

Projektbeschreibung EhrenamtskoordinatorIn/ Ehrenamtsentwicklung

Vorbemerkungen

Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen im Ehrenamt identifiziert die Diözese Rottenburg-Stuttgart Engagemententwicklung und –förderung als relevantes strategisches Zukunftsthema. Sie verstärkt ihre Bemühungen, die Rahmenbedingungen und Standards innerhalb der Organisation auszubauen und zu stärken.

Um vielfältige Entwicklungen an unterschiedlichen Orten anzustoßen werden auf Ortsebene (Seelsorgeeinheit oder Gesamtkirchengemeinde) modellhaft für 5 Jahren Projektstellen „Ehrenamtskoordinator – Ehrenamtsentwickler“ eingerichtet.

Dabei wird deutlich, dass sich Ehrenamtsentwicklung und lokale Kirchenentwicklung gegenseitig bedingen.

Projektziele

1. Mit der Einrichtung der Projektstellen wird der tiefgreifende Strukturwandel im Ehrenamt wahrgenommen und aktiv gestaltet. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen dienen der strategischen Weiterentwicklung der Ehrenamtskultur auf den unterschiedlichen Ebenen.
2. Die Stellen markieren einen wichtigen Beitrag innerhalb des diözesanen Prozesses „Kirche am Ort – Kirche an vielen Orten gestalten“, da sie das Engagement im Sozial-/Lebensraum stärken, profilieren und weiterentwickeln.
3. Grundsätze für eine diözesane Ehrenamtskultur sind durch praktische Erfahrungen belegt. Entsprechende Maßnahmen und Umsetzungsmodule sind erarbeitet.
4. Die Erprobungsorte zeigen auf, wie eine zukunftsfähige Ehrenamtskultur funktioniert. Die gemachten Erfahrungen sind evaluiert und in Transferkonzepten festgeschrieben.
5. Qualitätsstandards sind erarbeitet und gewährleisten eine strukturelle Weiterentwicklung des ehrenamtlichen Engagements auf allen Ebenen.

Projektdauer

- 01.01.2018 – 31.10.2022 (5 Jahre)

Auftraggeber des Projekts

- Bischöfliches Ordinariat, Hauptabteilung IV Pastorale Konzeption

Aufgabenprofil des Projekts vor Ort

- ✓ Standards und Grundsätze für eine Ehrenamtskoordination sind erarbeitet und schrittweise umgesetzt. Eine Bedarfseinschätzung liegt unter Einbeziehung des Sozialraumes vor und ist in einer systematischen Planung festgeschrieben.
- ✓ Initiativen zur Gewinnung von Ehrenamtlichen sind entwickelt und notwendige Unterstützungsmaßnahmen sind gewährleistet.
- ✓ Eine charismenorientierte Ehrenamtsförderung liegt dem Handeln zugrunde. Ein Potentialcoaching ist entwickelt und wird in der Praxis umgesetzt.
- ✓ Auf- und Ausbau eines lebendigen Netzwerkes vor Ort (SE, Einrichtungen und Verbände, Bürgerschaftliches Engagement, Ökumene, etc.) ist umgesetzt und wird im Sinne einer zukunftsfähigen Ehrenamtskultur gewährleistet.
- ✓ Eine angemessene Wertschätzungs- und Anerkennungskultur ist aufgebaut. Entsprechende Module werden in der Praxis erprobt und weiter entwickelt.
- ✓ Beteiligungsformen sind erarbeitet und werden im Sinne einer partizipativen Pastoral weiter entwickelt und sicher gestellt. Neue Formen der Partizipation sind erprobt.
- ✓ Der Strukturwandel im Ehrenamt wird vor Ort aufgegriffen und entsprechend weiter entwickelt.
- ✓ Konfliktmanagement und Konfliktberatung sind gewährleistet.
- ✓ Das Zueinander und Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen ist verbessert.
- ✓ Eine Lobbyarbeit im Sinne der Interessensvertretung für und mit Ehrenamtlichen ist berücksichtigt.
- ✓ Beispielhafte Projekte werden initiiert, begleitet, ausgewertet und anderen zugänglich gemacht.
- ✓ Als Multiplikatoren vermitteln die Stellen neues Wissen und wirken damit in die jeweilige Region hinein. Dabei stoßen sie notwendige Lern- und Veränderungsprozesse an.

Anforderungsprofil

- Fachhochschulabschluss mit pädagogischem Schwerpunkt oder vergleichbare (Fach-) Hochschulausbildung oder abgeschlossene Berufsausbildung mit entsprechender Zusatzqualifikation.
- Schlüsselkompetenzen: Motivations- und Begeisterungsfähigkeit, Innovationsbereitschaft und Teamfähigkeit, Einfühlungs- und Reflexionsvermögen, Selbständige und strukturierte Arbeitsweise, Kenntnisse in der Organisationsentwicklung und Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein, Erfahrungen in der Projektarbeit.
Fähigkeiten im Bereich der Management- und Konzeptionsarbeit.
- Empathie für das Thema Ehrenamt
- Nach Möglichkeit wohnhaft im Sozialraum

Bewertung der Stellen

- Die Stellen werden aufgrund des Aufgaben- und Anforderungsprofils in EG 9 AVO-DRS eingruppiert.

Träger der Stellen

- Träger der Stellen sind die Gesamtkirchengemeinde oder eine Kirchengemeinde oder eine Einrichtung/ein Verband für die Seelsorgeeinheit.
-

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Hauptabteilung Pastorale Konzeption:
ha-iv@bo.drs.de