

Strategie Freiwilligenarbeit

*„Es ist wirklich in der Kirche so wie in einem Schachverein: Die wirklich den Verein Tragenden und ihm Sinn Gebenden sind die Mitglieder in dem Masse, in dem sie gut Schach spielen. Die Hierarchie der Vereinsleitung ist notwendig und sinnvoll, wenn und soweit sie der Gemeinschaft der Schachspielenden und ihrer ‚Hierarchie‘ dient und nicht meint, mit dieser identisch zu sein und auch schon Kraft ihres Amtes am besten Schach spielen zu können.“
(Karl Rahner, Strukturwandel der Kirche als Aufgabe und Chance, Neuausgabe Freiburg im Breisgau 1989, S. 72)*

Von Kirchenrat und Pastoralraumteam verabschiedet am 9. November 2011

1. Grundsätze

Die Grundsätze zur Bedeutung und zur Pflege der Freiwilligenarbeit in der Katholischen Kirche Luzern ergeben sich aus dem Leitbild und anderen Grundlagenpapieren (siehe Anhang 1). Zusammenfassend lassen sich folgende zentrale Punkte herauschälen:

- Freiwilligenarbeit ist kein beliebiges „Accessoire“ der Kirche(n), sondern ein Wesensbestandteil.
- Freiwillige dürfen nicht als Hilfskräfte der Angestellten betrachtet und behandelt werden, sondern haben als gleichwertige Partner/innen im kirchlichen Engagement zu gelten.
- Freiwilligenarbeit braucht klare Rahmenbedingungen, qualifizierte Begleitung und ehrliche Wertschätzung.
- Freiwillige haben Anrecht auf Freiräume in der Gestaltung ihrer Aufgaben und sollen über kirchliche Aufgaben und Strategien im Rahmen des Einsatzes und der Mitwirkungsmöglichkeiten der Katholischen Kirche Luzern mitbestimmen können.

2. Definitionen

Freiwilligenarbeit in Abgrenzung zu anderen Formen von Aktivitäten

Freiwilligenarbeit ist abzugrenzen von

- Aktivitäten, die vor allem der Geselligkeit der eigenen Gruppe oder des eigenen Vereins dienen;
- bezahlter Arbeit;
- Engagement in der Kernfamilie oder im engen Verwandten-/Freundeskreis.

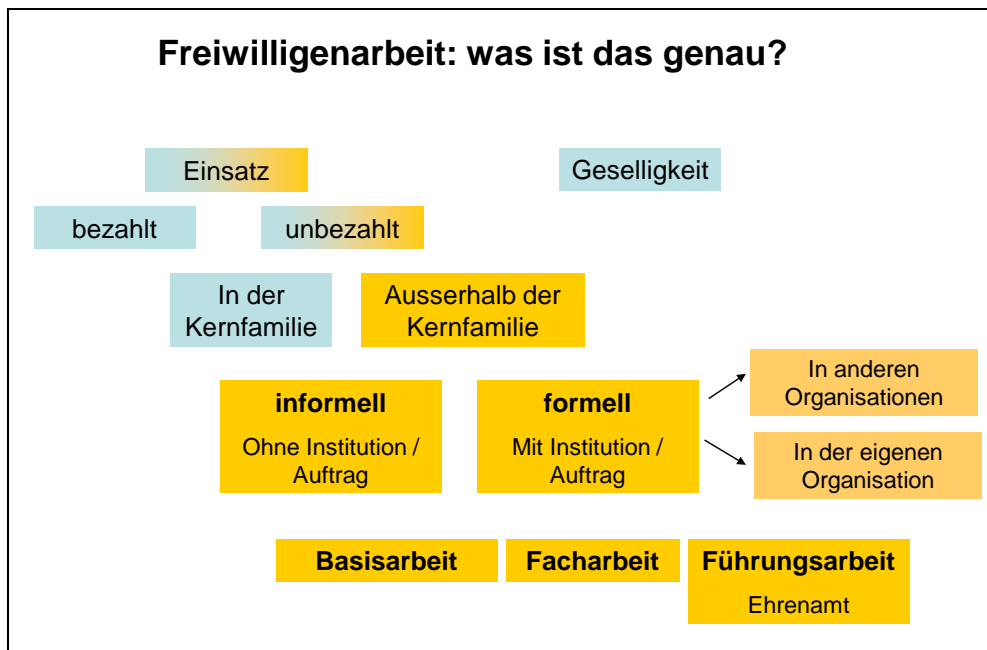
Freiwilligenarbeit beschreibt also ein aus freien Stücken gewähltes, nicht entlohntes Engagement in der Gesellschaft, das vor allem gemeinnützigen Zwecken dient.

Verschiedene Formen der Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit kann aus eigenem, persönlichem Antrieb ohne formellen Auftrag beziehungsweise ohne die Zugehörigkeit zu einer Organisation oder Gruppe geleistet werden; dies wird als **informelle** Freiwilligenarbeit bezeichnet.

Wenn die Freiwilligenarbeit mit dem Auftrag einer Organisation verbunden ist, wird sie als **formelle** Freiwilligenarbeit definiert. Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- **Basisarbeit** im Sinne von einfachen Arbeiten, die keine besonderen Qualifikationen erfordern und einen kleinen Verantwortungsbereich umfassen;
- **Facharbeit**, die zwar fachliche Qualifikationen voraussetzt, aber keine Führungsaufgaben umfasst;
- **Führungsarbeit**, die in der Regel mit einem offiziellen, demokratisch abgestütztem Mandat und der Mitarbeit oder der Leitung in einem Entscheidungsgremium verbunden ist – hier wird auch der Begriff **Ehrenamt** verwendet – oder Führungsaufgaben in einem Projekt beinhaltet.



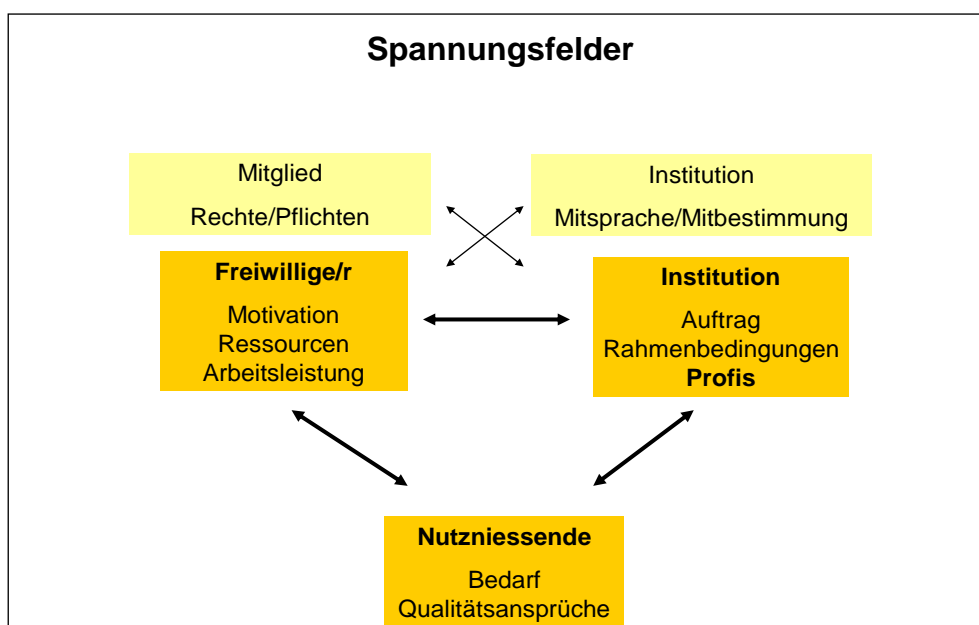
Das dynamische Dreieck der formellen Freiwilligenarbeit

Sobald es sich um formelle Freiwilligenarbeit handelt, lassen sich wichtige Einflüsse in Form eines Dreiecks beschreiben, welches folgende Elemente zueinander in Beziehung setzt:

- die Freiwilligen mit ihren Motivationen, Ressourcen und Leistungen;
- die auftraggebende Organisation, welche die Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit definiert;
- die Nutzniessenden, auf deren Bedürfnisse die Freiwilligenarbeit zu antworten versucht.

Die Wechselbeziehung Freiwillige – Mitglieder

In der Kirche als mitgliederbasierter Organisation ist zu beachten, dass die Freiwilligen sich meistens in einer Doppelrolle befinden: sie sind sowohl Mitglieder mit den entsprechenden Rechten und Pflichten als auch freiwillig Einsatzleistende mit deren spezifischen Anliegen und Bedürfnissen.



Freiwilligenarbeit, Christsein und Kirche

Freiwilligenarbeit ist ein (wichtiges) Element christlichen Lebens. Dabei sind aus theologischer Sicht folgende Aspekte zu beachten:

- Neben der Freiwilligenarbeit sind Berufs- und Familienarbeit gleichwertige Felder christlichen Engagements.
- Freiwilligenarbeit in allen Formen kann einen Ausdruck des Christseins darstellen, das heisst nicht nur als formelle Freiwilligenarbeit im Auftrag der Kirche(n), sondern auch als informelle Freiwilligenarbeit oder als formelle Freiwilligenarbeit im Auftrag anderer Organisationen (Amnesty, Greenpeace, Partei, Gewerkschaft, Sport...).



3. Ziele / Stossrichtungen

Aus dem Ist-Zustand (Anhang 2) und dem Soll-Horizont der Grundsätze und Definitionen (Abschnitte 1 und 2) ergeben sich insbesondere folgende Konsequenzen:

- an der bestehenden Vielfalt und den positiven Erfahrungen anknüpfen;
- stärker vom gesellschaftlichen Bedarf als von kirchlichen „Lücken“ her denken;
- bewusster differenzieren – entsprechend der Vielfalt der Motive und Lebenssituationen der (potenziellen) Freiwilligen;
- den doppelten Gewinn der Freiwilligenarbeit betonen und öffentlich machen: für Gesellschaft/Kirche (Gemeinwohl) und für die Freiwilligen selbst;
- nicht nur an die naheliegenden, pfarrebezogenen Zielgruppen denken, sondern auch an suchende Pfarreiferne;
- die Förderung und Betreuung der Freiwilligenarbeit als Aufgabe systematisch in Führungs-, Planungs- und Öffentlichkeitsarbeit integrieren.

Die folgenden Oberziele (erster Abschnitt) und Leitziele (Spiegelstriche) sollen diesen Erkenntnissen gerecht werden.

3.1 Gemeinsam an den gesellschaftlichen Aufgaben orientiert

Die Freiwilligenarbeit richtet sich – wie die gesamte kirchliche Tätigkeit – nach den Anforderungen, die sich aus den „Zeichen der Zeit“ (gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen) ergeben, wenn sie aus der Sicht der christlichen Botschaft gelesen werden.

- Freiwillig und angestellt Tätige diskutieren und entscheiden – jeweils stufengerecht, den Bedürfnissen und Ansprüchen der Freiwilligen angemessen und im Rahmen der Mitwirkungsmöglichkeiten der Katholischen Kirche Luzern – gemeinsam, wie die Kirche im Geist der christlichen Botschaft auf die „Zeichen der Zeit“ antwortet.
- Der Personalbedarf wird diesen Anforderungen entsprechend für freiwillig und angestellt Tätige in der Kirche in einer Gesamtsicht geplant und bewirtschaftet.
- Die Kirche schafft Freiräume für innovative Lösungen, freut sich über Erfolg und Anerkennung und lässt auch Raum für Scheitern und Abschied.
- Die Kirche fördert und schätzt sowohl das freiwillige und professionelle Engagement, das ausserhalb ihrer Strukturen im Sinne der christlichen Botschaft geleistet wird, als auch das Engagement in der und für die eigene Organisation.

3.2 Für den Gewinn der Freiwilligen engagiert

Die Kirche nimmt eine ihrer zentralen Aufgaben darin wahr, dass sie ihren Mitgliedern und allen Menschen guten Willens aus anderen Religionen und Weltanschauungen ein „Leben in Fülle“ ermöglicht, zu dem nach christlicher Überzeugung der Einsatz der persönlichen Fähigkeiten (Charismen) für andere Menschen und das Gemeinwohl gehört.

- Die Kirche ermöglicht oder unterstützt Aktivitäten, Projekte und Plattformen, in denen die Fähigkeiten und Ressourcen von Einzelnen und Gruppen zugunsten des Gemeinwohls eingebracht werden können.
- Die Kirche respektiert die Autonomie und Selbststeuerung der Freiwilligen und bietet Platz für Spontaneität und Experimente. Zugleich stellt sie den Rahmen für einen intensiven Austausch und die Entwicklung gemeinsamer Perspektiven aller Mitglieder und Gruppen zur Verfügung.
- Die Kirche ermöglicht vielfältige Formen von freiwilligem Engagement – bezüglich Dauer, Intensität, Einsatzfeld, Verantwortung und Organisationsform und differenziert die Rekrutierung und Begleitung entsprechend.
- Der persönliche Nutzen der Freiwilligen wird sowohl gegenüber der Öffentlichkeit als auch in der Evaluation von Freiwilligeneinsätzen zur Sprache gebracht (Zeugnisse).
- Die Kirche anerkennt in der Personalwerbung und –rekrutierung die Erfahrungen und Kompetenzen, welche sich aus dem Freiwilligenengagement ergeben.

3.3 Die Angestellten als Coaches der Freiwilligen stärken

Die Kirche beruht auf dem freiwilligen Engagement ihrer Mitglieder und aller Menschen guten Willens. Sie definiert die Rolle ihrer angestellt Mitarbeitenden insbesondere als „Coaches“ für Einzelne und Gruppen in diesem Engagement.

- Das Coaching von Freiwilligen wird in der Aus- und Weiterbildung stark gewichtet.
- Die Pflichtenhefte der angestellt Mitarbeitenden sind entsprechend gestaltet.

3.4 Mit Partnerorganisationen zusammenarbeiten

Die Kirche nutzt und unterstützt die Ressourcen und das Know how von Organisationen, die im Bereich Freiwilligenarbeit spezialisiert sind, im Rahmen von verbindlichen Partnerschaften.

- Die Kirche übernimmt anerkannte Standards für Freiwilligenarbeit.
- Die Kirche trägt Dachorganisationen mit und unterstützt politische Forderungen zugunsten der Freiwilligenarbeit.

4. Handlungsfelder /Umsetzung

Diese Stossrichtungen und Ziele sind in die Gesamtstrategie der Katholischen Kirche Luzern aufzunehmen (Seelsorgeplan, pastorale Konzepte, Politik bezüglich Liegenschaften und Infrastruktur). Daraus ergeben sich folgende Handlungsfelder und Umsetzungsplanungen:

- Kirchliches Image und Freiwilligenarbeit
- Schnittstelle Mitgliedschaft / Freiwilligenarbeit
- Kirche und informelle / nicht-kirchliche Freiwilligenarbeit
- Gesellschaftlicher und kirchlicher Bedarf für Freiwilligenarbeit
- Freiwilligenarbeit als Aufgabe erweiterter Personalarbeit
 - Stellenprofile
 - Werbung
 - Rekrutierung
 - Einarbeitung, Ausbildung
 - Unterstützung, Begleitung
 - Spesen, Infrastruktur
 - Fortbildung
 - Anerkennung
 - Evaluation
 - Ausstieg / Zeugnisse
 - Wiedereinstieg
- Strukturelle Verortung der Freiwilligenarbeit auf Pfarrei- und gesamtstädtischer Ebene
 - Aufgabenpläne/Leistungsvereinbarungen der Organisationseinheiten
 - Pflichtenhefte
- Notwendige Ressourcen
 - Personal / Ausbildung / Weiterbildung
 - Finanzen
 - Kommunikation.

Anhang 1

Aussagen zur Freiwilligenarbeit aus Leitbild, Pastoralraumkonzept und Gemeindeordnung

Leitbild

... wir [pflegen] mit Behörden, kirchlichen Amtsträgerinnen und Amtsträgern, Laien und freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen partnerschaftlichen Umgang. (1)

Das „wir“ im Leitbild umfasst alle in der katholischen Kirche Stadt Luzern engagierten Menschen, Gemeinschaften, Gremien und Institutionen. (2)

Wir gehören zur Kirche, sind Kirche und tragen zum Wachstum lebendiger Gemeinschaften bei. (5)

Wir wollen viele Menschen erreichen. Wir sind da präsent, wo die Menschen leben. Wir suchen und pflegen den Kontakt zu den Menschen und nehmen ihre Anliegen ernst. Wir leben und arbeiten solidarisch. Wir lassen uns vorrangig von der Option für die Benachteiligten leiten und richten unsere Angebote und Dienstleistungen danach aus. (6)

Wir wollen Menschen für die frohe Botschaft begeistern und sie befähigen, diese zu verwirklichen und weiterzugeben. ... Wir schaffen Begegnungsmöglichkeiten und unterstützen Hilfe zur Selbsthilfe. ... Wir ermöglichen Engagement und Mitgestaltung. Wir fördern den Auf- und Ausbau von Mitgestaltungs- und Mitsprachemöglichkeiten. (7)

Wir schaffen Freiräume für neue Ideen und sind bereit, Risiken einzugehen. Wir setzen uns ein für eine partnerschaftliche Kirche von gleichwertigen Menschen. (8)

Wir bereiten Mandatsträgerinnen und –träger, Angestellte, Freiwillige, bezahlte und unbezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgfältig auf ihre Arbeit vor und bilden sie in vielfältigen Formen kontinuierlich weiter. (9)

Wir beraten und begleiten kompetent und suchen und fördern persönliche spirituelle Vertiefung. ... Wir ergreifen und fördern Vorhaben und Projekte. (10)

Wir sind subsidiär tätig.... Wir stehen zu unseren Grenzen. Wir arbeiten mit Fachstellen und Organisationen zusammen, die über fundierte Kenntnisse verfügen. (11)

Wir fördern und unterstützen die Mitarbeit von Freiwilligen. Wir geben den Freiwilligen eine klare Stellung, anerkennen ihren Einsatz und begleiten sie auch in der Weiterbildung. Wir lassen sie nach Möglichkeit an Entscheidungsprozessen teilnehmen. ... Alle Mitarbeitenden werden durch regelmässige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche und –beurteilungen begleitet und gefördert. (12)

Wir klären Zuständigkeiten und lernen, Aufgaben und Kompetenzen zu delegieren. (13)

Wir haben ein offenes Ohr für die Anliegen und Anregungen der Basis. Wir stellen dafür geeignete Räume und Strukturen zur Verfügung. (15)

Pastoralraumkonzept

2. Pastoralkonzept

Eine ... Orientierungsgrösse ist die Methode, mit welcher der Zugang zu den verschiedenen Gruppierungen/Milieus gesucht wird:

- *angebotsorientierte Pastoral*: Hauptamtliche und Freiwillige entwerfen und planen Aktivitäten, zu denen eingeladen wird
- *milieuorientierte Pastoral*: Die Hauptamtlichen und Freiwilligen suchen das Gespräch mit bestimmten Milieus oder Gruppen in der Gesellschaft und entwickeln mit diesen gemeinsam neue Aktivitäten und Formen christlichen Handelns;
- *mediale Pastoral*: Hauptamtliche und Freiwillige sprechen die breite Öffentlichkeit via Medien an, um Informationen, Denkipulse und Handlungsanstösse im Sinne der Leitlinien zu geben.

Kirche basiert auf Freiwilligenarbeit. Die Leistungen, die Ideen und das Mitbestimmungsrecht der Freiwilligen werden situationsgerecht in die Seelsorgeplanung einbezogen.

3.4. Mitarbeit der Laien

3.4.1. Übersicht Vereine/Verbände/kirchliche Gruppen

Eine Übersicht über alle aktiven Vereine findet sich auf der Homepage der Katholischen Kirche Stadt Luzern www.kathluzern.ch unter der Rubrik „In allen Lebenslagen“ Unterkategorie „Vereine und Gruppen“.

3.4.2. Koordinations-/Beratungsgremien Ebene Pastoralraum

Alle Bereiche haben eine Begleit- und Impulsgruppe.

Geplant ist, einen Pastoralraumrat zu bilden aus Mitgliedern der Konferenz der Pfarreirats-präsидierenden und Mitgliedern einzelner Begleit- und Impulsgruppen der Bereiche. Die Zusammensetzung dieses Rates wird nach der Errichtung des Pastoralraumes mit den vorgesehenen Gremien besprochen und zusammen mit ihnen eine sinnvolle und funktionale Lösung gesucht.

3.4.3. Koordinations-/Beratungsgremien Ebene Pfarrei

Alle Pfarreien haben einen Pfarreirat mit eigenen Statuten.

Gemeindeordnung

Art. 3.2 (Aufgaben der Kirchgemeinde)

Die Kirchgemeinde erfüllt diese Aufgaben *im Geiste der Solidarität* und setzt sich für die Bewahrung der Schöpfung ein.

Art. 4

In der Kirchgemeinde arbeiten kirchliche Amtsträger und Laien partnerschaftlich zusammen. Die Mitwirkung von Ausländerinnen und Ausländern wird gefördert.

Art. 33.4

Die Kirchgemeinde wirkt darauf hin, dass die Pfarreien insbesondere folgende Grundsätze beachten:

- a. Die Pfarreien sind offen und transparent organisiert und haben folgende Organe:
 - Pfarreiversammlung, die aus den römisch-katholischen Stimmberechtigten besteht;
 - Pfarreirat, der von der Pfarreiversammlung demokratisch gewählt wird.

Anhang 2

Ist- Analyse

Die Arbeitsgruppe hat sich auf eine Swot-Analyse¹ aus eigener Kenntnis mit Rückmeldungen von ausgewählten Freiwilligen in einem Hearing beschränkt.

Eine unabhängige, quantitative und qualitative Untersuchung der in der Katholischen Kirche Luzern geleisteten Freiwilligenarbeit und ihrer Bedeutung im Lebensraum Luzern würde sehr grosse finanzielle Mittel erfordern und erscheint für die Entwicklung von Richtlinien nicht unbedingt notwendig. Sie könnte aber zu einem späteren Zeitpunkt durchaus sinnvoll sein.

Folgende Beobachtungen wurden für die Arbeit an zukünftigen Zielen und Stossrichtungen für wichtig erachtet:

Stärken der Katholischen Kirche Luzern bezüglich Freiwilligenarbeit

- Fachkompetenz und Knowhow zum Freiwilligenmanagement sind vorhanden.
- Geldressourcen sind vorhanden.
- Es arbeiten noch relativ viele Freiwillige im kirchlichen Kontext.
- Die Stadtteilarbeit bietet sich als möglicher Koordinationsort für „neue“ Freiwillige an (Projekte).
- Die Kirche zeigt sich bezüglich Freiwilligenarbeit als unbürokratisch und flexibel.
- Sie verfügt über dezentrale Strukturen und Räume (Pfarreien, Quartiere).
- Es bestehen Beziehungen zu Freiwilligen über Generationen hinweg.
- Die Kirche wird als gesellschaftlich relevante Akteurin wahrgenommen.
- Spiritualität und Glauben zählen zu den Ressourcen der Freiwilligen, sie leben ihre Berufung als Getaufte.
- Räume und Infrastrukturen sind vorhanden.
- Es existiert ein breites Einsatzfeld und eine Vielfalt von Engagement-Möglichkeiten.
- Es gibt unterschiedliche Leistungsstufen für Freiwilligenarbeit.
- Freiwilligenarbeit wird als persönlich nutz- und sinnbringend erfahren.
- Die Kirche hat Zugang zu verschiedenen Altersgruppen.

Schwächen

- Männer und das Mittelalter (25-50) sind untervertreten.
- Freiwillige gelten noch zu oft als Zudiener/innen der Profis.
- Profis sind angesichts höher qualifizierter Laien manchmal überfordert.
- Machtfragen sind manchmal ungeklärt, so entsteht eine Schattenleitung.
- Es gibt einen Dünkel der Profis als „eigentlich Berufenen“.
- Es gibt unattraktive Räume und Arbeitsbedingungen.
- Die Nähe zum gesellschaftlichen Bedarf fehlt, die Freiwilligenarbeit ist zu stark binnen- und pfarrebezogen.
- Das alte Bild von Freiwilligenarbeit dominiert.
- Die Formen der Wertschätzung sind zu wenig differenziert (Freiwilligenessen für alle) und dadurch zum Teil nicht adressatengerecht.
- Es ist schwierig, „alte“ Freiwillige nicht vor den Kopf zu stossen. „Alte“ Freiwillige blockieren „neue“.
- Die Freiwilligenarbeit ist milieuverengt.
- Freiwilligenarbeit ist „Jekami“ – es fehlen Strukturierung und Gewichtung.
- Die Aufträge/Aufgaben der Freiwilligen sind oft zu wenig geklärt.
- Die Rolle der Profis gegenüber den Freiwilligen ist zu wenig geklärt.
- Es herrscht Angst vor dem Mehraufwand durch Feedback und Führung.
- Die Freiwilligenkultur in den Missionen ist anders.
- Die Kirchenbilder der Profis und „Laien“ sind oft gegensätzlich.

¹ Stärken und Schwächen der eigenen Organisation in Verbindung mit Chancen und Risiken des Umfelds.

- Es werden immer die Gleichen angefragt.
- „Gib den kleinen Finger, die Pfarrei nimmt die ganze Hand“.
- Kirche gilt als träge Organisation.
- Freiwilligenstellen mangelt es an Attraktivität.

Chancen im Umfeld

- Junge Alte (hohe Kompetenz; Sinus-Milieus: Arrivierte, Moderne Performer, Postmaterielle) bieten ein hohes Potenzial, darunter auch mehr „Alte“ mit Sozialbezug (alt68er).
- Es gibt mehr Jüngere mit weniger negativen Konnotationen zur Kirche
- Freiwilligenarbeit erscheint als „Urbedürfnis“; Menschen wollen sich engagieren, Fähigkeiten einsetzen, frei etwas Sinnvolles tun (im Gegensatz zum Zwang im Beruf), das Nichtmaterielle als Motivation spüren.
- Menschen suchen Gemeinschaft.
- Es gibt eine Bereitschaft zum Engagement für spezifische Fragen/Themen.
- Aus neuen Lebensformen ergeben sich neue Tätigkeitsgebiete.
- Angesichts der unüberschaubaren Globalisierung suchen viele überschaubare Einsätze im Nahbereich.
- Freiwilligenarbeit wird „in“ – als Sozialzeit neben Beruf und Familie.
- Der Austausch Junge / Pensionierte hat Konjunktur (Beispiel: Handyprojekt).
- Es gibt Organisationen wie Benevol als Ressource für Erfahrungsaustausch und Standards.

Risiken / Herausforderungen aus dem Umfeld

- Menschen mit Migrationshintergrund sind manchmal schwerer zugänglich (Familienkultur, Hierarchie).
- Es herrscht ein Konkurrenzkampf der Organisationen um Freiwillige.
- Das Image der Kirche ist durch das negative Kirchenbild in Gesellschaft und Medien geprägt.
- Die Kirche an sich interessiert wenig und ist nicht im Trend. Soziales Engagement wird woanders gelebt (Rotary...)
- Individualismus und Entsolidarisierung bilden schwierige Rahmenbedingungen; die Menschen sind freizeit- statt sozialorientiert.
- Die Differenzierung und Spezialisierung in der Gesellschaft ruft nach Professionalisierung und drückt generalistische Freiwilligenarbeit an den Rand.
- Die Beanspruchung im Erwerbsleben nimmt zu und lässt kaum Platz für anderes.
- Es werden eher die „kleinen Solidaritäten“ gesucht als grosse Organisiertheit.
- Übergreifende Themen/Aufgaben sind schwieriger zu vermitteln als lokale.
- Die gesellschaftlichen Trends sind kurzlebig.

Diese Hinweise und Analysen wurden in einem Hearing mit Freiwilligen weitgehend gestützt.