

Konzept der Themengruppe Ehrenamt

Vorgelegt von Carmen Christ, Petra Otten, Matthias Behrens und Andrea Grote

0 Einleitung

Im Rahmen des Transformationsprozesses des Dekanats Bremen beschäftigt sich unsere Themengruppe mit der Frage, wie freiwilliges Engagement, welches eine Form gelebter Nachfolge und Verkündigung ist und damit unmittelbar zur Glaubensweitergabe beiträgt, in den kommenden Jahren gestaltet, begleitet und gesichert werden kann. Ziel ist es, das Ehrenamts-Management so weiterzuentwickeln, dass Menschen aller Altersgruppen und Hintergründe einen passenden Platz im kirchlichen Engagement finden, Ökumene gestärkt und die gesellschaftliche Vernetzung belebt wird. Insbesondere finden sich folgende Orientierungspunkte des Bistums Osnabrück in diesem Konzept ein



Wir stärken Engagement



Wir gestalten vielfältige Pastoral



Wir entwickeln Kirche vor Ort



Wir entdecken neue Orte

Weitere Orientierungspunkte, die punktuell auftauchen, haben wir durch die Verwendung des Icons kenntlich gemacht.

In diesem Dokument finden sich mehrere Formulierungen für ehrenamtliches Engagement. Im Folgenden wird als Pendant für sämtliche nicht bezahlten Engagementformen der Ausdruck freiwillig Engagierte verwendet.

1. Ausgangslage

- Das Dekanat Bremen befindet sich in einem Transformationsprozess mit spürbaren Veränderungen in Aufgaben, Strukturen und Formen kirchlichen Lebens.
- Rückgang der Zahl aktiv Engagierter bei gleichzeitig steigender Verantwortung.
- Uneinheitliche bzw. ambivalente Haltungen gegenüber Engagement (von Offenheit bis Skepsis).
- Begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen.
- Belastetes/angespanntes Außenbild der Kirche erschwert Gewinnung neuer Engagierter.
- Zunehmende Vielfalt an Engagementformen (spontan, virtuell, projektbezogen, lokal).
- Druck- und Machbarkeitsfragen prägen die Situation.

- Gleichzeitig bestehen neue Chancen: Menschen wollen sich engagieren – flexibel, sinnstiftend, gut begleitet und entsprechend ihrer Stärken.

2. Leitfragen

- Wie gestalten wir das Dekanat Bremen so, dass Menschen sich freiwillig einbringen können?
- Wie und wo finden wir Menschen, die sich engagieren wollen?
- Wie gewinnen wir Menschen – mit welcher Haltung, welchen Methoden und Angeboten?
- Welche/Wie sieht eine positive Haltung gegenüber freiwilligem Engagement im Dekanat aus?
- Wie gelingt Begleitung und Befähigung bzw. wie werden Engagierte professionell begleitet und befähigt?

3. Vision / Zielbild

- Freiwilliges Engagement ist in zehn Jahren lebendig, vielfältig und tragfähig.
- Menschen bringen sich sinnstiftend ein – getragen von Motivation und Glauben.
- Jede*r findet unabhängig von Alter, Hintergrund oder Kirchenzugehörigkeit einen passenden Platz.
- Engagement orientiert sich an Stärken und Interessen und erfolgt auf Augenhöhe.
- Digitale Zugänglichkeit/Plattform macht Bedarfe transparent.
- Das Ehrenamt wird als attraktiv, wirksam und inklusiv wahrgenommen.
- Freiwillig Engagierte erleben sich als gestaltenden Teil der kirchlichen Gemeinschaft.

4. Zielgruppen

- Bestehende Engagierte
- Zukünftige / potenzielle Engagierte
- Hauptamtliche in Pfarreien und kategorialen Feldern
- Menschen mit punktueller oder projektbezogener Motivation
- Kirchlich und nichtkirchlich gebundene Interessierte
- Verantwortliche, die Engagement koordinieren oder begleiten



5. Strategische Grundhaltung

- Kooperation auf Augenhöhe zwischen Haupt- und Ehrenamt
- Freiwillig, selbstbestimmt und stärkenorientiert
- Professionell begleitet zur Sicherung von Qualität und Freude
- Geistlich getragen und zugleich offen für Menschen aller Hintergründe
- Vielfältige Formen (klassisch, spontan, digital, ortsgebunden, projektbezogen)
- Kultur der Wertschätzung und Offenheit



6. Handlungsfelder

6.1 Engagierte

6.1.1 Engagierte finden

- Auftritt und Präsenz in der Freiwilligenagentur Bremen
- Social-Media-Strategie zur Ansprache jüngerer und digital-affiner Menschen
- Netzwerkpflege mit Stadtgesellschaft, Verbänden, Projekten
- Sichtbarkeit von Engagementmöglichkeiten (online & analog)
- In Pfarreien und Kategorien mit Möglichkeiten des Ausprobierens und Talente Findens



6.1.2 Engagierte gewinnen

- Niedrigschwellige Einstiegsangebote
- Klare Beschreibung von Rollen, Aufgaben und Zeitaufwand
- Einladungskultur durch Haupt- und Ehrenamt
- Ansprechende digitale Darstellung von Tätigkeitsfeldern



6.1.3 Engagierte fördern & befähigen

- Fortbildungsangebote zu Engagementformen, Motivation, Kommunikation
- Qualifizierung von Hauptamtlichen zur Engagement-Begleitung
- Ressourcen (Material, Räume, Technik, Verantwortungsbereiche) bereitstellen
- Beauftragungen aussprechen
- Spirituelle Begleitung für Engagierte

6.1.4 Engagierte begleiten

- Regelmäßige Reflexion und Feedback
- Verlässliche Ansprechpartner*innen in jedem Bereich
- Wertschätzende Haltung kultivieren
- Klare Prozesse für Onboarding und Offboarding (Berücksichtigung der Tätigkeiten, Einsatzfelder und Schutz- und Fürsorgekonzepten)

6.2 Öffentlichkeitsarbeit & Kommunikation

- Zusammenarbeit mit der Freiwilligenagentur
- Social-Media-Auftritt ausbauen
- Modernes Kommunikationskonzept
- Strukturierte Onboarding-Prozesse



6.3 Strukturelle Maßnahmen

- Schaffung einer zentralen Koordinationsstelle
- Sicherstellung hauptamtlicher Begleitung

6.4 Haltungsarbeit

- Kultur der Wertschätzung und Offenheit stärken

6.5 Finanzielle Fördermöglichkeiten

- Dekanat
- Bistum
- Anlassbezogene Projektgelder
- Bonifatiuswerk
- Porticus-Stiftung
- Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt

7 Strukturen & Zuständigkeiten

7.1 Koordinierende Stelle (zentrale Säule)

- Aufbau einer Innovationsstelle „Koordination Freiwilliges Engagement“ auf Dekanatssebene
- Aufgaben: Entwicklung & Fortschreibung des Gesamtkonzeptes; Qualitätsmanagement; digitale Engagementplattform/Datenbank; Beratung & Unterstützung der Pfarreien/Teams/Projekte; Netzwerk- & Öffentlichkeitsarbeit

Nähere Details zur Ausgestaltung der Stelle, siehe Vorschlag im Anhang (**Technische Fragen zur Stelle Ehrenamtskoordination**)

7.2 Lokale Zuständigkeiten

- Jede Pfarrei und jede kategoriale Einheit benennt mind. eine verantwortliche Person und arbeitet mit der zentralen Koordination zusammen.



8 Maßnahmenplan

Zeitraum	Maßnahme
bis 16.03.2026	Erster Konzeptentwurf/erste Konzeptidee liegt vor
Bis 15. 04.2026	Weiterführung des Konzeptes Identifizierung von fehlenden Themen und Leerfeldern - Z.B. finanzielle Förderung - Z.B. rechtliche Rahmenbedingungen
vor Start der Umsetzung	Schaffung/Einrichtung der Stelle Engagementkoordination

Ende Dekanatsprozess	Fortbildungen zu Engagementkonzepten starten
Ende Dekanatsprozess	Onboarding der aktuell Engagierten
Ende Dekanatsprozess	Auftritt in der Freiwilligenagentur gestalten
nach Abschluss des Dekanatsprozesses	Präsenz in Freiwilligenagentur, Konzeptentwicklung, Qualitätsmanagement fortschreiben
laufend	Haltungsarbeit; Kommunikationskonzept; Social-Media-Arbeit; Begleitung der Teams

9 Evaluation / Erfolgskriterien

- Zentrale Stelle für Engagementkoordination ist eingerichtet.
- In jedem Team ist eine verantwortliche Person für Engagemententwicklung benannt.
- Atmosphäre von Leichtigkeit, Zuversicht und Machbarkeit ist spürbar.
- Engagementformen werden vielfältiger.
- Engagierte erleben sich als Teil einer gestaltenden Gemeinschaft. Sie bilden diese.
- Das Dekanat wird für neue Gruppen von Menschen attraktiv.

10 Risiken / zu beachtende Faktoren

- Anhaltender Ressourcenrückgang
- Widerstände in bestehenden Strukturen
- Belastetes Kirchenbild in der Öffentlichkeit
- Überforderung durch zu hohe Geschwindigkeit der Veränderungen
- Klare Kommunikation und Haltungsarbeit sind zwingend notwendig
- Wir raten von Aufwandsentschädigungen für freiwillig Engagierte grundsätzlich ab. Auch wenn es kurzfristig möglicherweise positive Effekte zeigen könnte, führt es möglicherweise langfristig zu einer Zerstörung der Grundmotivation im Engagement. Es droht die Gefahr, dass freiwilliges Engagement als Mini-Job wahrgenommen wird. Außerdem ist die Entwicklung von Aufwandsentschädigungen nicht abzuschätzen.
- Anders verhält sich mit der Refinanzierung von Ausgaben, die freiwillig Engagierte für das Engagement tätigen. Hier sollte es möglich sein, in Absprache Ausgaben zu erstatten (Fahrkosten, Material etc.), und Fortbildungen möglichst kostenlos zu halten. In ähnlicher Weise, wie es bereits aktuell Praxis ist.

11 Zusammenfassung

Das Konzept der Themengruppe Ehrenamt vereint strukturelle Maßnahmen, Haltungsarbeit, professionelle Begleitung und transparente Prozesse mit dem Ziel, eine attraktive und inklusive Engagementkultur zu schaffen.

Das Konzept des freiwilligen Engagements wird in nahezu allen Themengruppen einzuarbeiten und mit zu bedenken sein. Ein Großteil der Konzepte der Themengruppen basiert auf hohem freiwilligem Engagement, das nur durch fachliche Begleitung weiterentwickelt werden kann. Ohne professionelle Freiwilligenkoordination wird es schwierig freiwillig Engagierte zu finden, auszubilden und zu binden.