



*verantwortlich leben  
solidarisch handeln*

**Kolpingwerk Deutschland**

**Rahmenkonzept  
zur Stärkung von Kolpingsfamilien im Verband**

---

# Vorbemerkung

Das folgende **Rahmenkonzept zur Stärkung von Kolpingsfamilien im Verband** wurde durch den Bundeshauptausschuss 2006 beschlossen.

Vorangegangen war ein gut zweijähriger Prozess in der damaligen Zukunftskommission des Kolpingwerkes mit dem Auftrag für die Arbeitsgruppe 1 „praktische Ansätze und Hilfen für die Arbeit vor Ort zu entwickeln, damit diese ihre Arbeit zukunftsfähig und nachhaltig ausrichten kann“. In der „Einführung“ zum Rahmenkonzept kann dies noch einmal nachgelesen werden.

Im Teil „D“ des Rahmenkonzeptes wurden konkrete Empfehlungen ausgesprochen, die ebenfalls durch den Bundeshauptausschuss 2006 beschlossen wurden:

- Einrichtung eines flächendeckenden Begleitungs- und Beratungssystems
- Einrichtung eines Angebotes von Fortbildungen für Leitungsaufgaben
- Einrichtung eines Angebotes der sachlich fachlichen Fortbildung
- Erstellung eines Infopools

Die Arbeitsgruppe1 der Zukunftskommission verständigt sich darauf, zunächst das Anliegen „Begleitung und Beratung“ in Angriff zu nehmen. In den dann folgenden knapp zwei Jahren wurden erste konzeptionelle Ideen entwickelt und ein Modell zur konkreten Umsetzung erarbeitet.

Die Bundesversammlung 2008 in Essen letztlich, beschließt unter dem Leitgedanken **„Kolping 2015 – nachhaltig aktiv“** fünf verschiedene Projekte, u. a. die **Einrichtung einer Projektgruppe** durch den Bundesvorstand, unter Einbindung der bisherigen Arbeitsgruppe und der hier geleisteten Vorarbeiten, **zur Entwicklung eines Konzepts für die Begleitung und Beratung von Kolpingsfamilien.**

Grundsätzlich wird dazu festgehalten, dass dieses Begleitungs- und Beratungssystem die vorhandenen diözesanen Systeme sowie deren personelle und sonstigen Ressourcen mit einbeziehen muss.

Darüber hinaus wird klargestellt, dass auf allen Ebenen des Verbandes erkannt werden muss, dass ein Begleitungs- und Beratungssystem für die Zukunftssicherung des Kolpingwerkes notwendig ist.

Das **Rahmenkonzept zur Stärkung von Kolpingsfamilien im Verband** ist in unveränderter Fassung, eine der wichtigen Grundlagen des „Begleitungs- und Beratungssystems“ und dient insbesondere den Praxisbegleiterinnen, den Praxisbegleitern als Orientierungsrahmen bei der Einschätzung, „Beurteilung“ und Weiterentwicklung der Arbeit vor Ort in den Kolpingsfamilien.

Köln, im Februar 2011

<b>Einführung</b> .....	<b>5</b>
<b>Teil A: Arbeiten mit Qualität</b> .....	<b>6</b>
1. Grundlegung.....	6
1.1. Was ist Qualität? .....	6
1.2. Qualität aus Sicht der Verantwortlichen.....	7
2. Qualitätsmerkmale der Arbeit von Kolpingsfamilien .....	8
2.1. Dimension: Grundlagenqualität .....	8
2.2. Dimension: Ergebnisqualität .....	9
2.2.1 Kernaufgabe Glaubensgemeinschaft.....	9
2.2.2 Kernaufgabe Bildungsgemeinschaft.....	9
2.2.3 Kernaufgabe Aktionsgemeinschaft.....	10
2.2.4 Kernaufgabe Weggemeinschaft der Generationen .....	10
2.3. Dimension: Prozessqualität .....	11
2.3.1 Kolpingsfamilien haben Visionen .....	11
2.3.2 Profil durch Schwerpunktbildung.....	11
2.3.3 Führungs- und Leitungsverständnis.....	12
2.3.4 Umgang miteinander.....	13
2.3.5 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing.....	13
2.4. Dimension: Strukturqualität.....	15
2.4.1 Aufbaustruktur des Verbandes.....	15
2.4.2 Aufbaustruktur der Kolpingsfamilie.....	15
2.4.3 Ablaufstruktur der Kolpingsfamilie.....	15
2.4.4 Finanzielle Sicherung.....	16

<b>Teil B:</b>	<b>Veränderung und Entwicklung als grundlegende Ansätze der Arbeit von und für Kolpingsfamilien .....</b>	<b>17</b>
1.	Führen und Arbeiten mit Visionen .....	17
2.	Prozessorientierte Begleitung und Beratung von Vorständen .....	17
3.	Personales Angebot .....	18
4.	Kompetenzen vernetzen.....	18
<b>Teil C:</b>	<b>Engagement und Verantwortung - Hilfen für Führungskräfte in Kolpingsfamilien .....</b>	<b>19</b>
1.	Bildung der Mitglieder.....	19
2.	Fortbildung von Verantwortlichen für Leitungsaufgaben.....	20
3.	Fortbildung von Verantwortlichen für inhaltliche Aufgaben.....	20
4.	Qualitätsmanagement als Daueraufgabe .....	21
5.	Arbeitshilfen, Datenbank, Vernetzung .....	21
6.	Anerkennung und Kultur ehrenamtlicher Arbeit.....	22
	<b>Anstoß zum Dialog .....</b>	<b>22</b>

# Einführung

Die Arbeitsgruppe 1 der Zukunftskommission des Kolpingwerkes Deutschland (AG 1) hatte den Auftrag, praktische Ansätze für Kolpingsfamilien zu entwickeln. Damit sollen die Kolpingsfamilien Hilfen erhalten, die ihre Arbeit zukunftsfähig und nachhaltig ausrichtet. Dieses Papier richtet sich an den Bundeshauptausschuss mit der Bitte um Beschlussfassung gemäß beiliegendem Vorschlag.

Die AG 1 hat sich entschieden, zuerst Qualitätsmerkmale einer KF zu beschreiben. Bisher fehlten konkrete Ziele und Beschreibungen, wie eine zukunftsfähige KF gestaltet ist oder gestaltet sein sollte. Das Leitbild des Kolpingwerkes bietet hier wichtige, aber nur allgemeine Grundorientierungen.

Darauf aufbauend werden praktische Ansätze abgeleitet werden. Dieser etwas aufwändigere Weg bietet die Garantie, dass die "praktischen Ansätze" zielorientiert die Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit einer KF im Blick behalten. Insbesondere eröffnet sich damit das Spektrum über die gesamte KF. Bei einzelnen und subjektiv gefundenen praktischen Ansätzen bestünde die Gefahr, wichtige Ansatzpunkte nicht zu erkennen.

Teil A gibt zunächst mit Abschnitt 1 eine Grundlegung und beschreibt in Abschnitt 2 dann die konkreten Qualitätskriterien.

Erste Diskussionen über die AG 1 hinaus haben gezeigt, dass manche Qualitätskriterien zu ihrem Verständnis einer Vertiefung und Erläuterung bedürfen. Teil B nennt und beschreibt deshalb vier wesentliche Ansatzpunkte, die unseres Erachtens grundlegend für Veränderungs- und Entwicklungsprozesse im Kolpingwerk sind.

Teil C leitet aus den Qualitätskriterien Maßnahmen ab, die Kolpingsfamilien befähigen, ihre Arbeit zukunftsorientiert zu verstärken oder neu auszurichten. Ausgangspunkt ist dabei unsere Einschätzung, dass Veränderungs- und Lernprozesse nur dann wirkungsvoll sind, wenn sie im dialogischen Miteinander erarbeitet und gestaltet werden. Dies wiederum ist nur dann möglich, wenn die Diözesanverbände dafür Verantwortung übernehmen resp. der Bundesverband subsidiär eintritt.

In der Beschlussvorlage sind vier Empfehlungen erarbeitet, wie die Maßnahmen konkret werden können. Dazu können zunächst nur erste Schritte benannt werden. Es ist Aufgabe derer, die dann Verantwortung übernehmen, weitere Schritte zu bestimmen und für eine nachhaltige Arbeit zu sorgen.

Der AG 1 ist bewusst, dass in vielen Diözesanverbänden bereits gute Arbeit im beschriebenen Sinne geleistet wird. Sie hat die Hoffnung, dass die Diskussion dieses Papiers motiviert, die verschiedenen Konzepte zu koordinieren, Synergieeffekte zu entdecken und zu nutzen. Sie hat die Hoffnung, dass eine Lust zu einer Selbstverpflichtung der DVs entsteht, die Arbeit weiter zu betreiben und auch Angebote für DVs zu entwickeln, deren Ressourcen dafür nicht ausreichen.

Dann besteht auch die Chance, den bisherigen Prozess „von-oben-nach-unten“ (top-down) umzudrehen und in einen selbstgesteuerten Prozess von-unten-nach-oben (bottom-up) zu wandeln.

# Teil A: Arbeiten mit Qualität

## 1. Grundlegung

### 1.1. Was ist Qualität?

Qualität ist ein sehr subjektiver und fließender Begriff, damit problematisch. Die Definition nach ISO EN DIN 9000ff ist sehr abstrakt: „Qualität ist die Gesamtheit von Eigenschaften eines Produktes, eines Prozesses oder einer Dienstleistung, die sich auf deren Eignung zur Erfüllung festgelegter oder vorausgesetzter Erfordernisse bezieht.“ Nach Duden bezeichnet Qualität die „Beschaffenheit, Eigenschaft, Güte, Wert“.

Qualität kann nur an vorgegebenen Zielen gemessen werden. Diese Ziele müssen möglichst konkret bestimmt werden, hier für die Arbeit der Kolpingsfamilien.

In diesem Papier wird Qualität verstanden als Schnittmenge aus drei grundlegenden Orientierungen: Werteorientierung, Verantwortlichen-Orientierung und Mitglieder-Orientierung.

Die **Werte-Orientierung** ist im Leitbild des Kolpingwerkes benannt: Die Kapitel "Verwurzelt in Gott und mitten im Leben"; "Adolph Kolping - ein Mensch, der begeistert" und "das christliche Menschen- und Weltbild" beschreiben die Wurzeln der Arbeit einer KF.

Die **Verantwortlichen-Orientierung** beschreibt Qualitätsmerkmale aus Sicht der Experten, aus Sicht derer, die verantwortlich für die Ausrichtung des Kolpingwerkes sind. Das sind hier die Mitglieder der Zukunftskommission (AG 1) und die Mitglieder des beschließenden Organs des Bundesverbandes.

Die **Mitglieder-Orientierung** beschreibt Qualitätsmerkmale, die aus Sicht der Mitglieder von Bedeutung sind, die letztlich Gründe für die Mitgliedschaft und das Engagement in einer KF liefern.

**Die Qualität einer Kolpingsfamilie ist die Schnittmenge** aus diesen drei Orientierungen. Das bedeutet erstens, dass eine KF die grundlegenden Werte, das Leitbild des Kolpingwerkes, berücksichtigen muss. Zweitens teilt sie die Sicht der Verantwortlichen - in der doppelten Bedeutung des Wortes: Sie übernimmt Ziele, muss aber nicht alle übernehmen. Drittens kann eine KF örtliche Qualitätsmerkmale aufweisen, die zwar nicht aus Sicht des Verbandes, aber aus örtlichen Gegebenheiten erforderlich sind. Daraus ergibt sich eine praktische Chance und Herausforderung, mit dem "Qualitätspapier" in den Kolpingsfamilien zu arbeiten (siehe Teil C, Abschnitt 4).

## 1.2. Qualität aus Sicht der Verantwortlichen

**Diese Orientierung aus Sicht von Verantwortlichen wird in vier Dimensionen gegliedert:**

- Grundlagenqualität: Warum tun wir das, was wir tun?  
Hier werden die Grundlagen der Arbeit einer KF beschrieben
- Ergebnisqualität: Was leisten wir? Wie können wir die Zielerreichung bestimmen?  
Ergebnisse sind hier das konkrete Handeln der KFs, das sowohl die Mitglieder wie auch Außenstehende anspricht. Die Qualitätskriterien sollten möglichst genau beschrieben sein, um eine Überprüfung zu ermöglichen, ob die Ziele erreicht wurden.
- Prozessqualität: Wie tun wir das? Wie erreichen wir das Ziel?  
Um Ziele zu erreichen sind verschiedene Handlungsansätze erforderlich, die zum Ziel führen.
- Strukturqualität: Womit tun wird das? Welche Mittel setzen wir ein?  
Die Strukturqualität hat sich an den Zielen der KF zu orientieren, sie ist "Dienstleister" für die Ergebnis- und Prozessqualität.

## 2. Qualitätsmerkmale der Arbeit von Kolpingsfamilien

### 2.1. Dimension: Grundlagenqualität

*verantwortlich leben - solidarisch handeln*

Die Ziele des Kolpingwerkes sind im Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland beschrieben (Dresden 2000), insbesondere unter den Titeln "Unser Handeln" und "Unser Weg".

Das Leitbild ist damit Grundlage der Arbeit der Kolpingsfamilien.

Zur inhaltlichen Arbeit der Kolpingsfamilien fordert das Leitbild: "Kolpingsfamilien gewinnen ihr eigenes Profil durch bewusste Schwerpunktsetzung in den Handlungsfeldern, die in diesem Leitbild beschrieben sind." (Ziffer 4)

---

Zur Erinnerung wird hier die Gliederung des Leitbildes zitiert:

WEGWEISER durch das Leitbild

EINFÜHRUNG

In der Gegenwart die Zukunft im Blick

UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS

KOLPING – verbindende Gemeinschaft

UNSERE GRUNDLAGEN

Verurzelt in Gott und mitten im Leben  
Adolph Kolping - ein Mensch, der begeistert  
Das christliche Menschen- und Weltbild

UNSER WEG

Weggemeinschaft der Generationen  
Lernen und Bildung als Aufgabe  
Mitmachen schafft Einfluss  
In der Kirche zu Hause

UNSER HANDELN

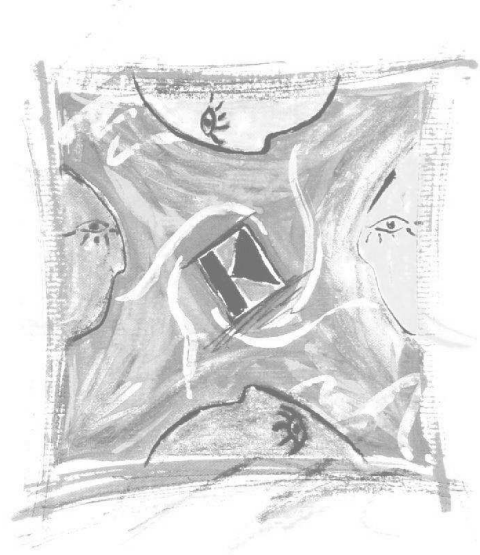
Wir eröffnen Perspektiven für junge Menschen  
Wir gestalten Arbeitswelt mit  
Wir sind Anwalt für Familie  
Wir bauen an der Einen Welt

UNSERE GESCHICHTE

Adolph Kolping  
Das Kolpingwerk

ÜBERBLICK

KOLPING auf einen Blick  
KOLPING in 12 Sätzen





## 2.2. Dimension: Ergebnisqualität

Die Kolpingsfamilie ist eine Gemeinschaft zur Unterstützung und Begleitung der persönlichen Lebensgestaltung und zur Mitgestaltung des kirchlichen und gesellschaftlichen Lebensfeldes. Diese Gemeinschaft konkretisiert sich in vier Kernaufgaben:

### 2.2.1 Kernaufgabe Glaubensgemeinschaft

*Aus dem Glauben an den einen Gott beziehen wir Auftrag und Motivation. Daraus entwickeln wir die Grundhaltungen für unser persönliches Leben und unser gemeinschaftliches Wirken.*  
Leitbild Ziffer 17

- Die Kolpingsfamilie vermittelt Glaubenswissen durch Seminare, Gespräche u.a.
- Die Kolpingsfamilie setzt den Glauben als Begründungszusammenhang oder Richtschnur für die Auswahl und Gestaltung von Aktionen und ihrem Programm ein.
- Die Kolpingsfamilie bietet Raum für sinnsuchende, zweifelnde und kirchenkritische Menschen mit Angeboten von Gesprächen und Begegnungen.
- Die Kolpingsfamilie feiert die Feste im Kirchenjahr in der Kirchengemeinde mit.
- Die Kolpingsfamilie feiert den Kolpinggedenktag, das Josef-Schutz-Fest und den Internationalen Weltgebetstag.

### 2.2.2 Kernaufgabe Bildungsgemeinschaft

*Persönliche und berufliche Bildung und ständiges Lernen sind Voraussetzung für eine eigenverantwortliche und dem Gemeinwohl verpflichtete Lebensgestaltung.*  
Leitbild Ziffer 45

- Die Kolpingsfamilie führt Veranstaltungen durch, in denen Wissen, Erfahrung und Bewertung zu neuen Erkenntnissen und damit zum Handeln führt. Damit ist ein kolpingspezifisches Bildungsverständnis bestimmt.
- Bildungsmaßnahmen haben verschiedene Formen, z.B. Seminare, Referate mit Diskussion, Gesprächsformen. Die Maßnahmen sind methodisch attraktiv gestaltet.
- Die Kolpingsfamilie motiviert zu persönlicher (Weiter-)Bildung, z.B. zur Teilnahme an Seminaren des Diözesanverbandes.
- Die Kolpingsfamilie motiviert zu verbandlicher (Weiter-)Bildung mit dem Ziel, Leitungskompetenzen zu erwerben.

### 2.2.3 Kernaufgabe Aktionsgemeinschaft

*Die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fragen fordern unser gesellschaftliches Engagement. Diese Herausforderung nehmen wir als katholischer Sozialverband wahr.*

*Leitbild Ziffer 52*

- Die Kolpingsfamilie führt in jedem Jahr mindestens eine Solidaraktion durch, die in die Kirchen- und Ortsgemeinde hinein strahlt.
- Die Kolpingsfamilie übt innerverbandliche Solidarität, z.B. unterstützt sie Solidaraktionen der "übergeordneten Ebenen".
- Die Kolpingsfamilie erkennt die Nöte der Zeit vor Ort und wirkt an deren Beseitigung aktiv mit. Sie wird als Anwalt für Benachteiligte erkennbar. Dies geschieht als eigenständiger Projektträger oder in Kooperation in einer kommunalen Aktion.
- Die Kolpingsfamilie setzt sich mit kirchlichen, (kommunal-)politischen, gesellschaftlichen und kolpingspezifischen Themen auseinander und positioniert sich mit einer gezielten Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nach Außen.
- Die Kolpingsfamilie bietet eine "Heimstatt für die wandernden Gesellen von heute". Das können sein zugezogene Gemeindeglieder; Arbeitspendler, die nur am Wochenende zuhause sind; Auszubildende; Wehr- und Zivildienstleistende.
- Mitglieder der Kolpingsfamilie arbeiten in den Gremien der Selbstverwaltung und Gerichtsbarkeit mit: Kranken-, Renten- und Unfallversicherung, Handwerkskammern, Sozial-, Arbeits- und Finanzgerichte.

### 2.2.4 Kernaufgabe Weggemeinschaft der Generationen

*Die Kolpingsfamilie lebt vom partnerschaftlichen Miteinander der Generationen.*

*Leitbild Ziffer 39*

- Die Kolpingsfamilie versteht sich als Weggemeinschaft im Glauben und Handeln. Weggemeinschaft der Generationen meint ein Teilhaben an den unterschiedlichen Talenten und Fähigkeiten, aber auch an den Sorgen und Nöten der sich begegnenden Generationen. Die Kolpingsfamilie schafft Räume für vertrauensvolle und verantwortungsvolle Begegnungen der Menschen verschiedener Generationen.
- Alle Altersgruppen der Kolpingsfamilie treffen sich zu gemeinsamen Veranstaltungen.
- Die Kolpingsfamilie achtet auch die spezifischen Interessen der verschiedenen Altersgruppierungen und fördert deren eigenverantwortliche und eigenständige Arbeit.
- Die Mitglieder der einzelnen Generationen geben sich Hilfestellungen im täglichen Leben. Im direkten Austausch werden die unterschiedlichen Interessen, Bedürfnisse und Fähigkeiten der Generationen berücksichtigt. Dadurch hat jedes Mitglied das persönliche Erlebnis, mit den anderen einen gemeinsamen Weg zu gehen.
- Die Kolpingsfamilie kann so Maßnahmen für drei Ziele benennen: wir wissen voneinander, wir lernen voneinander, wir stehen solidarisch zueinander.

## 2.3. Dimension: Prozessqualität

### 2.3.1 Kolpingsfamilien haben Visionen

*Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.*

*Antoine de Saint-Exupery*

- Kolpingsfamilien schaffen und nutzen kreative Freiräume und lassen sich für ihre Zukunftsfähigkeit auf die Arbeit mit Visionen ein. Daraus entwickelt die Kolpingsfamilie ihre Ziele. Diese Arbeit wird durch externe BeraterInnen moderiert.
- Visionen erzeugen neue Energien. Sie wirken als Anziehungspunkt aus der Zukunft, der brachliegende Kräfte aktiviert. Dadurch unterscheiden sie sich von Zielsetzungen, die aus der Gegenwart heraus einen Weg in die Zukunft beschreiben.
- Eine Vision ist das Bild einer erträumten und gewünschten Zukunft. Sie wird von Verantwortlichen aus tiefer verankerten Motivationen für ihre Mitgliedschaft entdeckt. Die gemeinsame Vision einer Kolpingsfamilie entsteht aus dem "gemeinsamen Grund" der persönlichen Visionen. Wir stehen hier in der Tradition von Adolph Kolping, dessen Wirken von Visionen geprägt ist.

### 2.3.2 Profil durch Schwerpunktbildung

*Kolpingsfamilien gewinnen ihr eigenes Profil durch bewusste Schwerpunktsetzung in den Handlungsfeldern, die im Leitbild des Kolpingwerkes beschrieben sind.*

*Leitbild, Ziffer 4*

- Einen Schwerpunkt hat die Kolpingsfamilie, wenn sich alle Gruppen der Kolpingsfamilie bewusst dazu entschließen, sich mit einem Handlungsfeld für einen längeren Zeitraum zu befassen. Sie gewinnt ihre Attraktivität durch verbindliches und nachhaltiges Engagement in ihrem Schwerpunkt. Handlungsfelder im Leitbild sind: Jugend, Familie, Eine-Welt und Arbeitswelt.
- Die Umsetzung eines Schwerpunktes wird sichtbar im Bereich der Bildung, der Aktionen, der Glaubensförderung, im generationenübergreifenden Tun.
- Jede Gruppe der Kolpingsfamilie behandelt den Schwerpunkt aus ihrer Situation und Sichtweise.
- Die Kolpingsfamilie gewinnt an Attraktivität durch verbindliches und nachhaltiges Engagement.
- Die Kolpingsfamilie macht Werbung mit ihrem und für ihren Schwerpunkt.
- Profil hat eine Kolpingsfamilie, wenn nach innen und außen hin bekannt ist, dass die Kolpingsfamilie sich in besonderer Weise und in Abgrenzung zu anderen Gruppen, Vereinen und Verbänden in einem Handlungsfeld engagiert. Profil kann also nur durch Schwerpunktsetzung und Engagement im beschlossenen Handlungsfeld gewonnen werden.

### 2.3.3 Führungs- und Leitungsverständnis

*Der Verband lebt vom ehrenamtlichen Engagement der Mitglieder, das in der Freizeit erbracht wird. Ein wichtiger Beitrag zu unserem Erfolg ist das gute Zusammenwirken von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.*

*Leitbild, Ziffer 13*

- Die Kolpingsfamilie wird geleitet durch einen gewählten Vorstand, der als Team partnerschaftlich und kooperativ arbeitet. Er zeichnet sich aus insbesondere durch Bereitschaft zur Flexibilität, Innovation und Kreativität. Er pflegt Offenheit und Transparenz.
- Im Vorstand sind Aufgaben und Verantwortlichkeiten nach dem Schwerpunkt der Kolpingsfamilie verteilt.
- Jedes Vorstandsmitglied hat klar umschriebene Aufgaben.
- Bei der Besetzung von Ämtern werden Interessen und Fähigkeiten der (potenziellen) KandidatInnen berücksichtigt.
- Der/die Vorsitzende nimmt Leitungsaufgaben wahr, dazu gehören u.a.:
  - Er/sie lädt frühzeitig zu regelmäßigen Sitzungen ein, mit Tagesordnung
  - Er/sie sorgt dafür, dass Absprachen eingehalten werden
  - Er/sie koordiniert die verschiedenen Aktivitäten, für die die anderen Vorstandsmitglieder zuständig sind
  - Er/sie fordert konstruktive Kritik ein
  - Er/sie schafft eine gute Arbeitsatmosphäre
- Neben diesen Leitungsaufgaben übernimmt der/die Vorsitzende die Rolle der Moderation. Für die Vorstandsarbeit bedeutet dies, möglichst Konsens aller Vorstandsmitglieder bei Entscheidungen herzustellen. Für die Kolpingsfamilie bedeutet dies, für ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen zu sorgen und Konflikte intern zu bewältigen.
- Der Vorstand arbeitet als reflektierende und lernende Gruppe. Er ist bereit, Prozesse innerhalb des Vorstandes oder der Kolpingsfamilie von externen Fachleuten beraten zu lassen. Dazu nutzt er auch Schulungs- und Fortbildungsangebote, z.B. des Diözesanverbandes.
- Der Vorstand bezieht die Mitglieder in grundlegende Entscheidungsprozesse ein. Er beteiligt sie an den Entwicklungsprozessen der Kolpingsfamilie. So können Mitglieder für ein Engagement und für die Übernahme von Verantwortung gewonnen werden.
- Der Vorstand sorgt für die Wahrnehmung innerverbandlicher Interessenvertretung, z.B. in der Delegation für Bezirks- und Diözesanversammlungen. Er beschafft sich daraus Informationen über Beschlüsse, Vereinbarungen und Entwicklungen. Er gibt diese Informationen zielorientiert und zielgruppenorientiert weiter.

### 2.3.4 Umgang miteinander

*Die Kolpingsfamilie versteht sich als familienhafte Gemeinschaft.*

*(Leitbild Ziffer 41)*

- Alle Mitglieder der Kolpingsfamilie bemühen sich um ein Klima gegenseitiger Achtung und gegenseitigen Vertrauens vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebenssituationen und Lebensformen.
- Im Miteinander entwickeln die Mitglieder Offenheit und Toleranz, Dialog- und Kritikfähigkeit, Respekt und Verständnis, ...
- Die Kolpingsfamilie zeigt Verantwortung für ihre Mitglieder, in dem sie ein Netz der Solidarität aufbaut.
- Die Mitglieder streben nach einem Ausgleich zwischen Einzelinteressen und dem Gelingen der Gemeinschaft innerhalb der Kolpingsfamilie.
- Der Umgang miteinander in den Kolpingsfamilien prägt die Gemeinschaft des Kolpingwerkes.

### 2.3.5 Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

*Man stellt das Licht auf den Leuchter, damit alle es leuchten sehen.*

*(nach Lk 8,16)*

- Die Kolpingsfamilie betreibt eine Öffentlichkeitsarbeit, die das Interesse der Empfänger im Blick hat. Deshalb werden vereinsinterne Mitteilungen unterschieden von Informationen und Berichten, die die kirchliche und kommunale Öffentlichkeit interessieren.
- Durch öffentliches Auftreten verbessert die Kolpingsfamilie ihr Image im Sinne des gewählten Schwerpunktes, den sie nach außen vermarktet.
- Die Kolpingsfamilie hat ein einheitliches Erscheinungsbild entwickelt. Dabei wird die Wortbildmarke des Kolpingwerkes berücksichtigt.
- Die Kolpingsfamilie hat ein „Kommunikationskonzept“ erstellt. Darin sind insbesondere beschrieben: Informationsfluss an die Mitglieder, Zusammenarbeit mit der örtlichen Presse, Homepage; die verschiedenen Zielgruppen der Öffentlichkeitsarbeit werden berücksichtigt.
- Aus dem von der Wirtschaft geprägten Begriff des „Marketing“ lernt eine Kolpingsfamilie. Sie entwickelt ihre Angebote und Leistungen unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten: u.a. Mitglieder, neue Zielgruppen, Erwartungen von außen, Räumlichkeiten. Zur Stärkung ihres Images und Bekanntheitsgrades sind Maßnahmen in den Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung eingeleitet.

## Kooperation und Vernetzung

*Eigenständig und in Zusammenarbeit mit anderen Verbänden und Organisationen nehmen wir Einfluss auf gesellschafts- und kirchenpolitische Entscheidungen.*

*Leitbild, Ziffer 55*

- Kolpingsfamilien vernetzen sich innerverbandlich zu überörtlichen Gliederungen. Dadurch eröffnen sich neue Chancen, die eigenen Ziele zu erreichen.
- Kolpingsfamilien arbeiten zielorientiert zu ihrem Schwerpunkt mit lokalen Einrichtungen, Gruppierungen und der Kommune zusammen. Dadurch erhöhen sie ihre Wirksamkeit.
- Kolpingsfamilien engagieren sich in der Kirchen-/ Pfarrgemeinde bzw. in der Seelsorgeeinheit. Vorrangiges Ziel ist die Mitverantwortung und Mitgestaltung der Pastoral, insbesondere für den Schwerpunkt der Kolpingsfamilie.
- Kolpingsfamilien tragen Kooperationen und Bündnisse übergeordneter Gliederungsebenen mit.

## **2.4. Dimension: Strukturqualität**

*Das Kolpingwerk wird als Weggemeinschaft vor allem im Leben der Kolpingsfamilie erfahrbar.*

Leitbild Ziffer 39

### **2.4.1 Aufbaustruktur des Verbandes**

- Zur Erreichung der Ziele schließen sich Kolpingsfamilien zu überregionalen Gliederungen zusammen.
- Kolpingsfamilien sind Teil des Gesamtverbandes und damit des Diözesanverbandes, des Kolpingwerkes Deutschland und des Internationalen Kolpingwerkes.
- Diese Zusammenschlüsse sind in Satzungen vereinbart.

### **2.4.2 Aufbaustruktur der Kolpingsfamilie**

- Die Mitglieder wissen, was sie auf verbandlicher Grundlage wollen. Sie sind bereit zum Engagement.
- Die Ziele der Mitglieder werden in der Gemeinschaft der Kolpingsfamilie umgesetzt und erreicht.
- Zur Erreichung von speziellen Zielen bilden Mitglieder innerhalb der Kolpingsfamilie bestimmte Gruppen.
- Die Arbeit der Kolpingsfamilie berücksichtigt auch Zielgruppen. Das sind Mitglieder und Nichtmitglieder mit spezifischen Interessenslagen.
- Die Verantwortung für die Arbeit der Kolpingsfamilie und deren Gruppierungen erfolgt ehrenamtlich und ist geregelt.

### **2.4.3 Ablaufstruktur der Kolpingsfamilie**

- Mitglieder erhalten Aufgaben und Ämter durch demokratische Wahlen.
- Die Kolpingsfamilie führt bewusste Willensbildungsprozesse durch und entscheidet über Ergebnisse durch Beschluss in der Mitgliederversammlung.
- Die Kolpingsfamilie nutzt ihre Rechte zur Delegation auf übergeordnete Ebenen.
- Die Kolpingsfamilie ist informiert über Entwicklungen im Kolpingwerk.
- Die Kolpingsfamilie gestaltet den Verband mit. Kolpingsfamilien lernen voneinander und werden subsidiär unterstützt.
- Kolpingsfamilien setzen als Teile des Verbandes die Beschlüsse übergeordneter Gremien um.

#### **2.4.4 Finanzielle Sicherung**

- Die finanzielle Grundsicherung der Kolpingsfamilie geschieht durch die Beitragszahlung ihrer Mitglieder.
- Die Kolpingsfamilie sichert durch Beiträge die Arbeit der übergeordneten Ebenen in solidarischer Verantwortung.
- Es gibt zahlreiche Menschen, die sich mit der Kolpingsfamilie identifizieren und solidarisieren und sich als deren Mitglied verstehen. Die Kolpingsfamilie sorgt dafür, dass diese Personen als Mitglieder beim Kolpingwerk Deutschland angemeldet werden.



# **Teil B: Veränderung und Entwicklung als grundlegende Ansätze der Arbeit von und für Kolpingsfamilien**

*Wie gelingen Veränderungsprozesse?  
„Was können wir tun, um...?“*

Wohl jedem, der verantwortlich in der Arbeit eines Bezirkes oder Diözesanverbandes steht, ist eine solche Frage von Kolpingsfamilien schon gestellt worden. Dass Veränderungen notwendig sind ist uns allen bewusst: Nicht in erster Linie weil einzelne Kolpingsfamilien Probleme haben, sondern weil unser verbandliches Tun ständig neu und zeitgemäß ausgerichtet werden muss. Der Bezirksverband und der Diözesanverband (und subsidiär auch der Bundesverband) müssen adäquate Hilfen anbieten wo Anfragen gestellt werden, aber auch Angebote machen um flächendeckend Veränderungsprozesse anzustoßen.

Dabei messen wir den nachfolgenden Begriffen eine zentrale Bedeutung bei:

## **1. Führen und Arbeiten mit Visionen**

„Was müssen wir tun, um jüngere Mitglieder zu gewinnen?“; „Wie können wir unsere passiven Mitglieder aktivieren?“; „Wie können wir Profil gewinnen?“ Jeder dieser, von Kolpingsfamilien häufig gestellten Fragen liegt eine versteckte oder deutlich benannte Vision zugrunde.

Visionen haben mit der Realität zunächst nichts zu tun (s. Teil A 2.3.1). Visionen sind Träume, Hoffnungen und Vorstellungen davon, wie Zukunft idealer Weise aussehen könnte. Wer Visionen klar vor Augen hat und beschreiben kann, fasst neuen Mut, gewinnt Energien und kann daraus realistische Ziele entwickeln. Eine Vision ist der erste Schritt zur Schaffung einer neuen Wirklichkeit!

Allen Verantwortlichen müssen diese Zusammenhänge bewusst sein. Führen und Arbeiten mit Visionen bedeutet, sich in regelmäßigen Abständen von der Alltagsarbeit zu lösen und Raum und Zeit für „visionäres Spinnen“ zu schaffen. Aufgabe aller Verantwortlichen ist es, dies mit in ihr Tun fest einzuplanen.

## **2. Prozessorientierte Begleitung und Beratung von Vorständen**

Eine erfolgreiche Kolpingsfamilie ist diejenige, die sich immer wieder neu auf den Weg macht, sich nicht in der Alltagsarbeit (Planung, Absprachen von Veranstaltungen etc.) verliert, sondern die ihr Tun reflektiert, sich Ziele setzt, zielgerichtete Aktionen angeht und Aufgaben nach Fähigkeiten und Möglichkeiten im Vorstand verteilt. Dies gelingt in der Regel nur, wenn „externe Berater/innen“, z. B. geschulte Mitarbeiter/innen im Diözesanverband, diesen Prozess begleiten.

Beratung bedeutet nicht, dass diese Person sagt „wie es geht“! Aufgabe von Beratung ist es vielmehr einen Entwicklungsprozess so zu begleiten, dass der Vorstand sein selbst formuliertes Ziel konsequent, entsprechend der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten, in konkretes Handeln umsetzt. Aufgabe der Diözesanverbände (subsidiär des Bundesverbandes) ist es, diesbezügliche Chancen aufzuzeigen und Begleitungs- und Beratungsangebote zu machen.

### **3. Personales Angebot**

Die besondere Aufgabe von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Diözesan- und Bundesebene ist es, prozessorientierte Begleitungs- und Beratungsangebote zu machen.

Der Begriff „Personales Angebot“ ist dabei Kennzeichen für die besondere Verantwortung, aber auch Hinweis auf die Vorgehensweise. Damit ist gemeint, dass Wissen und Erfahrungen - möglichst optimal - nur im direkten Gespräch von Angesicht zu Angesicht („face to face“) weitergegeben werden können. Konkrete Fragen, situations- und ortsbezogenen Besonderheiten, alters- und zielgruppengerechte Ansprache und manches mehr können nur so überzeugend und glaubwürdig berücksichtigt werden.

Kolpingsfamilien haben ein Anrecht auf ein „Personales Angebot“, aber auch die Verpflichtung das „Personale Angebot“ der Diözesan- und Bundesebene zur Stärkung ihres Tuns anzunehmen.

Schriftliche Informationen, wie z.B. Arbeitshilfen sind ergänzend hilfreich und notwendig. Sie ersetzen nicht das direkte Gespräch.

### **4. Kompetenzen vernetzen**

Die Zukunft jeder Kolpingsfamilie wird noch stärker als bisher von der Frage abhängig sein, wie es uns im Verband gelingt, den persönlichen Austausch zu bewerkstelligen. Nur dieser persönliche Austausch zwischen Vorstandsmitgliedern verschiedener Kolpingsfamilien, bei Verantwortlichen - Fortbildungen oder im Rahmen der prozessorientierten Beratung ermöglicht es, die ganz konkreten Fragen der Beteiligten in angemessener Weise zu thematisieren. Nur über das direkte Gespräch kann Wissen mit bereits gemachten Erfahrungen und Fragen der Umsetzung in einem konkreten Ort verknüpft werden. Letztlich liegt genau hierin die große Chance eines Verbandes, der sich im Miteinander der Verantwortlichen aller Ebenen und Gliederungen weiterentwickelt.

# **Teil C: Engagement und Verantwortung - Hilfen für Führungskräfte in Kolpings- familien**

Mit der folgenden Auflistung von Maßnahmen für die Kolpingsfamilien soll eine umfassende Darstellung sinnvoller Aktivitäten erfolgen. Dieses Papier ist für die Beschlussfassung durch die Bundesebene erarbeitet. Deshalb genügt nach Ansicht der Arbeitsgruppe eine kurze Übersicht. Nach der subsidiären Struktur im Kolpingwerk sind für die Durchführung der Maßnahmen die Diözesanverbände zuständig.

Ob und wie hierzu Synergien, Vereinheitlichungen und Hilfen für kleinere Diözesanverbände erfolgen können, ist als Konsequenz der Beschlussfassung zu klären.

Die genannten Maßnahmen beziehen sich auf die Kolpingsfamilien. Analog müsste eine Konzeption für Verantwortliche auf Bezirks-/ Regionalebene und für Verantwortliche auf Diözesanebene entwickelt werden. Das war jedoch nicht Auftrag der Arbeitsgruppe.

## **1. Bildung der Mitglieder**

### **Ziel:**

Kolpingsfamilien haben informierte und motivierte Mitglieder, die sich mit Kolping identifizieren und über ein Verbandsbewusstsein verfügen.

### **Zielgruppe:**

alle Mitglieder

### **Maßnahmen:**

- Bildungsveranstaltungen in/mit den Kolpingsfamilien an Abenden, Tagen oder Wochenenden
- Ausflüge, Studienfahrten, Wallfahrten an „Kolping-Orte“
- Impulse bei Veranstaltungen, z.B. Bezüge des Themas zu Adolph Kolping und Kolping herstellen
- Impulse und Berichte in Kolpingblatt und X-MAG
- Anregungen in Idee & Tat
- Entsprechende Vorlagen für eigene Veröffentlichungen

## **2. Fortbildung von Verantwortlichen für Leitungsaufgaben**

### **Ziel:**

Befähigung zu Führungsfunktionen und Führungsqualitäten in Wissen und Verhalten

### **Zielgruppe:**

Verantwortliche mit Leitungsaufgaben (i.w.S.) in den Kolpingsfamilien

### **Inhalte:**

Führungsfunktionen sind in den Qualitätskriterien genannt (Teil A Abs. 2.3.3.). Führungsqualitäten betreffen die persönlichen sozialen Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen) und den Werthintergrund des Handelns.

### **Maßnahmen**

- prozessorientierte Vorstandsberatung mit Begleitung
- kurzzeitige sachbezogene Beratung
- Seminare zu bestimmten Themen mit dem Vorstand einer Kolpingsfamilie
- Offene thematische Seminare
- Vernetzte Angebote auf Diözesanebene

## **3. Fortbildung von Verantwortlichen für inhaltliche Aufgaben**

### **Ziel:**

Verantwortliche verfügen für ihren Aufgabenbereich über Fach- und Sachwissen auf Grundlage des Leitbildes, zum Beispiel in folgenden Bereichen

- Handlungsfeld „Wir eröffnen Perspektiven für junge Menschen“
- Handlungsfeld „Wir gestalten Arbeitswelt mit“
- Handlungsfeld „Wir sind Anwalt für Familie“
- Handlungsfeld „Wir bauen an der einen Welt“
- Öffentlichkeitsarbeit und Marketing
- Vereinsrecht, Steuerrecht (Gemeinnützigkeit)
- Versicherungen
- Finanzwesen

### **Zielgruppen:**

Verantwortliche der Kolpingsfamilien als Vorstandsteam oder in spezifischen individuellen Aufgaben

### **Maßnahmen:**

- Fortbildungs-Seminare (Abende, Tage, Wochenenden)
- Arbeitshilfen, Werkblätter, Literaturempfehlungen
- Versand von Muster-Presseerklärungen u.ä.
- Veröffentlichungen in Idee & Tat

## 4. Qualitätsmanagement als Daueraufgabe

### Ziel:

Die Arbeit der Kolpingsfamilien wird durch den Vorstand laufend überprüft. Dazu ist ein Qualitätspapier der Kolpingsfamilie beschlossen.

### Zielgruppe:

Vorstand und Interessierte einer Kolpingfamilie

### Verfahren zur Erstellung eines Qualitätspapieres

Qualität wurde oben beschrieben als Schnittmenge aus Werte-, Verantwortlichen- und Mitgliederorientierung. Dieses Papier beschreibt die Verantwortlichen-Orientierung.

Die Orientierung aus Sicht der Mitglieder muss dem gegenüber gestellt werden. Jede KF hat ihre eigene Geschichte, ihre eigenen Verbindungen zur Kirchengemeinde und kommunalen Gemeinde. Sie hat ihre Mitglieder mit deren spezifischen Erwartungen.

Die Qualität einer Kolpingsfamilie kann nur in einem Gesprächsprozess (Klausurtagung) bestimmt werden. Die Erwartungen "der Verbandes" werden mit den lokalen Erwartungen verknüpft und zu einem Profil der KF ausgestaltet. Dazu ist eine externe Moderation erforderlich. Dann können die Qualitätskriterien sinnvoll von den Kolpingsfamilien genutzt werden.

Das Qualitätspapier kann relativ problemlos in einen Image-Flyer der Kolpingsfamilie übertragen werden.

### Maßnahmen zur laufenden Kontrolle der Qualität

- Evaluation (Überprüfung der Zielerreichung) für die Veranstaltungen der Kolpingsfamilie durch die jeweiligen Verantwortlichen. Dazu müssen vorab Ziele festgelegt werden.
- Jährliche Überprüfung in einer eigenen Vorstandssitzung (Was haben wir im letzten Jahr erreicht? Welche Ziele wurden damit erfüllt? Wo müssen wir nachlegen? Müssen Ziele korrigiert werden? Neue Ziele?)

## 5. Arbeitshilfen, Datenbank, Vernetzung

### Arbeitshilfen

Es gibt zahlreiche Arbeitshilfen des Bundesverbandes: Werkblätter, Arbeitshilfen zur Umsetzung des Leitbildes, Rubriken in Idee & Tat und Kolpingblatt, Angebote im Kolping-Shop-Katalog. Sie fördern - noch unbewusst - Qualitätsmerkmale. Ebenso gibt es zahlreiche Arbeitshilfen der Diözesanverbände, die ebenfalls eine zukunftsfähige Kolpingsfamilie anzielen.

Bundesweit verknüpft, sachlogisch strukturiert und ergänzt durch Literaturempfehlungen könnte hier ein Info-Pool für die Kolpingsfamilien entstehen.

## **Datenbank**

Eine Datenbank „best practice“ wird von der AG 3 diskutiert.

## **Vernetzung**

Eine Vernetzung wird unter dem Thema der innerverbandlichen Kommunikation ebenfalls von der AG 3 diskutiert

# **6. Anerkennung und Kultur ehrenamtlicher Arbeit**

## **Ziel 1:**

- Bestärkung aktiver Ehrenamtlicher

## **Ziel 2:**

- Gewinnung neuer MitarbeiterInnen

Die AG 2 diskutiert Konsequenzen aus den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und neue Zugänge zu ehrenamtlichen Engagement für die Kolpingsfamilien.

## **Anstoß zum Dialog**

Aufgabe der Arbeitsgruppe war, praktische Ansätze für „Kolpingsfamilien“ zu entwickeln – von daher steht die „Kolpingsfamilie“ als solche auch ausschließlich hier im Blickpunkt. Es bleibt jedoch offen, ob allein die Kolpingsfamilien als Strukturelement des Verbandes für die Zukunftsfähigkeit des Kolpingwerkes „verantwortlich“ sein sollen bzw. können.

Insofern können die in diesem „Rahmenkonzept“ formulierten Ansätze einerseits auch als Grundlage für mögliche alternative Gestaltungsformen von Kolpingarbeit vor Ort angesehen werden. Andererseits bietet dieses Konzept die Möglichkeit, ernsthaft über neue Wege nachzudenken, im richtig verstandenen Sinne von „Qualität von Kolping“.

Schweinfurt, 30. September 2006  
Die Zukunftskommission