



Konkretisierung zum Zielbild 2030+

Schlüsselthema Engagement fördern

LESEFASSUNG AUGUST 2021



ERZBISTUM
PADERBORN

Beitrag Engagement fördern

Themengruppenleitung: Konstanze Böhm-Kotthoff, Cordula Picht, Kathrin Speckenheuer

„Es gibt verschiedene Gnadengaben, aber nur den einen Geist.

Es gibt verschiedene Dienste, aber nur den einen Herrn.

Es gibt verschiedene Kräfte, aber nur den einen Gott:

Er bewirkt alles in allen.

*Jedem aber wird die Offenbarung des Geistes geschenkt,
damit sie anderen nützt.“ (1 Kor 12,4-7)*

Basis-Statement

Als Christinnen und Christen glauben wir, dass Gott in jedem Menschen Potenziale anlegt.

Erst wenn diese individuellen Begabungen leuchten, realisiert sich Christsein in der Welt.

Als Kirche von Paderborn ist es unser Auftrag, Engagement in seiner ganzen Vielfalt professionell zu fördern.

Vorbemerkung

Beim Schlüsselthema „Engagement fördern“ geht es um das Engagement Ehrenamtlicher, Hauptberuflicher und Hauptamtlicher¹. Dabei ist auf die Unterschiedlichkeit, aber auch auf das Zusammenwirken von ehrenamtlichem und hauptberuflichem Engagement hinzuweisen. Hauptberufliches und ehrenamtliches Engagement sind aufeinander angewiesen:

Dort, wo sich Hauptberufliche in ihrem Engagement als wirksam erleben,
wächst ehrenamtliches Engagement.

Dort, wo sich ehrenamtlich Engagierte als wirksam erleben,
entwickelt sich hauptberufliches Engagement weiter.

Kultur

Die Kirche wird in weiten Teilen erst durch ihre Engagierten lebendig und in der Gesellschaft sichtbar. Sie entwickelt sich durch dieses Engagement weiter. Als Zentralkategorie allen kirchlichen Handelns ist die Theologie der Berufung im Zukunftsbild grundgelegt. Menschen engagieren sich aus ihrer Berufung heraus. Einer der wichtigsten Aufträge und ein zutiefst diakonischer Auftrag unserer Kirche ist es, jeden Menschen mit seinen je individuellen Potenzialen professionell zu fördern und ihn darin zu unterstützen, ein gelingendes und erfülltes Leben führen zu können.

Die katholische Kirche ist ein Arbeitgeber und Anbieter ehrenamtlichen Engagements unter vielen anderen. Menschen engagieren sich dort, wo sie gefördert werden und wo sie ihre

¹ Im Folgenden wird hauptamtliches Engagement unter hauptberuflichem Engagement subsummiert.

Potenziale entfalten können. Das sind auch für katholische Christen nicht immer kirchliche Orte. Es muss mehr als bisher bei den katholischen Trägern spürbar und erfahrbar sein,

- ... dass die vielfältigen Lebens- und Glaubensformen der ehrenamtlich und hauptberuflich Engagierten in unserem Erzbistum Anerkennung und Wertschätzung finden.
- ... dass die Haltungen, die das Zukunftsbild beschreibt, die Grundlage des Miteinanders aller Engagierten in unserer Kirche bilden. Dazu gehören Vertrauen und Verantwortung, Ermöglichen statt Erlauben und eine Kultur der Wertschätzung und des Aufeinander Hörens zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen.
- ... dass ein ehrliches gegenseitiges Interesse an dem herrscht, was Engagierte tun. Dafür braucht es Zeit und Räume der Begegnung. Eine Kultur des Mitarbeitergesprächs und im Konfliktfall eine Kultur des Beschwerdemanagements sind unabdingbar. Dank und Anerkennung müssen immer wieder ausgesprochen werden und nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden.

Damit diese Haltungen im Alltag erfahrbar werden, braucht es Rahmenbedingungen, Strukturen und Ressourcen, die zu Engagement ermutigen, es fördern und unterstützen und die darauf ausgelegt sind, eine individuelle Potenzialentfaltung zu ermöglichen. Konkrete Handlungsempfehlungen werden auf den folgenden Seiten mit diesen vier Schwerpunkten beschrieben:

Wir fördern das vielfältige Engagement von Ehrenamtlichen, Hauptberuflichen und Hauptamtlichen durch...

- a) eine konsequente Ausrichtung an den Potenzialen der Menschen.
- b) eine Grundhaltung der gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung.
- c) die Orientierung an der Lebenswelt unserer Mitarbeitenden.
- d) verlässlich anzutreffende Rahmenbedingungen, Strukturen und Ressourcen.

a) Wir fördern das vielfältige Engagement von Ehrenamtlichen, Hauptberuflichen und Hauptamtlichen durch eine konsequente Ausrichtung an den Potenzialen der Engagierten.

Strategie

Die Engagement-Umfrage² hat gezeigt, dass die Einbindung ihrer Potenziale bei den Engagierten zu einer Bestärkung ihrer Motivation und größeren Partizipationsmöglichkeiten führt. Zudem können die individuellen Fähigkeiten der Engagierten einen Zuwachs für die jeweilige Einrichtung/ den pastoralen Ort bedeuten.

Daher ist unser Ziel, unsere Strukturen für die Engagierten attraktiver zu gestalten, indem wir die Potenziale der Menschen anerkennen und neue Freiräume schaffen, damit die Potenziale individuell und der jeweiligen Berufung entsprechend zur Entfaltung kommen

² Im Rahmen der inhaltlichen Erarbeitung des Schlüsselthemas „Engagement fördern“ wurden in Kooperation mit dem ZAP eine breit angelegte Studie zum Thema „Motive und Bedürfnisse der Engagierten im Erzbistum Paderborn“ durchgeführt sowie in Tiefeninterviews erfolgskritische Gelingfaktoren identifiziert. Darüber hinaus wurden in ein Portfolio weitere deutschlandweite Forschungsergebnisse generiert.

können. Dazu zählt auch, das Potenzial eines jeden Menschen zu fördern, egal ob innerhalb oder außerhalb von Kirche, da sich Christsein in der Welt realisiert.

Die oberste Priorität besteht dabei darin, dass die Potenziale der Engagierten die Orientierung für das pastorale Handeln geben und wir Kirche von den Charismen der Menschen her denken und organisieren.

Struktur

Es braucht zunehmend Stellen mit der Schwerpunktsetzung „Engagement- und Potenzialförderung“, wie sie bereits in den Pastoralen Laienberufen angelegt sind. Darüber hinaus bedarf es einer Ausweitung des Fortbildungsangebotes mit dem Schwerpunkt Potenzialförderung und -entfaltung, sowie eine prozesshafte inhaltliche Fachberatung und -begleitung.

Ein wesentlicher Fokus allen zukünftigen Handelns muss zuerst darauf liegen, alle Mitarbeitenden darin zu unterstützen, ihre Potenziale zu entfalten und zu fördern. Damit das gelingt, brauchen Mitarbeitende Freiräume, um selbstwirksam zu werden. Dies wiederum erfordert, dass pastorales Handeln reflektiert wird, vermeintliche „Pflichtaufgaben“ reduziert werden und pastorale und individuelle Prioritäten gesetzt werden. Neben potenzialfördernden Strukturen braucht es dafür vor allem auch kirchliche und gesellschaftliche Netzwerkpartner.

Umsetzungsvorschlag

In jedem pastoralen Raum braucht es personelle und finanzielle Ressourcen, um Engagement zu fördern und weiterzuentwickeln. Dazu zählt, gemeinsam mit den Menschen ihre Potenziale zu heben, sie darin zu unterstützen, diese im Rahmen von etablierten Netzwerken zu entfalten und optimale sowie individuelle Engagementmöglichkeiten zu schaffen. In Anlehnung daran finden sich im Schwerpunkt d) weitere Ausdifferenzierungen.

Anders als bei anderen Schlüsselthemen gibt es im Bereich Pastorale Dienste keine personelle und fachliche Zuständigkeit für das Thema „Potenziale und Charismen“. Um das Schwerpunktthema „Engagement fördern“ verlässlich und strategisch zu bearbeiten und zu koordinieren, braucht es die Einrichtung einer solchen Stelle, um in enger Zusammenarbeit mit der mittleren Ebene Fachberatung und -begleitung anbieten zu können.

b) Wir fördern das vielfältige Engagement von Ehrenamtlichen, Hauptberuflichen und Hauptamtlichen durch eine Grundhaltung der gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung.

Strategie

Für die wertschätzende Grundhaltung zwischen den ehrenamtlich Engagierten und den Hauptberuflichen braucht es ehrliches gegenseitiges Interesse an dem, was Engagierte tun. Dafür müssen Zeit und Räume der Begegnung geschaffen werden. Eine Kultur des Mitarbeitergesprächs und im Konfliktfall eine Kultur des Beschwerdemanagements sind unabdingbar.

Die Engagement-Umfrage des Bistums gibt Hinweise auf die Frage nach Wertschätzung und Anerkennung.

„Um eine gute Zusammenarbeit zwischen Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen zu gewährleisten, benötigt es einer Begegnung auf Augenhöhe und einer transparenten Kommunikation.“

Dazu müssen Arbeitsstrukturen geschaffen werden, die Hauptberufliche in Bezug auf Projekte und Themen schon bei der Planung und Umsetzung mit den Ehrenamtlichen und Betroffenen zusammenbringen.

*„Von Seiten der Engagierten wird bemängelt, dass zum Teil konkrete Ansprechpartner*innen in der Organisation, in der Gruppe oder im Verein, aber auch auf kommunaler oder thematischer Ebene, fehlen.“*

Ziel ist es, Zuständigkeiten zu kommunizieren und flache Hierarchien zu schaffen, sodass Zuständigkeiten auch mit Entscheidungskompetenzen zusammenfallen.

„Die interne und externe Kooperation, also die Vernetzung mit unterschiedlichen Akteuren, sei es mit anderen Engagierten oder über das Projekt bzw. die Organisation hinaus, wird als bedeutender Faktor betrachtet.“

Der Auftrag muss sein, netzwerkartige Zusammenarbeit zu fördern, auch mit externen Partnern im Sozialraum.

„Eine Voraussetzung für die Aufnahme von ehrenamtlichem Engagement sind große Mitbestimmungsmöglichkeiten.“

Das Einüben von Beteiligung und Partizipation, schon bei der Beschreibung der Aufgabe oder des Problems, das zu lösen ist, muss als Grundhaltung geteilt werden.

Struktur

Mitarbeitendengespräche und konstruktives Feedback als Instrumente zu Selbstreflexion und eigenem Wachstum müssen im Kontext der Hauptberuflichen fortgeschrieben werden. Auch für ehrenamtlich Engagierte braucht es eine Feedbackkultur, die systematisch aufgebaut werden muss.

Fortbildungen für Führungskräfte bezüglich der unterschiedlichen Beteiligungsformate in Projekten und in Organisationen werden vom Bistum forciert.

Umsetzungsvorschlag

Das Erzbistum initiiert und fördert ein System von Feedbackkultur und Mitarbeitendengesprächen auch im ehrenamtlichen Bereich. Dies soll durch die Anbindung im Bereich Pastorale Dienste und im Zusammenspiel mit Dekanaten und KEFB-Standorten entwickelt, qualifiziert und begleitet werden.

c) Wir fördern das vielfältige Engagement von Ehrenamtlichen, Hauptberuflichen und Hauptamtlichen durch die Orientierung an der Lebenswirklichkeit unserer Mitarbeitenden.

Strategie

Lebens- und Glaubensformen der Menschen sind vielfältig. Wir wollen die Menschen in dieser ganzen Vielfalt sehen, anerkennen, wertschätzen und ihnen als Personen und mit unserem Angebot aufgeschlossen begegnen.

Es ist unser Ziel, dass die ehrenamtlich und hauptberuflich Engagierten sowie ihre Initiativen und Angebote diese menschliche Vielfalt abbilden. Dies muss durch eine Haltung des Willkommenseins und der Unterstützung eines vielgestaltigen Angebotes möglich werden.

Engagement ereignet sich an den Lebensorten der Menschen, da ihre Lebensthemen und -bezüge leitend für die Art und Weise des Engagements sind.

Der Dienst am Nächsten und das Wohl der Gemeinschaft bilden eine gemeinsame christliche Grundlage. Sie sind Auslöser und Motivator für ein vielfältiges Engagement.

Struktur

Wo sich ein Engagement zeigt, darf es sich entfalten.

Auch außerhalb kirchlicher Räume und Strukturen entfaltet sich Engagement aus Berufung. Wo es durch vorhandene Ressourcen und Rahmenbedingungen unterstützt werden kann, soll dies geschehen.

Die zeitlichen Ressourcen eines Engagements können individuell gestaltet sein. Dies muss in der Vereinbarung eines Engagements und in der Begleitung von Engagierten Berücksichtigung finden und bereits bei der Erarbeitung von Konzepten mitgedacht werden.

Umsetzungsvorschlag

Das Erzbistums Paderborn macht sich in diözesanen und überdiözesanen Prozessen dafür stark, dass die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten der Menschen Wertschätzung und Berücksichtigung finden und ihnen ein Engagements innerhalb der Institution Kirche ermöglicht wird.

d) Wir fördern das vielfältige Engagement von Ehrenamtlichen, Hauptberuflichen und Hauptamtlichen durch verlässlich anzutreffende Rahmenbedingungen, Strukturen und Ressourcen.

Strategie

Eigenverantwortliches Handeln, Beteiligung und die Übernahme von Verantwortung müssen für ehrenamtlich wie hauptberuflich Engagierte mehr als bisher ermöglicht werden.

Zuständigkeiten und Rollen müssen klar definiert werden. Auf allen Ebenen braucht es eine Strategie zur Stärkung von Frauen und Männern, die Führungsaufgaben wahrnehmen.

Unterstützung hierbei bietet ein verlässliches Angebot von Fortbildungen, Coaching, fachlicher Beratung sowie spiritueller Begleitung für alle Engagierten, ehrenamtlich wie hauptberuflich.

Ein wichtiges Merkmal von ehrenamtlichem Engagement ist, dass sich die Menschen mit ihren Potenzialen freiwillig und unentgeltlich für andere innerhalb und außerhalb kirchlicher Strukturen einsetzen und ihr Christsein dort verwirklichen. Mit Blick auf die Zukunft der Kirche wird es besonders wichtig, die Rolle der ehrenamtlich Engagierten zu stärken, das ehrenamtliche Engagement weiterzuentwickeln und auch neue Formen ehrenamtlichen Engagements aktiv zu fördern (z.B. Projekt- oder Aktions-orientiertes Ehrenamt). Dies erfordert eine strategische Ehrenamtsförderung. Erste Erfahrungen aus unserem Erzbistum, aber auch aus anderen Bistümern zeigen: Die strategische Förderung ehrenamtlichen Engagements bewirkt Wachstum – qualitativ wie quantitativ.

Struktur

Das Erzbistum Paderborn stellt seinen hauptberuflich Mitarbeitenden viele Angebote der Personalentwicklung, Beratung und Unterstützung zur Verfügung und entwickelt sie ständig weiter.

Die Träger ehrenamtlichen Engagements (z.B. Kirchengemeinden, Pastorale Räume, Verbände, Einrichtungen) sind in der Verantwortung, ihren ehrenamtlich Mitarbeitenden verlässliche Rahmenbedingungen wie Räume, finanzielle Ressourcen, Unterstützungsangebote durch Fortbildungen, Beratung und Begleitung zur Verfügung zu stellen. Eine Ehrenamtskultur, die geprägt ist durch die Orientierung an den Potenzialen der Engagierten, eine transparente Kommunikation und echte Beteiligung und Wertschätzung machen das ehrenamtliche Engagement attraktiv und zukunftsfähig. Das gelingt besonders dort, wo strategische Ehrenamtsförderung konzeptionell verankert ist und Engagementfördernde beauftragt sind, systematisch für die Umsetzung dieser Rahmenbedingungen Sorge zu tragen.

Unterstützt werden sie durch Fachleute auf der Bistums- und auf der mittleren Ebene, z.B. in den Dekanaten und KEFB-Standorten. Dieses bestehende System der Beratung und Fortbildung muss weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Umsetzungsvorschlag

Das Erzbistum Paderborn weitet die personellen und finanziellen Ressourcen für die strategische Ehrenamts- und Potenzialförderung in der Fläche des Erzbistums aus.