

Ergebnisse der Umfrage zum ehrenamtlichen Engagement der KODA-Mitarbeiterseite 2016



Inhalt

1	Beteiligung	3
2	Verteilung von Funktionen	3
3	Bedeutung des Ehrenamtes in Kirche und Gesellschaft	3
4	Anzahl der Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen.....	3
5	Ehrenamtliche in der eigenen Einrichtung.....	3
6	Beurteilung des ehrenamtlichen Engagements der eigenen Mitarbeiter/innen.....	4
7	Benannte Gründe zu Haltung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement der Mitarbeiter/innen	4
8	Benannte Gründe zu Haltung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement der Mitarbeiter/innen nach Befragten	5
9	Anzahl der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen mit ehrenamtlichem Engagement.....	7
10	Frage nach Unterstützung durch die Mitarbeiter/innen	7
11	Angefragte Form der Unterstützung.....	7
12	Möglichkeiten zur Unterstützung des Ehrenamtes der Mitarbeiter/innen	7
13	Regelungen bei Freistellungen	8
14	Freistellung für welche Tätigkeit.....	8
15	Anmerkungen der Befragten	8
16	Was fällt auf?.....	9
	Anhang: Fragebogen	11

1 Beteiligung

Insgesamt 147 Personen haben sich an der Umfrage zum ehrenamtlichen Engagement bei Mitarbeiter/innen in kirchlichen Einrichtungen beteiligt.

2 Verteilung von Funktionen

Die größte Gruppe von ihnen stellen die „Einrichtungsleitungen“ mit rund einem Drittel dar. Etwa ein Viertel der Rückmeldungen (25,2 %) kommt aus dem Bereich der Kirchengemeinde (Pfarrer, Kirchenvorstand, Rendant)

3 Bedeutung des Ehrenamtes in Kirche und Gesellschaft

Nahezu zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie dem ehrenamtlichen Engagement einen sehr hohen Stellenwert einräumen („sehr wichtig“). Weitere 30 Prozent teilen diese Einschätzung mit leichten Abstrichen.

Den höchsten Stellenwert weist die Gruppe der „Geschäftsführer“ dem Ehrenamt zu (100 % „sehr wichtig“), wobei diese Gruppe jedoch nur mit sechs Personen beteiligt ist.

Auf der Ebene der Kirchengemeinde stimmen 93 % der Pfarrer der Aussage zu, dass Ehrenamt grundsätzlich „sehr wichtig“ ist. Das ist nur bei 80 % der Rendanten der Fall.

Kirchenvorstandsmitglieder teilen die Einschätzung „sehr wichtig“ nur zu 67 %.

Sowohl bei Einrichtungsleitungen als auch bei den MAVen liegt die unbedingte Zustimmung zum Stellenwert des Ehrenamtes mit 45 % bzw. 46 % noch darunter.

Mitarbeiter stimmen zu zwei Drittel der Aussage zu, dass Ehrenamt in Kirche und Gesellschaft „sehr wichtig“ ist.

Einrichtungen, in denen Ehrenamtliche tätig sind, bringen dem Ehrenamt grundsätzlich eine höhere Wertschätzung gegenüber. Von ihnen betrachten 68 % das Ehrenamt für „sehr wichtig“, während in Einrichtungen, in denen keine Ehrenamtlichen tätig sind, nur 45 % der Befragten angeben, das Ehrenamt hielten sie für „sehr wichtig“

4 Anzahl der Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen

Etwa ein Drittel der Befragten sind in Einrichtungen mit bis unter 10 Mitarbeitern/-innen tätig. Ein weiteres Drittel der Befragten kommt aus einer Einrichtung mit 10 bis 19 Mitarbeitenden. 18 % der Mitarbeiter/innen sind in Einrichtungen von 20 bis 29 Mitarbeitern tätig. Insgesamt 17 % aus Einrichtungen mit 50 und mehr Mitarbeitern/-innen.

5 Ehrenamtliche in der eigenen Einrichtung

In mehr als drei Viertel der Einrichtungen (77 %) engagieren sich Menschen ehrenamtlich. Das sind bei einem Drittel der Einrichtungen 1 bis 4 Ehrenamtlich, In rund 30 Prozent der Einrichtungen sind es sogar 50 oder mehr Ehrenamtliche.

6 Beurteilung des ehrenamtlichen Engagements der eigenen Mitarbeiter/innen

Über die Hälfte der Befragten stehen dem ehrenamtlichen Engagement ihrer hauptamtlichen Mitarbeiter/innen uneingeschränkt positiv gegenüber („finde ich sehr gut“). Weitere 44 Prozent stimmen dem mit Einschränkungen zu, während dem nur 2,7 % keine Bedeutung beimessen oder es gar für bedenklich halten.

Für uneingeschränkt gut halten das Engagement der eigenen Mitarbeiter/innen die Geschäftsführer. Dem folgen die befragten Rendanten/-innen (80 %) und die Pfarrer (60 %). Am zurückhaltendsten äußern sich hier die Kirchenvorstände (25 %).

Einrichtungsleiter äußern zu 53 % uneingeschränkte Zustimmung zum Engagement ihrer Angestellten; Mitarbeiter, die sich im Rahmen der Befragung geäußert haben, stimmen zu gut einem Drittel (36 %) der Aussage zu, das ehrenamtliche Engagement von hauptamtlichen kirchlichen Mitarbeitern/-innen finde man sehr gut.

Nur einen geringen Unterschied gibt es hier zwischen den Einrichtungen, in denen ehrenamtliche Mitarbeiter/innen mitwirken (55 %) und denen ohne Ehrenamtliche (50 %).

7 Benannte Gründe zu Haltung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement der Mitarbeiter/innen

- Grundsätzlich
 - Ehrenamt ist wichtig (56)
 - „Kirche lebt ja auch davon“ (9)
 - ist Privatsache (4)
 - gut, wenn es arbeitsvertragliche Verpflichtungen nicht behindert (2)
 - Arbeit darf darunter nicht leiden (2)
 - wir dürfen nicht nur für uns (Kirche) schauen
 - Auswahl des Bereiches für das Ehrenamt muss freiwillig sein
 - wichtig: Trennung Beruf und Ehrenamt
 - ist für Mitarbeiter in sozialen Berufen selbstverständlich
 - in Kirche leider nicht immer einfach wegen gleicher Zeiten
 - wer hier arbeitet, leistet immer mehr als vertraglich vereinbart ist
 - Hauptberufliche sollen Unterstützung bieten und nicht das „Oberhaupt“ bilden
- Gewinne der Einrichtung
 - erweitert den Horizont / Blick über den Tellerrand (17)
 - Einrichtung profitiert von Kompetenzgewinn (13)
 - unterstützt die Vernetzung mit anderen Einrichtungen (13)
 - Mitarbeiter sind zufriedener und motivierter (7)
 - Mitarbeiter zeigen Interesse an anderen Bereichen und prägen sie als Christen (7)
 - ist eine Vorbildfunktion für „Kunden“ (3)
 - ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit / transportiert die christliche Botschaft (2)
 - fördert die Zusammenarbeit (2) fördert soziale Kompetenzen (2)
 - macht Interesse und Engagement deutlich (2)
 - Ehrenamt fördert die Zuverlässigkeit
 - ist auch Kriterium bei der Einstellung von Mitarbeitern

- zeigt, dass man auch über den Job hinaus in der Gemeinde tätig ist
- Gewinne für den/die Mitarbeiter/in
 - wichtiger Ausgleich zum Beruf (5)
 - schafft soziale Kontakte
 - trägt zum Wohlbefinden bei

8 Benannte Gründe zu Haltung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement der Mitarbeiter/innen nach Befragten

- Pfarrer
 - Ehrenamt ist wichtig (3)
 - „Kirche lebt ja auch davon“ (2)
 - erweitert den Horizont / Blick über den Tellerrand (2)
 - zeigt, dass man auch über den Job hinaus in der Gemeinde tätig ist
 - wichtiger Ausgleich zum Beruf
 - gut, wenn es arbeitsvertragliche Verpflichtungen nicht behindert (2)
- Kirchenvorstand
 - Ehrenamt grundsätzlich wichtig (4)
 - Mitarbeiter zeigen Interesse an anderen Bereichen und prägen sie als Christen (2)
 - ist Privatsache
 - über den Tellerrand schauen
 - Kirche lebt ja auch davon
 - wichtiger Ausgleich zum Job
- Rendanten
 - Ehrenamt ist wichtig und ein Gewinn für die Gesellschaft (10)
 - Blick über die Gemeinde hinaus bereichert das Agieren in der Gemeinde (4)
 - prägen gesellschaftliches Leben positiv mit ihrer Haltung (2)
 - Ehrenamt fördert die Zuverlässigkeit
 - als Kirche wissen wir, wie wichtig das Ehrenamt ist
 - ist Privatsache
 - wichtiger Ausgleich zum Job
- Geschäftsführer
 - Ehrenamt ist für die Gesellschaft wichtig (2)
 - wir zeigen auch Präsenz nach außen
 - kirchliche Mitarbeiter können „wirken“ – auch außerhalb von Kirche
 - erweitert den persönlichen Horizont
- Einrichtungsleiter
 - Ehrenamt ist wichtig (21)
 - Einrichtung profitiert von Kompetenzgewinn (8)
 - unterstützt die Vernetzung mit anderen Einrichtungen (7)
 - Mitarbeiter sind zufriedener und motivierter (5)
 - erweitert den Horizont (4)
 - ist eine Vorbildfunktion für „Kunden“ (2)
 - fördert die Zusammenarbeit (2)
 - Ehrenamt stärkt die Mitarbeiter (2)

- ist auch Kriterium bei der Einstellung von Mitarbeitern
- ist für Mitarbeiter in sozialen Berufen selbstverständlich
- Kirche funktioniert auch nicht ohne Ehrenamt
- wir dürfen nicht nur für uns (Kirche) schauen
- wer hier arbeitet, leistet immer mehr als vertraglich vereinbart ist
- Arbeit darf darunter nicht leiden
- MAV
 - Ehrenamt ist wichtig (5)
 - fördert soziale Kompetenzen (2)
 - fördert Vernetzungen für die Einrichtung (2)
 - macht Interesse und Engagement deutlich (2)
 - fördert Blick über den Tellerrand (2)
 - wichtiger Ausgleich zur Arbeit
 - wir leben (als Kirche) auch von der Ehrenamtlichkeit
 - liegt im eigenen Ermessen
- Mitarbeiter
 - wir sind als Kirche auch auf Ehrenamt angewiesen (3)
 - Ehrenamt ist wichtig (2)
 - fördert Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiter (2)
 - unterstützt die Vernetzung der Einrichtung (2)
 - Auswahl des Bereiches für das Ehrenamt muss freiwillig sein
 - wichtiges Vorbild für Andere
 - wichtig: Trennung Beruf und Ehrenamt
 - wichtiger Ausgleich zum Beruf
 - über den Tellerrand schauen
 - christliche Werte auch außerhalb von Kirche leben
- Sonstige
 - Ehrenamt ist wichtig (9)
 - Unterstützt Vernetzung der Einrichtung (2)
 - Horizont wird erweitert (2)
 - erhöht die Motivation (2)
 - ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit / transportiert die christliche Botschaft (2)
 - schafft soziale Kontakte
 - trägt zum Wohl befinden bei
 - Kirchengemeinde profitiert von den Erfahrungen
 - in Kirche leider nicht immer einfach wegen gleicher Zeiten
 - Ehrenamt ist Privatsache
 - Ehrenamt darf den Beruf nicht beeinträchtigen
 - Hauptberufliche sollen Unterstützung bieten und nicht das „Oberhaupt“ bilden

9 Anzahl der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen mit ehrenamtlichem Engagement

In knapp einem Drittel der Einrichtungen sind 1 bis 3 hauptamtliche Mitarbeiter/innen in ihrer Freizeit ehrenamtlich tätig; in einem weiteren Fünftel 4 bis 6 Personen. In 12 % der Einrichtungen sind 7 bis 10 Personen, in 15 Prozent mehr als 10 Personen ehrenamtlich tätig. Etwa jeder fünfte der Befragten gibt an, dass es ihm nicht bekannt sei.

10 Frage nach Unterstützung durch die Mitarbeiter/innen

In einem Drittel der Einrichtungen gab es in den vergangenen drei Jahren mindestens eine Anfrage, das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden zu unterstützen. In zwei Drittel der Einrichtungen wurde keine derartige Anfrage gestellt.

Bei den Einrichtungen mit Anfragen, lag in 20 % der Einrichtungen in den vergangenen drei Jahren nur eine Anfrage vor; weitere 26 Prozent hatten mit zwei Anfragen zu tun. In 31 % der Einrichtungen gab es 3 oder 4 Anfragen und in 22 Prozent der Einrichtungen 5 oder mehr Anfragen

11 Angefragte Form der Unterstützung

- Freistellung / Sonderurlaub (26)
- Nutzung von Materialien / Technik (12)
- Zeit / flexible Arbeitszeit (8)
- Raumnutzung (7)
- Nutzung von Kopierer (4)
- finanzielle Unterstützung
- Beratung
- Nutzung Bus

12 Möglichkeiten zur Unterstützung des Ehrenamtes der Mitarbeiter/innen

Aus 79 % der Einrichtungen wird gemeldet, dass man Möglichkeiten sieht, das ehrenamtliche Engagement der hauptberuflichen Mitarbeiter/innen zu unterstützen. Dabei ist es unerheblich, ob die Einrichtung selbst mit Ehrenamtlichen arbeitet bzw. auf ihre Unterstützung angewiesen erscheint.

Eine flexible Arbeitszeit zur Wahrnehmung von ehrenamtlichen Terminen z.B. auch tagsüber (Arbeitszeitkonto) ist in jeder fünften Einrichtung möglich. Ein Viertel der Einrichtungen gibt an, dass die organisatorischen und technischen Möglichkeiten der Arbeitsstelle genutzt werden können.

Die Ausleihe von Materialien (Beamer, Stifte, Musikanlage ...) ist bei 30 % der Einrichtungen möglich, während die Freistellung für Fortbildungen, Ferienlager etc. in 20 % der Einrichtungen ermöglicht wird.

13 Regelungen bei Freistellungen

Wenn Freistellungen für ehrenamtliche Tätigkeiten ermöglicht werden, halten sich 27 % der Einrichtungen an die gesetzlichen Vorgaben im Bereich der Jugendpflege, bei der bis zu zwölf Tage im Jahr ohne Entgeltfortzahlung gewährt werden.

In 24 % der Einrichtungen wird eine Freistellung im analogen Umfang jedoch mit Entgeltfortzahlung gewährt.

49 % der Einrichtungen verfahren nach einer eigenen Regelung. In 77 % dieser Fälle wird ebenfalls eine Entgeltfortzahlung gewährt.

14 Freistellung für welche Tätigkeit

Mit 32 Nennungen werden hier insbesondere die Zielgruppen der Kinder und Jugendlichen sowie der kirchliche Bereich benannt.

- Ferienlager (bes. kirchliche) (21)
- Kinder- und Jugendarbeit / Katechese (5)
- andere kirchliche Tätigkeiten (Chor, Prozession ...) (6)
- Feuerwehr (3)
- Arbeit mit Flüchtlingen (3)
- Fortbildungen (2)
- Sportverein (2)
- Arbeit mit Integrationsgruppe (2)
- Initiativen
- Schöffe
- Stadtrat
- Politische Bildung
- Sitzungen
- Märchennachmittage
- Naturführungen
- kulturelle Tätigkeiten
- Überstunden, die als Ehrenamt gelten
- Veranstaltungen, die in die Arbeitszeit fallen

15 Anmerkungen der Befragten

- Es ist für kirchliche Mitarbeiter nicht einfach, sich ehrenamtlich zu engagieren. Aufgrund sehr ungewöhnlicher Arbeitszeiten am Abend oder Wochenende sind wir oft nicht wirklich "verlässlich" und "verfügbar". Das ist sehr schade....
- Freistellung als solche nicht notwendig, da Ehrenamt oft in den Ferien oder in der Freizeit ausgeübt wird.
- Da die Erwartungen an die Mitarbeiter im Berufsleben immer mehr ansteigen ist die Bereitschaft sich darüber hinaus zu engagieren eher gering. Außerdem rückt die Familie und das "Für sich sorgen" immer weiter in den Mittelpunkt.
- Nach Aussage einiger meiner Mitarbeiterinnen, fällt es ihnen schon nach einem regulären Arbeitstag schwer, abzuschalten und entspannen zu können.

- Ich habe Frage 8 (Anfrage der HA zur Unterstützung) mit nein beantwortet. Meine Kolleginnen sind beruflich so eingespannt, dass sie oft an den Rand ihrer eigenen Möglichkeiten kommen - Burnout droht.
- Die Freistellung vom Dienst für Mitarbeiter, die ehrenamtlich tätig sind, ist während der Betreuungszeit von Kindern nur noch sehr schwer zu realisieren, da ich sofort Vertretungskräfte gebrauche.
- Die ehrenamtliche Arbeit, gleichgültig in welcher Form und Art, wird von den Nutznießern, einschließlich des Staates, in wohlfeilen Worten gewürdigt aber bei Steuergesetzen und Anerkennung belächelt und mit Undank vergolten. Bei etwa 20-stündigem Engagement pro Woche darf man wohl davon sprechen, dass das Ehrenamt mehr als überstrapaziert wird.
- <91/91> Ehrenamt soll in möglichen Grenzen während der Freizeit möglich sein. Zurzeit werden aber die ehrenamtlichen Dienste/ Zeiten so stark gebraucht, dass ich positive Abgrenzung, zur/ und für die eigene Gesundheit der Mitarbeiterinnen deutlich machen muss
- In diesem Thema sollte Kirche klare arbeitnehmer-freundliche Vorgaben geben.
- Kirche nimmt sehr viel Ehrenamt an, gibt aber als Arbeitgeber kaum gute Möglichkeiten zurück, Kirchenvorstände/Pfarrer leben hier den Arbeitgeber der "alten Schule" und sind auf solche neuen Arbeitszeitmodelle nicht geschult und lehnen sie zum Teil ab.
- Kirche fühlt sich oft als "eigener Raum" und nimmt die Regelungen anderer Arbeitsbereiche nicht mit. MA beklagen sich in vertraulichen Gesprächen, Kirche nimmt dies aber nicht auf.

16 Was fällt auf?

- Die Einschätzung zur uneingeschränkten Wichtigkeit des Ehrenamtes („sehr wichtig“) liegt bei 63 % (Streuung von 45 % bis 100 % bei den Gruppen der Befragten). Es fällt auf, dass auf Gemeindeebene die (ehrenamtlichen) Kirchenvorstände hier die geringste Wertung abgeben.
- Einrichtungen, in denen Ehrenamtliche tätig sind (das sind drei Viertel der Einrichtungen), zeigen eine deutlich höhere Wertschätzung gegenüber dem Ehrenamt (68 % zu 46 %).
- Bei der Einschätzung zum Ehrenamt der eigenen Mitarbeiter/innen zeigen sich die Kirchenvorstände deutlich reserviert (nur 25 % finden es sehr gut).
- Bei der Begründung zur eigenen Haltung in Bezug auf die ehrenamtliche Tätigkeit der hauptberuflichen Mitarbeiter/innen gibt es eine Reihe von grundsätzlichen Argumenten dafür („Ehrenamt ist wichtig“). Eine Fülle von Rückmeldungen macht aber auch deutlich, dass die Einrichtung / die Gemeinde dadurch konkrete Gewinne hat (Kompetenzen, Motivation, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit). Das wird insbesondere von der Gruppe der Einrichtungsleiter/innen verdeutlicht.
- Nur in einem Drittel der Einrichtungen gab es in den vergangenen drei Jahren überhaupt eine Anfrage.
- Die wichtigste Form der Unterstützung für das Ehrenamt wurde in Form von Freistellungen für Freizeiten oder andere Maßnahmen angefragt. Flexible

Arbeitszeitgestaltung, Nutzung von Materialien, Räumen und Kopierer waren weitere Anfragen.

- Grundsätzlich können sich vier von fünf Einrichtungen eine Unterstützung des Ehrenamtes ihrer Mitarbeiter/innen vorstellen. Dabei werden flexible Arbeitszeit (rund 20 %), Nutzung von organisatorischen und technischen Möglichkeiten (rund 25 %) und die Ausleihe von Materialien (rund 30 %) möglich. Freistellungen für Fortbildungen und Ferienlager werden in 20 Prozent der Einrichtungen ermöglicht.
- Bei Freistellungen lehnen lehnt sich die Hälfte der Einrichtungen, die sie gewähren, an die gesetzlichen Regelungen des Umfangs an. Die Hälfte von diesen mit Entgeltfortzahlung.

Weitere 49 Prozent verfahren nach einer anderen Regelung; in drei Viertel dieser Fälle wird Entgeltfortzahlung gewährt.

Insgesamt ist eine Freistellung mit einer Entgeltfortzahlung in knapp einem Drittel der Einrichtungen möglich.

- Bei dem Anlass der Freistellung handelt es sich offensichtlich in den bei weitem meisten Fällen um kirchliche Ferienlager oder andere Veranstaltungen.

Umfrage zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements

Liebe/r Dienstgeber/in, liebe/r Mitarbeitervertreter/in

in einer kirchlichen Einrichtung im Bistum Osnabrück / Bischöflichen Offiziatat Vechta,

die Regional-KODA Osnabrück/Vechta hat sich in den vergangenen Monaten wiederholt mit dem Ehrenamt befasst. Dabei ging es insbesondere um das Engagement von kirchlichen Mitarbeitern/-innen in ihrer Freizeit bei anderen Organisationen, Vereinen oder Initiativen.

Der Mitarbeiterseite der Regional-KODA ist es ein Anliegen, mehr zur Wahrnehmung des Stellenwertes dieses Engagements sowie zur aktuellen Sichtweise darauf aus dem Blickwinkel der Dienstgeber und Mitarbeitervertreter/-innen in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen zu erfahren. Außerdem möchten wir einen Überblick darüber gewinnen, ob das ehrenamtliche Engagement der kirchlichen Mitarbeiter/innen durch die Dienstgeber unterstützt werden kann und welche Erfahrungen es damit in der Praxis bereits gibt.

Daher bitten wir Sie darum, den nachfolgenden kurzen Fragebogen auszufüllen und uns für unsere Arbeit zurückzusenden.

1. Wie wichtig erscheint Ihnen das ehrenamtliche Engagement in Kirche und Gesellschaft?

sehr wichtig 1 2 3 4 5 6 völlig unwichtig

2. Wie viele hauptamtliche Mitarbeiter/innen sind in Ihrer Einrichtung tätig?

_____ Personen

3. Sind für Ihre Einrichtung (Verband, Kirchengemeinde, Kindergarten, Bildungshaus etc.) ehrenamtliche Mitarbeiter/innen tätig?

- 1 ja
2 nein

4. Falls Sie Frage 3 mit "ja" beantwortet haben, wie viele Personen sind es etwa?

_____ Personen

5. Wie beurteilen Sie es, wenn hauptberufliche Mitarbeiter/innen Ihrer Einrichtung in ihrer Freizeit bei anderen Organisationen, Vereinen oder Initiativen ehrenamtlich tätig sind?

- 1 finde ich sehr gut
2 finde ich gut
3 hat für mich keine Bedeutung
4 finde ich bedenklich
5 finde ich sehr bedenklich

6. Bitte begründen Sie kurz Ihre Rückmeldung zu Frage 5:

7. Wie viele Ihrer hauptberuflichen Mitarbeiter/innen sind in ihrer Freizeit bei anderen Organisationen, Vereinen oder Initiativen ehrenamtlich tätig?

- 1 1 bis 3 Personen
2 4 bis 6 Personen
3 7 bis 10 Personen
4 mehr als 10 Personen
5 ist mir nicht bekannt

8. Haben Ihre hauptberuflichen Mitarbeiter/innen in den vergangenen drei Jahren bei Ihnen angefragt, ob sie eine Unterstützung für ihr ehrenamtliches Engagement bekommen können?

- 1 ja
2 nein

9. Falls Frage 8 mit "ja" beantwortet wurde: Um wie viele Anfragen handelte es sich etwa?

_____ Anfragen

10. Falls Frage 8 mit "ja" beantwortet wurde: Welche Unterstützungen wurden besonders gewünscht?

11. Sehen/geben Sie Möglichkeiten, das ehrenamtliche Engagement Ihrer hauptberuflichen Mitarbeiter/innen in deren Freizeit zu unterstützen?

- 1 ja
- 2 nein

12. Falls Frage 11 mit "ja" beantwortet wurde: Wodurch geschieht die Umsetzung (Es sind Mehrfachnennungen möglich!)

- 1 flexible Arbeitszeit zur Wahrnehmung von ehrenamtlichen Terminen z.B. auch tagsüber (Arbeitszeitkonto)
- 2 Erlaubnis zur Nutzung der organisatorischen Möglichkeiten der Dienststelle (z.B. Kopierer, Laminiergerät, PC, Telefon)
- 3 Ausleihe von Materialien der Dienststelle für die ehrenamtliche Tätigkeit (z.B. Beamer, Stifte, Musikanlage)
- 4 Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten (z.B. für Fortbildungen im Ehrenamt, Ferienlager, Leitung von Fahrten)
- 5 Sonstiges:

13. Falls in Frage 12 angekreuzt wurde "d) Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten": Um welche Form der Freistellung handelte es sich?

- 1 ohne Entgeltfortzahlung im Rahmen der gesetzlichen Regelungen "Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports" in Niedersachsen oder der entsprechenden Regelungen in Bremen bis zu zwölf Tage im Kalenderjahr im Rahmen der gesetzlich
- 2 mit Entgeltfortzahlung im Rahmen der gesetzlichen Regelungen "Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports" in Niedersachsen oder der entsprechenden Regelungen in Bremen bis zu zwölf Tage im Kalenderjahr im Rahmen der gesetzliche
- 3 im Rahmen einer eigenen Regelung

14. Falls Sie in Frage 13 angekreuzt haben " c) Im Rahmen einer eigenen Regelung": Gab es eine Fortzahlung des Entgeltes?

- 1 ja
- 2 nein

15. Falls Sie eine Freistellung gewährt haben: Für welche ehrenamtlichen Tätigkeiten?

16. Hier ist Platz für weitere Anmerkungen:

17. In welcher Funktion sind Sie in Ihrer Einrichtung tätig?

- 1 Pfarrer
- 2 Kirchenvorstand
- 3 Rendant
- 4 Geschäftsführer
- 5 Einrichtungsleiter
- 6 Mitarbeitervertreter (MAV)
- 7 Mitarbeiter
- 8 Sonstiges:

Herzlichen Dank für Ihre Rückmeldung!
Ihre Mitarbeiterseite der Regional-KODA Osnabrück/Vechta