



Kolping auf dem Weg in die Zukunft

Die Bundesversammlung hat einen verbandlichen Zukunftsprozess in Gang gebracht. Dadurch soll das Profil des Verbandes geschärft werden.

Von Ulrich Vollmer

Die Bundesversammlung hat den Bundesvorstand beauftragt, zur Zukunftssicherung des Kolpingwerkes Deutschland einen verbandsweiten Zukunftsprozess zu initiieren. Die Ergebnisse des Zukunftsprozesses sollen sich u. a. in einer Weiterentwicklung des im Jahre 2000 in Dresden beschlossenen Leitbildes „Kolping – verantwortlich leben, solidarisch handeln“ niederschlagen, über das die Bundesversammlung 2020 beschließen soll.

Ziel des Zukunftsprozesses ist die Aktivierung unseres Mitgliederverbandes und die Klärung und Sicherung der Rolle und des gesellschaftlichen Beitrags von Kolping in einer

sich wandelnden Gesellschaft. Der Zukunftsprozess basiert und reagiert auf gesellschaftliche und kirchliche Veränderungsprozesse und Entwicklungen – wie z. B. dem demografischen Wandel – und stellt sich den relevanten Fragen, die sich daraus für das Kolpingwerk Deutschland sowie den verbandlichen Einrichtungen und Unternehmen ergeben.

Folgende Schritte sind im Zukunftsprozess vorgesehen:

2017 - Vorbereitung und Sensibilisierung

Das Jahr 2017 dient der inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitung sowie der Ein-

stimmung des Verbandes auf den Zukunftsprozess. Die verbindlichen Medien, u.a. „Idee & Tat“, berichten kontinuierlich sowohl über Fragestellungen als auch Hintergründe des Zukunftsprozesses.

2018 - Regionale Zukunftsforen

Im ersten Halbjahr 2018 werden vier große regionale Zukunftsforen als Tagesveranstaltung durchgeführt. Als Orte sind Hannover, Köln, Frankfurt und Nürnberg vorgesehen. Ziel ist, die Themen und die Relevanz in den Verband hinein zu tragen und für notwendige Entwicklungen und deren Auslöser zu sensibilisieren. Inhaltlich dienen die Zukunftsforen bereits einer ersten gemeinsamen Meinungsbildung.

2019 - Bundesweites Zukunftsforum (Konvent)

Höhepunkt des Zukunftsprozesses ist ein bundesweites Zukunftsforum im Jahr 2019, das die Ergebnisse der regionalen Foren und der weiteren Partizipationsbereiche weiter konkretisiert und in Richtung von Entscheidungen ausarbeitet. Inhaltlich steht jedoch nicht der Austausch, sondern die intensive gemeinsame Arbeit an den Zukunftsthemen des Verbandes im Fokus.

2020 - Bundesversammlung

Neben der Aktivierung des Verbandes, die durch den gesamten Zukunftsprozess erfolgte, zielt er im Ergebnis darauf ab, im Jahr 2020 u.a. über eine Weiterentwicklung des Leitbildes zu beschließen. Erkenntnisse des Prozesses werden so auch in der Programmatik des Verbandes verankert.

Kontinuierliche Partizipation und Beteiligungsmöglichkeiten

Neben den regionalen und dem bundesweiten Foren wird über den gesamten Verlauf des Zukunftsprozesses die Möglichkeit bestehen, sich zu beteiligen. Dies kann über digitale Medien oder über herkömmliche Kommunikationsformen geschehen. Alle Eingaben fließen in die Planung des jeweils nächsten Schrittes ein.

Mit vier Statements wurde auf der Bundesversammlung von Bernhard Mittermaier, Tim Schrotmann, Eva Ehard und David Brixius in die Thematik des Zukunftsprozesses eingeführt:

1. Kolping hat ein klares Profil (in Wort und Tat) und steht als Marke sowie als ein zivilgesellschaftlicher Akteur für etwas Bestimmtes.

Folgende Fragen stellen sich dazu:

Wofür stehen wir als Verband? Wollen wir in der Mitte der Gesellschaft agieren oder eine Nische besetzen? Welchen gesellschaftlichen und sozialpolitischen Auftrag haben wir und wollen wir in Zukunft erfüllen?

Sind wir mit unseren vier Handlungsfeldern - der Arbeit mit und für junge Menschen, unserem Engagement in der Arbeitswelt, mit und für Familien und für die Eine Welt - richtig aufgestellt? Spiegeln die Handlungsfelder unsere Kompetenzen – aufgrund von Tradition und Erfahrung – wider? Ist es das noch? Welche Zielgruppen nehmen wir zukünftig in den Blick? Wie fließt all das sichtbar und erkennbar zusammen in der Marke „Kolping“?

Wie definiert sich Kolping als katholischer Sozialverband? Was bedeutet es katholischer Sozialverband zu sein? Wo kommen wir her (Tradition) – wo wollen wir hin (Auftrag)? Welche Bezeichnung passt dazu in Zukunft?

2. Kolping versteht sich als Teil der katholischen Kirche – ist Kirche.

Folgende Fragen stellen sich dazu:

Was bedeutet es, wenn wir uns als Teil der katholischen Kirche bezeichnen? Welche Konsequenzen und Beschränkungen – welche Inhalte und Entscheidungen bringt dieses mit sich? Was bedeutet dieses aufgrund neuer pastoraler Räume und Strukturen in den (Erz-) Diözesen?

Was bedeutet es katholischer Verband mit einer ökumenischen Offenheit zu sein? Hat der Kirchenaustritt eines Mitglieds Auswirkungen auf die Mitgliedschaft im Kolpingwerk? Können Nichtchristen zukünftig Mitglied bei uns werden? Was bedeutet dieses hinsichtlich einer möglichen Verantwortungsübernahme (Mandat)?

3. Kolping versteht sich als ein starker Mitgliederverband mit verbandlichen Einrichtungen und Unternehmen.

Folgende Fragen stellen sich dazu:

Bieten wir attraktive und passende Mitgliedschafts- und Beteiligungsformen? Bleiben wir auch zukünftig ein Mitgliederverband? Wie gelingt es, Mitgliederzahlen durch Mitglie- ►



Das Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland wurde auf der Bundesversammlung 2000 beschlossen.



(V.l.n.r.) Bernhard Mittermaier, Mitglied des Beraterkreises des Kolpingwerkes Deutschland

Tim Schrotmann, langjähriges Mitglied der Arbeitsgruppe Jugend und Kirche der Kolpingjugend

Eva Ehard, Mitglied des Beraterkreises

David Brixius, Mitglied des Beraterkreises

► derpflege und Neugewinnung zu halten oder auszubauen? Welche Formen von Mitgliedschaft, Unterstützung und Beteiligung sind zukünftig vorstellbar und sollen geschaffen werden?

Wo sehen wir Chancen einer engeren Zusammenarbeit mit den verbandlichen Einrichtungen und Unternehmen? Welche Aufgaben übernimmt der Verband, welche Aufgaben übernehmen die Einrichtungen? Wie gelingt es, dass Verband und Einrichtungen innerhalb eines gemeinsamen Profils agieren und am gemeinsamen Auftrag arbeiten?

4. Kolping wird stabil getragen von motivierten ehren- und hauptamtlichen Leitungskräften und Mitarbeitenden, die sich mit Kolping identifizieren, und verfügt über belastbare Strukturen.

Folgende Fragen stellen sich dazu:

Wie sieht unser strategisches Personalentwicklungskonzept für ehren- und hauptamtliche Leitungskräfte und Mitarbeitende in Verband und Einrichtungen aus? Wie finden,

motivieren und qualifizieren wir kontinuierlich ehrenamtliche und hauptberufliche Leitungskräfte und Mitarbeitende?

Welche Strukturen und Prozesse sind notwendig, um das Wirken von Kolping nachhaltig gewährleisten zu können? Welche Organisationsformen braucht es vor Ort? Welche überörtliche Organisation ist sinnvoll? Wer hat welche Aufgabe? Wie sind die Kolping-Einrichtungen eingebunden? ◀

Unsere gemeinsame Herausforderung als Verband wird es in den nächsten Jahren sein, uns darüber zu verständigen, was unumstößlich ist und was neu gedacht werden kann darf und muss, um auch in Zukunft eine profilierte gesellschaftliche Rolle zu spielen.

Bernhard Mittermaier

Fotos: Georg Wahl

SCHWERPUNKT

Serie in Idee & Tat

Der verbandliche Zukunftsprozess bildet ein Schwerpunktthema, das in jedem Heft aufgegriffen wird.