Aufgabe befähigen.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	GR / PR
	131	Begleitung von Liturgiekreisen	Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	MK, SK, PK	GR /PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR

			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
	131	Förderung der Ministrantenpastoral	Die HA (GR / PR) kennen die liturgischen Vollzüge der Kirche und sind erfahren in ihrer Gestaltung.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen die für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen relevanten entwicklungspsychologischen, religionspädagogischen und didaktischen Grundlagen und können diese in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen berücksichtigen.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen die aktuelle Präventionsordnung und setzen diese verantwortungsvoll um.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) sind experimentierfreudig bei der Umsetzung innovativer kinder- und jugendpastoraler Ansätze.	MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Leiterinnen und Leiter von Ministrantengruppen für ihre Aufgabe anleiten und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
	131	Anregung und Befähigung zur Teilhabe (participatio actuosa) an liturgischen Feiern	Die HA (GR / PR) kennen die liturgischen Vollzüge der Kirche und sind erfahren in ihrer Gestaltung.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen grundlegende Erkenntnisse der Milieuforschung und können Liturgie milieusensibel gestalten.	FK, MK, SpK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen anderer einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen in der Liturgie reflektieren.	FK, MK, SK, SpK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können andere Gläubige anregen und befähigen, aktiv an liturgischen Feiern teilzuhaben.	MK, SK, SpK	GR / PR
	131	Förderung von Formen der Volksfrömmigkeit und des religiösen Brauchtums	Die HA (GR / PR) kennen verschiedene Formen spiritueller Praxis und können diese gestalten.	FK, MK, PK, SpK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen grundlegende Erkenntnisse der Milieuforschung und können Liturgie milieusensibel gestalten.	FK, MK, SpK, SK	GR / PR

			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, PK, MK	GR / PR
2.1.3 (Diakonie)	131	Mitarbeit und Begleitung diakonischer Aufgaben	Die HA (GR / PR) kennen grundlegende Erkenntnisse der Milieuforschung und können milieusensibel handeln.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen und anderen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, PK	GR / PR
	131	Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich der Diakonie	Die HA (GR / PR) können andere überzeugen, sich für diakonische Zwecke einzusetzen.	SK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Christinnen und Christen anleiten, ihre Charismen zu entdecken (z.B. Nutzung von Charismenfinder, Empathiefähigkeit) und diese gemäß ihrer Berufung und Sendung in Kirche und Gesellschaft erfolgreich einzusetzen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in	FK, MK, SK	GR / PR

			der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter anwenden.		
	131	Begleitung von ehrenamtlichen Helferkreisen und Selbsthilfegruppen	Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen und anderen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	MK, SK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
	131	Zusammenarbeit und Vernetzung mit der verbandlichen Caritas	Die HA (GR / PR) kennen die Grundsätze und Strukturen der verbandlichen Caritas und können mit caritativen Akteuren kooperieren.	FK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen und anderen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK, SK	GR / PR
	131	Unterstützung und Förderung katholischer Verbandsarbeit	Die HA (GR / PR) kennen die Grundsätze und Strukturen der katholischen Verbandsarbeit.	FK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR

			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
	132	Begleitung von Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern in der Hospizarbeit	Die HA (GR / PR) kennen die Grundsätze und Strukturen der Hospizarbeit.	FK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen und anderen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter anwenden.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
2.1.4 (Zusammenarbeit und Gemeinschaftsbildung)	132	Mitarbeit in örtlichen und überörtlichen Gremien der Pfarrei und des Bistums	Die HA (GR / PR) kennen die Grundsätze und Strukturen kirchlicher Gremien in Pfarrei und Bistum.	FK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können empathisch, kritik- und dialogfähig, respektvoll und wertschätzend mit ehrenamtlichen und anderen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeiten.	SK, MK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR

			Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
	132	Förderung von Begegnung und Austausch in Gruppen und Gremien, bei Festen und Feiern	Die HA (GR / PR) können menschenfreundlich und empathisch auf andere zu gehen und beziehungsfähig den Austausch mit anderen fördern.	SK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen grundlegende Erkenntnisse der Milieuforschung und können milieusensibel handeln.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen theoretische Grundlagen von Gruppenprozessen, können Gruppendynamiken einschätzen und Gruppenprozesse moderieren.	FK, SK, MK	GR / PR
	132	Intensivierung der Information und Kommunikation nach innen und nach außen	Die HA (GR / PR) können sachgerecht und dialogfähig kommunizieren.	SK, MK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können Arbeitsprozesse mit ehrenamtlichen und anderen hauptberuflichen Mitarbeiter/innen empathisch, dialogfähig, koordiniert und transparent gegenüber allen Beteiligten gestalten.	SK, PK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche sowie grundlegende Instrumente des Freiwilligenmanagements und können diese typenspezifisch in der Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter anwenden.	FK, MK, SK	GR / PR
	132	Vernetzung verschiedener Aktionen und Gruppierungen	Die HA (GR / PR) kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK, SK	GR / PR
	132	Förderung der Zusammenarbeit in Pfarreien, überpfarrlichen Zusammenschlüssen und	Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR

		Verbänden, im Bistum, in der Weltkirche und in der Ökumene	Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK, SK	GR / PR
	132	Unterstützung des weltkirchlichen Engagements und Erfahrungsaustauschs, Förderung von weltkirchlicher Lerngemeinschaft	Die HA (GR / PR) können die Kompetenzen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen einschätzen und gemeinsam mit ihnen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch unterstützen und befähigen.	FK, MK, SK	GR / PR
			Die HA (GR / PR) kennen Grundlagen der Netzwerkanalyse und -moderation und können in Netzwerken arbeiten und diese gestalten.	FK, MK, SK	GR / PR

IX. Übersicht: Kompetenzmodell[41]

Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral

Professionskompetenzen

Entscheidend sind eine gezielte Reflexion des Rollenhandelns sowie die qualifizierte Ausübung der Berufsrolle.

Leitungskompetenzen

Entscheidend sind Führungsstärke, ein ermöglichender Leitungsstil sowie Spiritualität in der Begleitung ehrenamtlich Engagierter.

Engagementmanagementkompetenzen

Entscheidend sind Konzepte für die professionelle Qualifizierung und den Einsatz der Engagierten sowie Instrumente der Ehrenamtskoordination.

Charismenentdeckungskompetenzen

Entscheidend sind die Entdeckung vorhandener Charismen, ihre spezifische Förderung sowie ihre gezielte Nutzung.

Diversitätskompetenzen

Entscheidend sind aktuelle Kenntnisse der Milieu- und Lebensweltforschung, Instrumente der Sozialraumorientierung sowie ein pluralitätssensibles Kirchenbild.

ZENTRUM FÜR ANGEWANDTE PASTORALFORSCHUNG
zap

Theresa Reinke, Christine Zimmerhof
Prof. Dr. Matthias Sellmann
(info@zap-bochum.de)

BISTUM SPEYER

[41] Online verfügbar als pdf-download unter URL: https://spark.adobe.com/page/Z80YifAuLjaA7/ [08.12.2016].

Professionskompetenzen

P1. Die Hauptamtlichen können ihr Rollenhandeln reflektieren. (PK*)
P2. Die Hauptamtlichen können ihre Rollenidentität aktiv gestalten. (PK)
P3. Die Hauptamtlichen kennen die Grundsätze und Strukturen kirchlicher Gremien in Pfarrei und Bistum. (FK)
P4. Die Hauptamtlichen können empathisch, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten. (SK)
P5. Die Hauptamtlichen können kritik- und dialogfähig miteinander und mit anderen zusammenarbeiten. (SK)

Leitungskompetenzen

L1. Die Hauptamtlichen können das Modell einer „ermöglichenden Leitung" erläutern und umsetzen. (FK)
L2. Die Hauptamtlichen kennen die Regeln der Delegation und können Aufgaben und Zuständigkeiten an haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen delegieren. (FK)
L3. Die Hauptamtlichen können die Zusammenarbeit im Team und der ganzen Pfarrei mit geistlichen Impulsen fördern sowie Arbeitsprozesse geistlich begleiten. (SpK)

Engagementmanagementkompetenzen

E1. Die Hauptamtlichen kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche. (FK)
E2. Die Hauptamtlichen kennen die Sinnhaftigkeit und Wirkungszusammenhänge sowie Instrumente einer gelungenen Ehrenamtskoordination (z.B. für Gewinnung, Qualifikation und Begleitung) und können diese situationsangemessen und differenziert einsetzen. (FK)
E3. Die Hauptamtlichen können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch befähigen sowie unterstützen. (FK)
E4. Die Hauptamtlichen können gemeinsam mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren. (FK)
E5. Die Hauptamtlichen kennen Formen einer Kultur der Anerkennung und können diese anwenden. (FK)

Charismenentdeckungskompetenzen

C1. Die Hauptamtlichen können erläutern, was unter einer „Pastoral des Rufens" bzw. was unter Charismenorientierung im Bistum Speyer verstanden wird und welche Bedeutung diese für die pastorale Ausrichtung des Bistums hat. (FK)
C2. Die Hauptamtlichen können die Christinnen und Christen anleiten, ihre je eigenen Charismen und die anderer Menschen zu entdecken und diese gemäß ihrer Berufung in Kirche und Gesellschaft gezielt einzusetzen. (FK)
C3. Die Hauptamtlichen können die Christinnen und Christen durch geistliche Impulse bei der Entdeckung ihrer Charismen unterstützen. (SpK)
C4. Die Hauptamtlichen können die Kompetenzen haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen. (FK)
C5. Die Hauptamtlichen können haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen je nach ihren Kompetenzen in Arbeitsprozesse einbinden. (FK)

Diversitätskompetenzen

D1. Die Hauptamtlichen können unterschiedliche Formen kirchlichen Lebens unterstützen, auch wenn diese nicht mit dem eigenen Kirchenbild konform sind. (PK)
D2. Die Hauptamtlichen kennen aktuelle Erkenntnisse der Milieu- und Lebensweltforschung. (FK)
D3. Die Hauptamtlichen können Menschen unterschiedlicher Milieus ansprechen. (FK)
D4. Die Hauptamtlichen können mit Menschen unterschiedlicher Milieus gemeinsam nach je passenden, heterogenen Formen des kirchlichen Lebens suchen. (FK)
D5. Die Hauptamtlichen kennen Prinzipien der Sozialraumorientierung und Instrumente der Sozialraumanalyse und können diese umsetzen bzw. anwenden. (FK)

*FK = Fachkompetenz, SK = Sozialkompetenz; PK = Personalkompetenz; SpK = Spirituelle Kompetenz

ZENTRUM FÜR ANGEWANDTE PASTORALFORSCHUNG
zap

Theresa Reinke, Christine Zimmerhof
Prof. Dr. Matthias Sellmann
(info@zap-bochum.de)

Dieses Werk steht unter einer Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International.
Alle Bilder: pixabay.com (lizenzfrei)

X. Arbeitsschritt: Zuordnung der Kompetenzen zu Formaten der Vermittlung und des Nachweises je beruflicher Phase (*Arbeitsdokument*)

Kompetenzmodell für Hauptamtliche zur Förderung ehrenamtlichen Engagements in der Gemeindepastoral

Inkl. Zuordnung zu beruflichen Phasen, Formaten des Kompetenzerwerbs und Instrumenten zu Überprüfung / Feedback

Professionskompetenzen	Leitungskompetenzen	Engagementmanagementkompetenzen
Charismenentdeckungskompetenzen	Diversitätskompetenzen	

Professionskompetenzen

Entscheidend sind eine gezielte Reflexion des Rollenhandelns sowie die qualifizierte Ausübung der Berufsrolle.

P1) Die HA können ihr Rollenhandeln reflektieren. (PK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	• Gemeindepraktikum, Sozialpraktikum	• Praktikumsleitfaden / Praktikumsbericht • Rückmeldung des Mentors	• Umformulierung des Leitfaden • Information der Mentoren
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Kurs Kommunikation	•	• Absprachen Kursleitung
	• Gemeinde-/Pfarreipraktikum	• Praktikumsleitfaden / Praktikumsbericht • Gespräch (mit Dozentin Pastoraltheologie)	• Information der Mentoren
	• Praxisreflexionstage (2 Tage)	•	• Information der Verantwortlichen / Konzeption der Praxisreflexionstage
	• Pastoral-psychologischer Grundkurs	•	• Pastoral-psychologischer Grundkurs
	• Einzelne Vorlesungstage	• Fallbeispiele	•
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Kurs Moderation (3 Tage) • Kurs Konflikt (5 Tage) • Kurs Gesprächsführung 2x 2 Tage)	• praktische Teilprüfungen Moderation, Multiplikatorenschulung, Liturgie, Katechese (= Gespräch mit Dozentin)	• Absprachen Kursleitung • Konzeption der Prüfungen
	• Supervision	• Supervision	• Absprachen Supervisoren
	• Werkwoche Ehrenamt (5 Tage)	• Fallbeispiele	
	• Missionarisches Projekt	• Präsentation und Bericht	

Fortbildung	• Kurs für leitende Pfarrer (verpflichtend) (1,5 Tage zum Thema Ehrenamt) • Kurs für Kooperatoren (nicht verpflichtend[1]) • Kurs für PR+GR (nv) • Kurs Ehrenamt (alle Berufsgruppen, nv) • Kurs für Mentoren (für alle Mentoren verpflichtend)	• Mitarbeiterjahresgespräche (werden verpflichtend eingeführt)	• Konzeption Kurs für leitende Pfarrer •
	• Kurs für Priester der Weltkirche	•	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit		• Mitarbeiterjahresgespräche	• Konzeption Mitarbeiterjahresgespräche

P2) Die HA können ihre Rollenidentität aktiv gestalten. (PK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---	---	---
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Basiswoche: Kollegiale Beratung • Praktikum	• Praktikumsleitfaden / Praktikumsbericht Rückmeldung des Mentors	•
	• Supervision • Werkwoche Ehrenamt	•	•
Fortbildung	• Kurs für leitende Pfarrer (verpflichtend) (1,5 Tage zum Thema Ehrenamt) • Kurs für Kooperatoren (nicht verpflichtend) • Kurs für PR+GR (nv) • Kurs Ehrenamt (alle Berufsgruppen, nv)	• Mitarbeiterjahresgespräche	•
	• Kurs für Priester der Weltkirche	• Mitarbeiterjahresgespräche	•

[1] Im Folgenden: nv.

Weitere Maßnahmen während der Arbeit		• Mitarbeiterjahresgespräche	•

P3) Die HA kennen die Grundsätze und Strukturen kirchlicher Gremien in Pfarrei und Bistum. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Vorlesung	• (Praktikumsbericht)	•
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Kurs Pfarramtsverwaltung	•	•
Fortbildung	• Kurs für leitende Pfarrer • Kurs Ehrenamt (nv) • (Grundkurs Teamarbeit)	• Mitarbeiterjahresgespräch	•
	• Kurs für Priester der Weltkirche	• Mitarbeiterjahresgespräch	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	• Arbeitshilfe: Erstellung pastorales Konzept	• Begleitung / Reflexionsgespräch / Rückmeldung zum pastoralen Konzept • Visitation Gespräch mit dem Bischof	•
	• Arbeitshilfe: kirchliche Gremien	•	•

P4) Die HA können empathisch, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten. (SK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	• Bewerberkreis • Gemeinde-/ Sozialpraktikum	• Rückmeldung Mentoren	•
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Pfarreipraktikum	• Mentorenbericht	•
	• Vorlesungen	• Seminarkonferenz	•
	• Kurs Kommunikation	•	•
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Werkwoche Ehrenamt	•	•

	• Kurs Gesprächsführung • Kurs Konflikt	• Rückmeldung Dozent • Praktische Teilprüfungen	•
	• Supervision	•	•
Fortbildung	• *Wird vorausgesetzt*	• *Wird vorausgesetzt*	• *Wird vorausgesetzt*
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	• Mitarbeiterjahresgespräche • Beschwerdemanagement • Visitation	•

P5) Die HA können kritik- und dialogfähig miteinander und mit anderen zusammenarbeiten. (SK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	• Bewerberkreis • Gemeinde-/ Sozialpraktikum	• Rückmeldung Mentoren	•
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Pfarreipraktikum	• Mentorenbericht	•
	• Vorlesungen	• Seminarkonferenz	•
	• Kurs Kommunikation	•	•
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Werkwoche <u>Ehrenamt</u>	•	•
	• Kurs Gesprächsführung • Kurs Konflikt	• Rückmeldung Dozent • Praktische Teilprüfungen	•
	• Supervision	•	•
Fortbildung	• *Wird vorausgesetzt*	• *Wird vorausgesetzt*	• *Wird vorausgesetzt*
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	• Mitarbeiterjahresgespräche • Beschwerdemanagement • Visitation	•

Leitungskompetenzen

Entscheidend sind Führungsstärke, ein ermöglichender Leitungsstil sowie Spiritualität in der Begleitung ehrenamtlich Engagierter.

L1) Die HA können das Modell einer „ermöglichenden Leitung“ erläutern und umsetzen. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Vorlesung • Gemeinde-/Pfarreipraktikum	• Kolloquium im Rahmen der Vorlesung/Prüfung (Cura-Examen) • Praktikumsbericht	• Verankerung im Curriculum Speyer • Information der Mentoren • Umformulierung des Leitfadens
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Werkwoche Ehrenamt • Supervision • Kurs Konflikt (evtl.)	• Fallbeispiele • Supervision	• Konzeption Werkwoche Ehrenamt • Briefing Trainer Konfliktkurs
Fortbildung	• Kurs Teamarbeit • Kurs für leitende Pfarrer • Kurs PR+GR • Kurs Ehrenamt • Kurs für Kooperatoren (geplant)	•	• Kurs Kooperatoren neu formatieren
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	• Briefing der Beratungssysteme des Bistums • Mitarbeitergespräch	• Mitarbeitergespräch	• Fortbildungsangebot (intern)

L2) Die HA kennen die Regeln der Delegation und können Aufgaben und Zuständigkeiten an haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen delegieren. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Vorlesung • Gemeinde-/Pfarreipraktikum	• Kolloqium im Rahmen der Vorlesung (Cura Examen) • Praktikumsleitfaden / Praktikumsbericht	• Verankerung im Curriculum Speyer • Information der Mentoren • Umformulierung des Leitfadens

Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Supervision • Werkwoche	• Supervision • Fallbeispiele	• Briefing der Supervisoren
Fortbildung	• Kurs für leitende Pfarrer • Kurs PR+GR • Kurs Teamarbeit • Kurs für Kooperatoren (geplant)	• Praktische Übungen	• Kurs Kooperatoren neu formatieren
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	• Supervision Mitarbeitergespräch	• Supervision Mitarbeitergespräch	

L3) Die HA können die Zusammenarbeit im Team und der ganzen Pfarrei mit geistlichen Impulsen fördern und Arbeitsprozesse geistlich begleiten. (SpK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	• Begleitung Spiritual	•	• Breafing Spiritual
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Kurswoche Exerzitien im Alltag/Spiritualität • Begleitung Spiritual • Pfarreipraktikum	• Praktikumsbericht und Gespräch	• Breafing Spiritual • Umformulierung des Leitfadens
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Begleitung Spiritual	•	• Breafing Spiritual
Fortbildung	• Interne und externe Angebote	•	• Überarbeitung der Fortbildungsordnung im Sinne einer verpflichtenden Teilnahme
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	• Erarbeitung eines Pastoralen Konzeptes, insbesondere Visionsarbeit • Angebote des Spirituals • Priestertag alle 2 Jahre	• Visitation	• Überprüfung der Visitationsordnung • Einsetzen eines Spirituals für alle pastorale Mitarbeiter/innen

Engagementmanagementkompetenzen

Entscheidend sind Konzepte für die professionelle Qualifizierung und den Einsatz der Engagierten sowie Instrumente der Ehrenamtskoordination.

E1) Die HA kennen aktuelle Erkenntnisse zu verschiedenen Typen ehrenamtlich Engagierter in der Kirche. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Vorlesung	• Kolloqium im Rahmen der Vorlesung / Curaexamen	• Verankerung im Curriculum Speyer
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Werkwoche Ehrenamt	•	•
Fortbildung	• Kurs Ehrenamt	• Fallbeispiele	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	•	• Bekanntmachung der Speyerer Ehrenamtsstudie

E2) Die HA kennen die Sinnhaftigkeit und die Wirkungszusammenhänge sowie Instrumente einer gelungenen Ehrenamtskoordination (z.B. für Gewinnung, Begleitung und Qualifikation) und können diese situationsangemessen und differenziert einsetzen. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Vorlesung	• Curaexamen	• Verankerung im Curriculum SP
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Werkwoche Ehrenamt • Supervision	•	•
Fortbildung	• Kurs leitende Pfarrer • Kurs PR+GR • Kurs Ehrenamt	• Kollegialer Austausch/Fallbeispiele • Supervision	• Überarbeitung Kurs Kooperatoren

Weitere Maßnahmen während der Arbeit	• Mitarbeitergespräch • Supervision	• Mitarbeitergespräch	• Briefing Supervisoren

E3) Die HA können die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in ihrem Engagement fachlich und methodisch befähigen sowie unterstützen. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Pfarreipraktikum	• Reflektionsgespräch mit Mentor	• Information Mentor
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Katechetisches (multiplikatorisches) Projekt	• Projektbericht • Nachgespräch	•
Fortbildung	• Interne und externe Angebote	•	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	---	---	---

E4) Die HA können gemeinsam mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen ihre Erfahrungen im Engagement reflektieren. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Pfarreipraktikum	• Praktikumsbericht (besonders bzgl. des gewählten Schwerpunktes)	•
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• missionarisches Projekt in der Pfarrei • katechetisches (multiplikatorisches) Projekt	• Projektberichte • Nachgespräch	•
Fortbildung	• Kurs Ehrenamt	• Supervision	•

Weitere Maßnahmen während der Arbeit	• Supervision	• Supervision	•

E5) Die HA kennen Formen einer Kultur der Anerkennung und können diese anwenden. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---	---	---
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Werkwoche Ehrenamt • Konkrete Arbeit in der Praxis	• Kollegialer Austausch	•
Fortbildung	• Kurs Ehrenamt • Kurs PR+GR • Kurs für leitende Pfarrer	• Kollegialer Austausch / Beratung	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	• Visitation	• Visitation	• Erarbeitung einer diözesanen Anerkennungskultur

<u>Charismenentdeckungskompetenzen</u>

Entscheidend sind die Entdeckung vorhandener Charismen, ihre spezifische Förderung sowie ihre gezielte Nutzung.

C1) Die HA können erläutern, was unter einer „Pastoral des Rufens“ bzw. was unter Charismenorientierung im Bistum Speyer verstanden wird und welche Bedeutung diese für die pastorale Ausrichtung des Bistums hat. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Vorlesung	• Kolloquium im Rahmen der Vorlesung / Curaexamen	• Verankerung im Curriculum Speyer

Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Werkwoche Ehrenamt	•	• Konzeption Werkwoche Ehrenamt
Fortbildung	• Kurs GP 2015 • Kurs Ehrenamt	• Supervision	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	•	• Leitfaden Mitarbeitergespräch überprüfen • Leitfaden Visitation überprüfen

C2) Die HA können die Christinnen und Christen anleiten, ihre je eigenen Charismen und die anderer Menschen zu entdecken und diese gemäß ihrer Berufung in Kirche und Gesellschaft gezielt einzusetzen. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---	---	---
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Konkrete Arbeit in der Praxis • Supervision	• Mitarbeitergespräch • Supervision	• Überarbeitung der Ordnung II. Dienstprüfung
Fortbildung	• Kurs GP 2015 • Kurs Ehrenamt	• Supervision	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	•	• Leitfaden Mitarbeitergespräch überprüfen • Leitfaden Visitation überprüfen

C3) Die HA können die Christinnen und Christen durch geistliche Impulse bei der Entdeckung ihrer Charismen unterstützen. (SpK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---	---	---

Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Konkrete Arbeit in der Praxis	•	•
Fortbildung	---	---	---
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	---	---	---

C4) Die HA können die Kompetenzen haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen einschätzen. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---	---	---
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Konkrete Arbeit in der Praxis	• Supervision	•
Fortbildung	• Kurs leitende Pfarrer • Kurs Ehrenamt	• Coaching	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	---	---	---

C5) Die HA können haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen je nach ihren Kompetenzen in Arbeitsprozesse einbinden. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---	---	---
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Konkrete Arbeit in der Praxis	• Team-/Dienstgespräch	•
Fortbildung	• Kurs Ehrenamt	• Supervision	•

Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	• Gelingende Sitzung aller Gremien	•

Diversitätskompetenzen

Entscheidend sind aktuelle Kenntnisse der Milieu- und Lebensweltforschung, Instrumente der Sozialraumorientierung sowie ein pluralitätssensibles Kirchenbild.

D1) Die HA können unterschiedliche Formen kirchlichen Lebens unterstützen, auch wenn diese nicht mit dem eigenen Kirchenbild konform sind. (PK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Pfarreipraktikum	• Praktikumsleitfaden / Praktikumsbericht • Mentorenbericht	•
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Supervision • Kurs Konflikt • Werkwoche Ehrenamt	•	•
Fortbildung	• Kurs für leitende Pfarrer • Kurs Ehrenamt (nv)	• Mitarbeiterjahresgespräch • Supervision	•
	• Kurs für Priester der Weltkirche	•	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	• Visitation Gespräch mit dem Bischof	•

D2) Die HA kennen aktuelle Erkenntnisse der Milieu- und Lebensweltforschung. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	• Vorlesung /Seminar/Übung (je nach Studienort)	•	•

Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Vorlesung	• Praktikumsbericht	•
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Missionarisches Projekt • Katechetisches Projekt	• Projektberichte	•
Fortbildung	• Interne und externe Angebote	•	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	• Sinusmilieuvermittlung innerhalb GISBI-Schulung	• Pastorales Konzept	•

D3) Die HA können Menschen unterschiedlicher Milieus ansprechen. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---	---	---
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Konkrete Arbeit in der Praxis	• Dienst-/Teamgespräch • Supervision	•
Fortbildung	• Interne und externe Angebote • KSA-Kurs	• Übungen/Fallbeispiele	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	•	•

D4) Die HA können mit Menschen unterschiedlicher Milieus gemeinsam nach je passenden, heterogenen Formen des kirchlichen Lebens suchen. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	---	---	---
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---	---	---

Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	---	---	---
Fortbildung	---	---	---
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	• Pastorales Konzept	•

D5) Die HA kennen Prinzipien der Sozialraumorientierung und Instrumente der Sozialraumanalyse und können diese umsetzen bzw. anwenden. (FK)

Berufliche Phase	Format der Vermittlung / Förderung bzw. Erwerb der Kompetenz	Instrument der Kontrolle / Feedback	Konsequenzen / nächste Schritte
Studium	• Vorlesung /Seminar/Übung (je nach Studienort)	•	•
Ausbildung I (Pastoralkurs)	• Vorlesung	• Praktikumsbericht	•
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	• Konkrete Arbeit in der Praxis	•	•
Fortbildung	• Interne und externe Angebote	• Fallbeispiele/Übungen	•
Weitere Maßnahmen während der Arbeit	•	• Pastorales Konzept	•

XI. Arbeitsschritt: Formulierung von Indikatoren der Kompetenzen (*Arbeitsdokument*)

Bsp. Professionskompetenz

Indikatoren der Kompetenzen
Hauptamtlicher zur Förderung ehrenamtlichen Engagements
in der Gemeindepastoral

Professionskompetenzen	Leitungskompetenzen	Engagementmanagementkompetenzen
Charismenentdeckungskompetenzen	Diversitätskompetenzen	

Professionskompetenzen
Entscheidend sind eine gezielte Reflexion des Rollenhandelns sowie die qualifizierte Ausübung der Berufsrolle.

P1) Die HA können ihr Rollenhandeln reflektieren. (PK)

Berufliche Phase	**Indikatoren** Dies weisen sie nach,	**Formate der Vermittlung / Reflexion und Feedback**	**Nächste Schritte**
Studium	… indem sie im *Praktikumsbericht* ihre Erfahrungen und erste Beobachtungen bzgl. ihrer Rolle als Pastoral-Praktikant/in (ggf. im Unterschied zu ihren Erfahrungen als ehrenamtlich Engagierte) beschreiben und reflektieren. … indem sie im *Praktikumsbericht* ihre Beobachtungen zur professionellen Rolle der beobachteten pastoralen HA in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten beschreiben und reflektieren.	Gemeinde- / Sozialpraktikum, Praktikumsbericht	Leitfaden Praktikumsbericht
Ausbildung I (Pastoralkurs)	… indem sie im *Praktikumsbericht* anhand von beispielhaften Situationen ihre Erfahrungen und Beobachtungen bzgl. ihrer professionellen Rolle in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten beschreiben und die spezifischen Rollenanforderungen reflektieren. … indem sie während der *Praxisreflexionstage / im Reflexionsgespräch mit dem Mentor & Ausbildungsleitung (Praktikum)* spezifische Anforderungen an ihre professionelle Rolle in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten in der Gemeindepastoral beschreiben, ihr eigenes Verhalten reflektieren sowie persönliche Sicherheiten und Herausforderungen bzgl. ihres Rollenhandelns erkennen.	Kurs Kommunikation, Gemeinde- / Pfarreipraktikum, Praktikumsbericht, Gespräch mit Dozentin, Praxisreflexionstage, Pastoral-psychologischer Grundkurs, Vorlesungen, Fallbeispiele	Leitfaden Praktikumsbericht; Briefing Mentoren / Ausbildungs-leitung; Konzept Praxisreflexions-tage

Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	… indem sie in der *Werkwoche Ehrenamt* spezifische Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten erkennen, anhand von beispielhaften Situationen ihr Verhalten diesbezüglich reflektieren und ein professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten erarbeiten. … indem sie im *Bericht* und der *Präsentation* ihres *missionarischen Projekts* ihr professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit anderen beschreiben und spezifische Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten reflektieren. … indem sie im Auswertungsgespräch über die *praktischen Teilprüfungen* die spezifischen Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten, wie sie sich in der Prüfungssituation darstellten, und ihr Selbstverständnis beschreiben sowie ihr Verhalten in dieser Situation hinsichtlich Sicherheiten und Herausforderungen reflektieren. … indem sie im Rahmen der *Supervision* differenziert spezifische Anforderungen an ihre professionelle Rolle in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten beschreiben, ihr eigenes Verhalten reflektieren sowie Sicherheiten und Herausforderungen bzgl. ihres Rollenhandelns erkennen und alternative Handlungsoptionen erarbeiten.	Werkwoche Ehrenamt, missionarisches Projekt (Präsentation und Bericht), Praktische Teilprüfungen und jeweilige Kurse, Supervision	Reflexion der neuen Prüfungsordnung (2. Dienstprüfung); Briefing Supervisoren
Fortbildung	… indem sie im *Kurs Ehrenamt* spezifische Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten erkennen und ihr professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten differenziert beschreiben sowie diesbezüglich ihr Verhalten hinsichtlich Sicherheiten und Herausforderungen reflektieren. … indem sie in den *berufsgruppenspezifischen Fortbildungskursen* spezifische Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten erkennen, ihr professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten differenziert beschreiben sowie diesbezüglich ihre (ggf. berufsgruppen-)spezifische Rolle im Pastoralteam reflektieren. … indem sie (im *Mitarbeiterjahresgespräch (MAG)*) ihr Verhalten in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten reflektieren sowie Anforderungen, Sicherheiten und Herausforderungen bzgl. ihres Rollenhandelns erkennen und diesbezüglich ggf. ihre berufsgruppenspezifische Rolle im Pastoralteam differenziert reflektieren.	Kurs nach Berufsgruppen (leitende Pfr, Kooperatoren, …) Kurs Ehrenamt, MAG	Konzepte Kurse; Konzept MAG

	... indem sie (im *Einsatzgespräch*) ihr professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten differenziert beschreiben.		

P2) Die HA können ihre Rollenidentität aktiv gestalten. (PK)

Berufliche Phase	Indikatoren Dies weisen sie nach,	Formate der Vermittlung / Reflexion und Feedback	Nächste Schritte
Studium	---		
Ausbildung I (Pastoralkurs)	---		
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	… indem sie die *kollegiale Beratung* als eine Methode anerkennen, verstehen und nutzen, die bei Herausforderungen und Problemen im Rollenhandeln zur Lösung von Konflikten hilft und durch die Reflexion des eigenen Handelns zu einer aktiven Gestaltung und Festigung der eigenen Rollenidentität beitragen kann. …indem sie im Rahmen der *Supervision* differenziert spezifische Anforderungen an ihre professionelle Rolle in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten identifizieren und eigene Handlungsschwerpunkte, die sie in ihrem Dienst entwickelt haben bzw. entwickeln möchten, benennen. … indem sie im Rahmen der *Supervision* reflektieren, was für sie Kernelemente ihrer Rollenidentität sind bzw. sein sollten, welche Chancen und Herausforderungen sie bei der Ausbildung ihrer beruflichen Identität sehen und was sie als unverzichtbaren hauptamtlichen Arbeitsschwerpunkt benennen können.	Basiswoche: Kollegiale Beratung, Praktikum, Supervision, Werkwoche Ehrenamt	Reflexion der neuen Prüfungsordnung (2. Dienstprüfung); Briefing Dozenten Briefing Supervisoren

Fortbildung	… indem sie im *Kurs für leitende Pfarrer / im MAG mit dem Dekan* spezifische Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten erkennen und ihr professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten differenziert beschreiben sowie diesbezüglich ihr Verhalten hinsichtlich Sicherheiten und Herausforderungen reflektieren und die Erkenntnisse durch konkretes Handeln in ihre Berufsrolle integrieren.	Kurs für leitende Pfarrer Kurs Ehrenamt	Konzept Kurs Konzept MAG
	… indem sie sich im *Kurs für leitende Pfarrer / im MAG mit dem Dekan* ihrer Verantwortung für die ehrenamtlichen Engagierten sowie für die Ermöglichung eigenverantwortlichen Engagements in ihrer Pfarrei bewusst werden und in Bezug darauf ihre Rolle hin zu einer „ermöglichenden Leitung" hin verändern bzw. stärken.		
	… indem sie im *Kurs Ehrenamt / Kurs für Kooperatoren / im MAG* spezifische Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten erkennen und ihr professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten differenziert beschreiben sowie diesbezüglich ihr Verhalten hinsichtlich Sicherheiten und Herausforderungen reflektieren und die Erkenntnisse durch konkretes Handeln in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in ihre Berufsrolle integrieren.	Kurs für Kooperatoren Kurs Ehrenamt	Konzepte Kurse; Konzepte MAG
	… indem sie im *Kurs Ehrenamt / Kurs für PR+GR / im MAG* spezifische Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten erkennen und ihr professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten differenziert beschreiben sowie diesbezüglich ihr Verhalten hinsichtlich Sicherheiten und Herausforderungen reflektieren und die Erkenntnisse durch konkretes Handeln in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in ihre Berufsrolle integrieren.	Kurs für PR +GR Kurs Ehrenamt	
	… indem sie im *Kurs für Priester der Weltkirche / im MAG* spezifische Rollenanforderungen in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten erkennen und ihr professionelles Selbstverständnis in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Engagierten differenziert beschreiben sowie diesbezüglich ihr Verhalten hinsichtlich Sicherheiten und Herausforderungen reflektieren und die Erkenntnisse durch konkretes Handeln in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen in ihre Berufsrolle integrieren.		Neu: Konzept Kurs für Priester der Weltkirche; Leitfaden Einarbeitung Priester der Weltkirche

P3) Die HA kennen die Grundsätze und Strukturen kirchlicher Gremien in Pfarrei und Bistum. (FK)

Berufliche Phase	Indikatoren Dies weisen sie nach,	Formate der Vermittlung / Reflexion und Feedback	Nächste Schritte
Studium	---		
Ausbildung I (Pastoralkurs)	… indem sie im *Praktikumsbericht* die Struktur und Arbeitsweise, Rolle und Aufgaben der kirchlichen Gremien der jeweiligen Pfarrei beschreiben.	Vorlesung, Praktikumsbericht	Leitfaden Praktikumsbericht
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	… indem sie in der *zweiten Dienstprüfung* die Grundsätze und Strukturen kirchlicher Gremien in Pfarrei und Bistum und ihre berufliche Funktion in der Zusammenarbeit mit diesen benennen.	Kurs Pfarramtsverwaltung	Konzept Kurs; Briefing Dozenten durch Regens
Fortbildung	… indem sie in den *Kursen* die aktuelle Rolle, Herausforderungen und Potentiale der jeweiligen kirchlichen Gremien in Pfarrei und Bistum erarbeiten und ihr Selbstverständnis hinsichtlich der beruflichen Funktion als pastorale HA in der Zusammenarbeit mit kirchlichen Gremien in Pfarrei (und Bistum) beschreiben. … indem sie (im *MAG*) die aktuelle Rolle, Herausforderungen und Potentiale der jeweiligen kirchlichen Gremien in Pfarrei (und Bistum) beschreiben.	Kurs für leitende Pfarrer, Kurs Ehrenamt, Grundkurs Teamarbeit, Kurs für Priester der Weltkirche, MAG,	

P4) Die HA können empathisch, respektvoll und wertschätzend miteinander und mit anderen zusammenarbeiten. (SK)

Berufliche Phase	Indikatoren Dies weisen sie nach,	Formate der Vermittlung / Reflexion und Feedback	Nächste Schritte
Studium	… indem sie im *Bewerberkreis* ihren Kolleginnen und Kollegen Empathie, Respekt und Wertschätzung entgegenbringen und kollegial mit ihnen zusammen arbeiten (Beobachtung durch die Leitung des BWK). … indem sie im *Pfarreipraktikum* in der Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen und ehrenamtlich Engagierten Empathie, Respekt und Wertschätzung zeigen und ein kollegiales Miteinander pflegen (Beobachtung durch die Mentoren / Abschlussgespräch). … indem sie im *Praktikumsbericht* nachweisen, dass sie die kollegiale Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen und ehrenamtlich Engagierten differenziert reflektieren.	Bewerberkreis, Gemeinde- und Sozialpraktikum, Rückmeldung Mentoren	Leitfaden Mentoren, Briefing Mentoren Leitfaden Praktikumsbericht

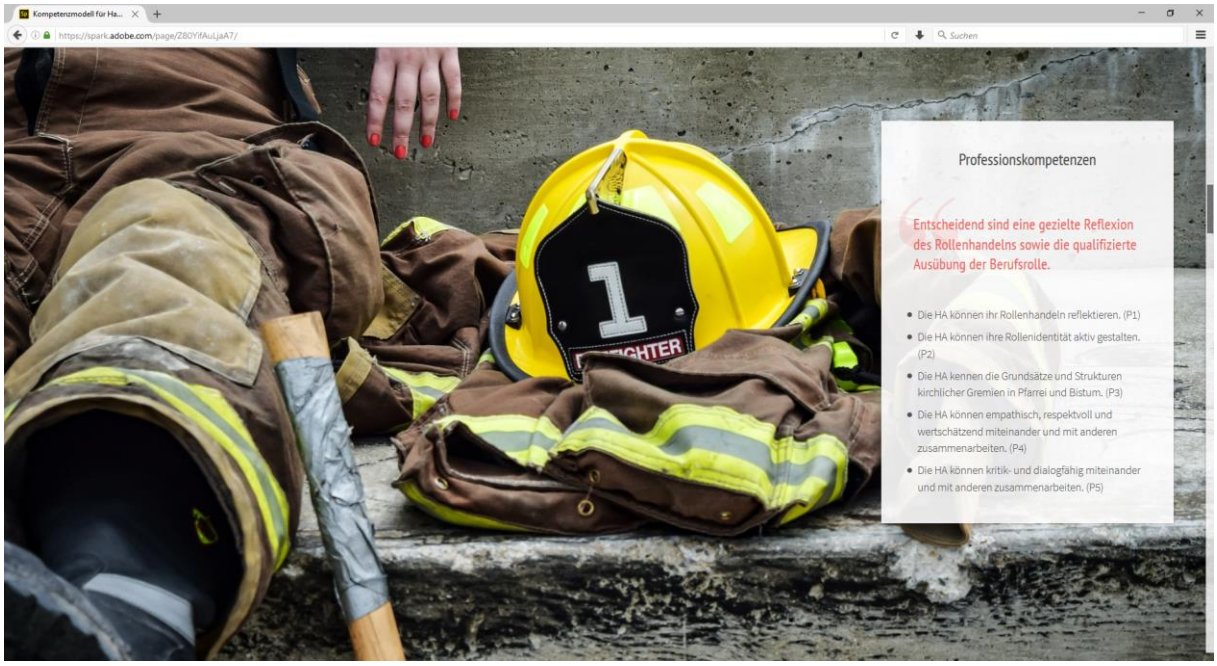
Ausbildung I (Pastoralkurs)	… indem sie im *Pfarreipraktikum* in der Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen und ehrenamtlich Engagierten Empathie, Respekt und Wertschätzung zeigen und ein kollegiales Miteinander pflegen (Beobachtung durch die Mentoren / Abschlussgespräch). … indem sie im *Praktikumsbericht* nachweisen, dass sie die kollegiale Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen und ehrenamtlich Engagierten differenziert reflektieren und die im Kurs „Kommunikation" erworbenen Kenntnisse einbringen.	Mentorenbericht, Seminarkonferenz, Pfarreipraktikum, Vorlesungen, Kurs Kommunikation	Leitfaden Mentoren, Briefing Mentoren Leitfaden Praktikumsbericht
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	… indem sie in der *praktischen Teilprüfung* nachweisen, dass ihr Umgang und ihre Zusammenarbeit mit anderen Hauptamtlichen und ehrenamtlich Engagierten stets von Empathie, Respekt und Wertschätzung geprägt sind und sie großen Wert auf ein professionelles kollegiales Miteinander legen. … indem die Dozenten der einzelnen *Kurse* rückmelden, dass die Zusammenarbeit in den Arbeitseinheiten von Empathie, Respekt und Wertschätzung geprägt waren.	Werkwoche Ehrenamt, Kurs Gesprächsführung, Kurs Konflikt, Supervision	Konzept Werkwoche Reflexion Prüfungsordnung Briefing Dozenten
Fortbildung	… indem sie *im MAG / ggf. in Coachinggruppen* (ltd. Pfarrer) zeigen, dass sie in ihrer alltäglichen Arbeit mit Hauptamtlichen und ehrenamtlich Engagierten in dieser Weise arbeiten und ihr Sozialverhalten reflektieren.		Konzept MAG

P5) Die HA können kritik- und dialogfähig miteinander und mit anderen zusammenarbeiten. (SK)

Berufliche Phase	Indikatoren Dies weisen sie nach,	Formate der Vermittlung / Reflexion und Feedback	Nächste Schritte
Studium	… indem sie im *Bewerberkreis* ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zugunsten von gemeinsamen Lösungen einbringen und die Meinung und das Können anderer erkennen und respektieren. … indem sie im *Praktikum* ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zugunsten von gemeinsamen Lösungen einbringen, sich auf andere Standpunkte einlassen sowie Unterstützung und kritische Rückmeldungen annehmen.	Bewerberkreis, Pfarrei-/ Sozialpraktikum, Rückmeldung Mentoren	Überarbeitung Leitfaden Praktikum, Briefing Mentoren
Ausbildung I (Pastoralkurs)	… indem sie im *Praktikum* Unterstützung und kritische Rückmeldungen konstruktiv annehmen sowie Probleme ansprechen und Kritik an anderen oder ihrer Arbeit mit Wertschätzung rückmelden.	Pfarreipraktikum, Mentorenbericht, Kurs Kommunikation,	Überarbeitung Leitfaden Praktikum,

	… indem sie im *Pastoralkurs* andere Standpunkte einnehmen, Unterstützung und kritische Rückmeldungen konstruktiv annehmen sowie Probleme ansprechen und Kritik an anderen oder ihrer Arbeit mit Wertschätzung rückmelden. … indem sie im *Kurs Kommunikation* Feedback-Regeln konstruktiv anwenden.	Vorlesungen, Seminarkonferenz	Briefing Mentoren Briefing Dozenten
Ausbildung II (2. Dienstprüfung)	… indem sie in der *Werkwoche Ehrenamt* ihre Kritik- und Dialogfähigkeit in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Engagierten reflektieren und Maßnahmen einer kritik- und dialogfähigen Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Engagierten erarbeiten. … indem sie im *Kurs Gesprächsführung* Feedback-Regeln konstruktiv anwenden, Feedback zu ihrem Verhalten einfordern und konstruktiv annehmen. … indem sie im *Kurs Konflikte* zeigen, dass sie sich auch in konfliktreichen Situationen auf andere Standpunkte von hauptamtlichen Kolleg/innen und ehrenamtlich Engagierten einlassen und Kompromisse schließen sowie kritische Rückmeldungen konstruktiv annehmen. … indem sie in den *praktischen Teilprüfungen* situationsangemessen und konstruktiv Feedback geben und dies von den anderen Beteiligten einfordern. … indem sie in der *Supervision* die Bereitschaft zeigen, aus der Kritik zu lernen und Verhaltensanpassungen vorzunehmen. … indem sie (*im Mitarbeiterjahresgespräch)* Feedback zu ihrer Arbeit einfordern sowie Probleme ansprechen und Kritik an anderen oder ihrer Arbeit mit Wertschätzung rückmelden.	Werkwoche Ehrenamt, Kurs Gesprächsführung, Kurs Konflikt, Rückmeldung Dozent, Praktische Teilprüfungen, Supervision	Konzept Werkwoche, Briefing Dozenten, Briefing Supervisoren
Fortbildung	*Wird vorausgesetzt*	*Wird vorausgesetzt*	

XII. Ergebnispräsentation: Online-tool (*screenshot-Auszug*)



[42]

[42] Online verfügbar unter URL: https://spark.adobe.com/page/Z80YifAuLjaA7/ [08.12.2016].