

Bericht von der Dekanatskonferenz

- Wohlwollen und Interesse waren spürbar. Die Fachkompetenz der „Orientierung“ wird akzeptiert.
- mehrere Kooperationsangebote und Unterstützungsbitten wurden geäußert. Um bei diesen Gelegenheiten als „Fachstelle für missionarische Pastoral“ aktiv zu werden, muss Arbeitszeit dafür freigestellt werden – neue Prioritäten setzen, Anknüpfungspunkte nutzen, gemeinsame Projekte gestalten..

Bericht vom Dreamteam

- wenig Neues, nicht sehr viel Energie
- aber zwei sehr positive Rückmeldungen und konkrete Vorschläge

Vorstellung der Evaluationsergebnisse

(siehe Grafiken auf Papier) – einige Beobachtungen:

- Manche Angebote bedienen viele Ziele ein wenig. Andere Angebote sind auf wenige Ziele zentral orientiert. Wenn Sie sich über eine Aussage zur Zielerreichung wundern, sehen Sie bitte auf der vorletzten Seite nach, wie diese zu Stande gekommen ist.
- Das Hauptziel „Kooperationspartner finden“ ist am schwächsten mit konkreten Angeboten unteretzt. Das Einzel-Ziel „als Berater/Fachstelle für missionarische Pastoral angefragt“ braucht noch passende Angebote/Arbeitsformate.
- Die Angebote „Grundausbildung Führen und Leiten“, „Therapeutische Beratung“ und „Supervision und Coaching“ beanspruchen zwei Drittel der von H. Kügler für Veranstaltungen/ Angebote aufgewendeten Zeit. Die Einnahmen aus diesen Angeboten tragen nicht maßgeblich zur finanziellen Sicherung der „Orientierung“ bei. Deshalb kann es sinnvoll sein, diese Schwerpunktsetzung unter inhaltlichen Gesichtspunkten neu zu diskutieren.
- Einnahmen und erhebliche Einsparungen entstehen durch die ehrenamtliche Arbeit von B. Knüfer. Wenn Herr Knüfer sich irgendwann entschließt, sein Engagement zu reduzieren, wird dies entweder zum Wegbrechen von Angeboten oder zu finanziellen Problemen führen, falls bis dahin nicht ehrenamtliche Mitarbeiter für diesen Bereich qualifiziert werden.
- Bitte diskutieren Sie die Ergebnisse im Detail. Möglicherweise ergeben sich schon jetzt Veränderungen Ihrer Arbeit.

Kompetenzen der Gesamtorganisation und der Ehrenamtlichen

(siehe Grafiken auf Papier)

Das Dreier-Team schätzt die Kompetenz der „Orientierung“ als Gesamt-Organisation beim Hauptziel „über den Glauben informieren/Glauben einüben“ am höchsten ein; beim Hauptziel „Kooperationspartner finden“ am geringsten. Die Kompetenz der ehrenamtlichen Referent/innen wird ungefähr halb so hoch eingeschätzt wie die Kompetenz des Dreier-Teams. Die Kompetenz der Ehrenamtlichen am Empfang für die Hauptziele liegt nach Einschätzung des Kernteams nur bei einem Viertel im Vergleich zu den pastoralen Mitarbeiter/innen. Wegen der begrenzten Aufgaben dieser Ehrenamtlichen wird das nicht als Problem gesehen.

Rahmenbedingungen Ehrenamtsmanagement in der Orientierung

(siehe angehängte Datei „Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Tätigkeit Auswertung“)

Die Rahmenbedingungen, die besonders zur Kompetenzentwicklung der ehrenamtlichen Referent/innen beitragen können, habe ich rechts mit einem „K“ gekennzeichnet. Bei vielen Kriterien differiert die Einschätzung innerhalb des Teams.

- wachsende Aufgabe: gemeinsame Betreuung der inhaltlich arbeitenden Ehrenamtlichen
- manche werden „nur“ Referenten bleiben, aber manche haben möglicherweise Interesse an intensiverer Mitarbeit in der „Orientierung“
- „Gottesdienste würden die locken“

- Ziel: langfristig hoch-kompetentes Personal aufbauen
- Nachfolge-Bedarf für B. Knüfer ist mittelfristig im Blick
- Kooperationsangebot an Pfarreien: zur Mitarbeit einladen
- „Wir müssen weniger auf die Pfarrer und mehr auf die Laien bauen.“

Die Sicht der Ehrenamtlichen wird demnächst durch eine gesonderte Befragung erkundet. Danach bearbeiten wir das Thema „Ehrenamtsmanagement“ abschließend und beziehen dabei die „Rahmenbedingungen“ ein.

Kompetenz-Erwartungen an ehrenamtliche Referent/innen

- menschliche Reife
- intellektuelle Reflexionsfähigkeit
- inhaltlich kompetent; wenn möglich: formaler Ausbildungsabschluss zum angebotenen Thema
- Grundloyalität zur Kirche
- eigene Religiosität, möglichst christlich
- qualifizierte Arbeit zu mindestens einem / möglichst vielen Hauptzielen
- die Verbindung zur Orientierung, die Vermittlung von Glaubensfähigkeit und religiöse Ansprechbarkeit „rüberbringen“
- Ausnahmen: von Diskussionspartnern auf gemischten Podien und Fachleuten zu Spezialthemen wird diese inhaltliche Verbindung zur „Orientierung“ nicht in jedem Fall erwartet
- unter diesen Gesichtspunkten wird die Klangschalenmeditation kritisch gesehen
- planmäßige Weiterbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen durch die „Orientierung“ ist nötig (Voraussetzung: Bereitschaft zur Weiterbildung)

Ergebnisse für die Weiterarbeit in nächster Zeit

H. Kügler:

- Kontaktpflege bei möglichen Kooperationspartnern überlegen
- Schwerpunkte meiner eigenen Arbeit in Beziehung auf das Kerngeschäft der „Orientierung“ überprüfen

B. Knüfer:

- aus der Evaluation (Ziele, Kosten) Schlussfolgerungen ziehen
- stärker in Ehrenamtliche investieren
- Kooperationsangebote aus den Pfarreien annehmen
- mehr Energie ins Zentralgeschäft, in die Mitte der „Orientierung“ investieren

S. Schneider:

- überlegen: Gottesdienste – ja oder nein, in welcher Form, mit wieviel Energie? Die Nikolai-Gottesdienste stehen außer Frage.

„Hausaufgaben“:

- Bitte skizzieren Sie Ihre Vision von der Arbeit mit den ehrenamtlichen Referent/innen und ein typisches Curriculum von der Werbung eines Mitarbeiters bis zur geordneten Beendigung der Zusammenarbeit. Dafür kann die Tabelle „Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Tätigkeit Auswertung“ eine Hilfe sein.
- Bitte besichtigen Sie die Auswertung der Evaluation detailliert. Ergeben sich daraus schon jetzt Veränderungen Ihrer Arbeit?

nächster Beratungstermin: 20.6., 10.30-15.30 (geänderte Uhrzeit), Themen voraussichtlich:

- Welche Beobachtungen, Schlussfolgerungen und Entscheidungen haben Sie im Dreier-Team aus den Evaluationsergebnissen abgeleitet?
- Vorbereitungen für die Befragung der Ehrenamtlichen
- Ziele und Themen für die Großgruppenveranstaltung am 26.11.: voraussichtlich Arbeit an der Konzeption, an Zielen und Arbeits-Formaten, zugleich eine Chance zur Vernetzung. Wie lassen sich die Ressourcen vieler mit der „Orientierung“ verbundener Personen wecken? Wie können die Chancen genutzt werden, die sich aus der Anwesenheit des Leiters des Seelsorgeamtes ergeben? Passt beides in die selbe Veranstaltung?