

Unsere Leitbilder



**Caritasverband für den
Rhein-Erft-Kreis e.V.**



Rhein-Erft



Klausurtagung der Einrichtungsleiterinnen und -leiter im Rahmen der Leitbilddiskussion, Bad Honnef im November 1997

Impressum

Herausgeber: Caritasverband für den Rhein-Erft-Kreis e.V.
Reifferscheidstr. 2-4, 50354 Hürth
Tel. 02233/ 79 90 - 0

Verantwortlich: Georg Falterbaum, Vorstandsvorsitzender

Satz u. Layout: Barbara Albers,
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Druck: Caritas Wertarbeit CariPrint

Fotos Titel: Hände: JMG/pixelio.de;
Kompetenz: S. Hofschläger/pielio.de;
Frauen: Fotalia; Balance: caritas

Auflage: 500 Stück

5. Auflage 2015

Leitbilder des CV Rhein-Erft

Präambel

Die Arbeit der Caritas wird auf der Grundlage der christlichen Botschaft getan, lebt aus der Orientierung an den Schwachen und Armen, ist fachlich qualifiziert und unersetzlich in unserer Gesellschaft.

Der Caritasverband für den Rhein-Erft-Kreis hat in den vergangenen Jahren seine Dienste stark ausgebaut und bietet seine verschiedenen Leistungen in größeren und kleineren Einrichtungen ortsnah an. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist stark gestiegen und die Zusammenarbeit mit den Pfarrgemeinden im Kreis und den dort tätigen Ehrenamtlichen ist immer wichtiger geworden: neue Herausforderungen gilt es wahr- und anzunehmen. Aus diesem Grunde wurde im Jahr 1992 ein Leitbildprozeß mit dem Ziel angestoßen, verbindliche Aussagen darüber zu treffen, worauf Caritas aufbaut, was Caritas tut, wie sie handelt, warum sie so handelt und welche Wege sie in Zukunft einschlagen wird.

Leitbilder sind Zielvorstellungen, Idealbilder, die ihre Wirkkraft in der Umsetzung durch alle Beteiligten entfalten. Sie sind auf dem Hintergrund der Strukturen der Caritas entstanden, weder ersetzen sie diese, noch sind sie einfach als „schöne Worte“ daneben gestellt. Sie sind Teil der ständig erforderlichen Suche nach der angemessenen Art und Weise, den Auftrag Jesu zu verwirklichen. Dieser Prozeß ist unter maßgeblicher Beteiligung der Einrichtungsleiterinnen und -leiter und des Vorstandes durchgeführt worden. Parallel wurde einerseits an einem Kernleitbild, das grundsätzlichere Fragen behandelt, und andererseits an fachspezifischen Leitbildern gearbeitet. In

Durch neue Entwicklungen in der Gesellschaft und innerhalb des CV wurde die Formulierung eines Leitbildes notwendig.

Leitbilder sind Idealbilder, die ihre Wirkkraft in der Umsetzung durch alle Beteiligten entfalten.

der Zwischenzeit hat auch der Deutsche Caritasverband einen Leitbildprozeß in Gang gesetzt, dessen Inhalte weitgehende Übereinstimmungen zeigen.

Der Leitbildprozeß ist „Weg-Suche“ und kann deshalb nicht abgeschlossen werden. Deshalb wird im Verband eine „Leitbild-Patengruppe“, die aus verschiedenen Fachbereichen zusammengesetzt ist, an der Umsetzung und Fortschreibung der Leitbilder arbeiten.

In den Gemeinden, unter den Seelsorgerinnen und Seelsorgern und in den dem Caritasverband angeschlossenen Vereinen werden die Leitbilder mithelfen können, das caritative Handeln neu zu bedenken und zu beleben, um Glaube und Kirche in unserer Gesellschaft erfahrbarer zu machen.

Bei den Klienten, Bewohnern, Angehörigen und der interessierten Öffentlichkeit, aber auch bei verschiedenen Kooperationspartnern werden die Leitbilder dazu beitragen können, daß unsere Grundhaltungen, unsere Anliegen und unsere Arbeitsweisen besser verstanden werden.

Hürth im Jahre 1996

1. Unser Auftrag

Wir sehen uns in der Tradition der biblischen Botschaft des mitgehenden Gottes, der sich in seinem Sohn Jesus Christus den Menschen gezeigt hat. Gottes Schöpferwille spendet Leben und hat die Menschen frei gemacht; auch wir sind dazu aufgerufen zu befreien. Gott begleitet das auserwählte Volk Israel und wirkte immer wieder durch die Propheten, was uns Ansporn zum entschiedenen Eintreten für die Menschen und deren Würde ist. Jesu Christi Leben, Sterben und Auferstehen ist uns Vorbild und Hoffnung zugleich und ruft uns in die tätige Nachfolge. Dort, wo wir an einer menschengerechten, solidarischen und friedlichen Welt mitwirken, wird das heilend-befreiende Wirken des heiligen Geistes für uns erfahrbar. Zu allen Zeiten haben Frauen und Männer in Gruppen und Gemeinschaften innerhalb und außerhalb der katholischen Kirche Vorbildliches geleistet angesichts der Notlagen der jeweiligen Zeit. Dies ist uns Ansporn, in unserer Zeit das Angemessene zu tun, einfühlsam, tolerant und entschieden.

Christlicher Glaube lebt aus drei Grundvollzügen: der gemeinschaftlichen Feier von Gottesdienst und Sakramenten, der Verkündigung der frohen Botschaft und dem Füreinandereintreten, untereinander und gegenüber allen Menschen in Not. Die Caritas der Kirche lebt und begegnet den Menschen in einer gemeindlichen und in einer verbandlichen Struktur. Beide sind Orte der Gemeinschaft, der Feier, der Verkündigung und der Caritas. Verband und Gemeinden sind gemeinsam Helfer und Anwalt der Menschen und scheuen sich nicht, entschieden für deren Rechte einzutreten. Ihr Zusammenhang und Zusammenhalt zeigt sich im gemeinsamen Zugehen auf und in der heilsamen Begegnung mit den Armen, den Fremden, den Alten, den Sterbenden, den Behinderten, den An-den-Rand-Ge-

Nach dem Vorbild von Jesus Christus wollen wir in unserer Zeit das Angemessene tun.

Wir wollen mitwirken an einer menschengerechten, solidarischen und friedlichen Welt.

Verband und Gemeinden sind gemeinsam Helfer und Anwalt der Menschen



Die verbandliche Caritas ist wesentlicher Teil der Kirche und nimmt in Ihren Einrichtungen und Diensten die Nöte der Menschen wahr.

Gesellschaftlicher Fortschritt bringt auch Probleme mit sich - Probleme mit denen die Mitarbeiter der Caritas tagtäglich konfrontiert sind.

ratenen- und -Gedrängten und allen Menschen in Not. Die verbandliche Caritas ist ein wesentlicher Teil der Kirche im Rhein-Erft-Kreis. Sie nimmt in ihren Einrichtungen und Diensten die Nöte der Menschen wahr und sucht nach Formen der Zusammenarbeit mit den Betroffenen und den Gemeinden. Auftraggeber der Caritas ist einerseits der Erzbischof von Köln, der die Gemeinschaft mit der ganzen Kirche zum Ausdruck bringt, andererseits die bedürftigen Menschen, die „Armen“, die uns rufen, das „Reich Gottes“, das neue Mit- und Füreinander zu verwirklichen. Bei allen unseren Bemühungen verpflichtet uns das christliche Menschenbild dazu, einerseits die Grenzen des Machbaren im Vertrauen auf die Auferstehung zu respektieren und andererseits an ein Leben vor dem Tod als erlöste Menschen zu glauben und daran mitzuwirken. Es wäre vermessen zu meinen, die „Caritas“ sei das, was sie bezeichnet, nämlich die „Liebe Gottes“ zu allen Geschöpfen. Sie kann aber in ihren konkreten Taten diese größere Liebe erfahrbar machen.

2. Umwälzungen in der Gesellschaft

Die gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre verändern auch die Rahmenbedingungen der verbandlichen sozialen Arbeit und werfen neue Fragen auf:

- die deutsche Vereinigung
- die europäische Entwicklung zu einem großen Wirtschafts- und Sozialraum
- die weltweiten wirtschaftlichen Beziehungen mit ihren Chancen und Ungerechtigkeiten
- konkret spürbare Auswirkungen in unserem Land (Migration)
- die Tendenzen zu mehr Reichtum einerseits und

zunehmender Armut andererseits in unserer Gesellschaft

- höhere Lebenserwartungen
- zunehmende Vereinzelung und abnehmende Solidarität
- Erwartungen an den „Sozialstaat“ und dessen Umbau.

Diese Entwicklungen haben „ihren Preis“: Materielle und soziale Probleme sowie psychische Folgen bei Betroffenen sind Tatsachen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas tagtäglich antreffen. Zudem zeigen die Diskussionen um die Grenzen der Finanzierbarkeit des Sozialstaates und die vielfältigen Überlegungen zur Marktorientierung von sozialen Leistungen, daß weitere große Veränderungen unaufhaltsam, aber gestaltbar sind und gestaltet werden müssen.

... und in der Caritasarbeit

Die verbandlich organisierte Caritas hat sich in den letzten 30 Jahren grundlegend verändert: Die Zahl der Dienste, Einrichtungen und der Beschäftigten ist auf einem sehr hohen Stand angekommen, die sozialen, pflegerischen, beratenden und begleitenden Berufe haben sich deutlich ausdifferenziert, bei gleichzeitiger Spezialisierung und Professionalisierung. Die Nöte der heutigen Zeit sind z.T. qualitativ und quantitativ andere geworden (Alleinerziehende, Alte und Kranke, Obdachlose ...). Die ehemals Caritas-prägenden Personen, nämlich Ordensleute, sind mittlerweile in der absoluten Minderzahl, hinterlassen jedoch ein „Bild von Caritas“, das von manchen Mitarbeitenden zwar als erstrebenswert, aber zu anspruchsvoll erlebt wird; die beruflichen Identitäten bestimmen sich neu.

Die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen ist manchen Belastungen und Veränderungen unterworfen und bedarf daher neuer Aufmerksamkeit und der Suche nach neuen Formen.

Die Ausdifferenzierung der Aufgaben der Caritas geht mit ihrer Professionalisierung einher.

3. Neue Leitbilder - alte Leitbilder

Christlichkeit:

Menschen, die unsere Hilfe suchen, sollen spüren können, daß wir ihnen mit Annahme und Wertschätzung begegnen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeugen in ihrem Tun, daß Gott es mit den Menschen gut meint. Auf der anderen Seite ermöglicht das biblische Bild von der Gottes-Begegnung im Angesicht des Hungrigen, Fremden, Leidenden, Kranken, Einsamen und Gefangenen (vgl. Mt 25) vielen Caritas-Mitarbeiterinnen und -mitarbeitern in Gemeinde und Verband eine spirituelle Erfahrung und Richtschnur.

Ganzheitlichkeit:

In der Zuwendung zu den Menschen, die unsere Dienste in Anspruch nehmen und sich Hilfe, Rat und Trost erhoffen, wollen wir den ganzen Menschen wahrnehmen und annehmen. Materielle, körperliche, soziale, geistig-seelische Defizite und Nöte sind auf Dauer nicht isoliert zu „bearbeiten“, ohne daß neue Probleme und Enttäuschungen entstehen. Die Fähigkeiten der Betroffenen und die ihrer Umgebung zur Lösung der Problemlage gilt es aufzufinden und zu stärken.

*Wir begegnen
Hilfe-
suchenden mit
Annahme und
Wertschätzung*

*Wir nehmen
stets den
ganzen
Menschen
wahr.*

Fachlichkeit:

Wir wollen Qualitätsarbeit leisten: Dies erfordert auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - auch im Blick auf die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen - ein hohes Maß an Wissen und Können und die Bereitschaft, neue Erfahrungen zu machen und zu reflektieren. Auf Seiten des Verbandes fordert dies eine gezielte Fort- und Weiterbildung.

*Wir arbeiten
auf fachlich
hohem
Niveau.*

Wirtschaftlichkeit:

Unsere Leistungen für die Klienten müssen wirtschaftlich erbracht werden. Dabei gilt es, unternehmerisches Denken und Handeln, insbesondere in neue Bereiche einzubringen. Wir können die professionellen Hilfeleistungen nur erbringen, wenn sie auf Dauer finanzierbar sind. Dies kann zu einer Spannung zwischen den Leitlinien „ganzheitliche Hilfeerbringung“ und Wirtschaftlichkeit führen. Diese Spannung wollen wir immer wieder wahrnehmen, aussprechen, ausbalancieren und aushalten. Die vorschnelle Aufgabe von Handlungsfeldern würde einen Abschied aus dem lebendigen Feld von „Anspruch und Wirklichkeit“ bedeuten.

*Unsere
Leistungen
müssen
wirtschaftlich
erbracht
werden.
Die daraus
entstehende
Spannung
mit dem
Ganzheitlich-
keitsanspruch
müssen wir
wahrnehmen
und ausbalan-
cieren.*

4. Trägerauftrag: Führungs- und Leitungsgrundsätze

Die Führungskräfte räumen den Mitarbeitern Handlungsfreiräume ein.

Wir erarbeiten gemeinsam Aufgaben und Ziele.

Personalpflege u. -entwicklung sind vordringliche Aufgaben

Fort- und Weiterbildung soll haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern ermöglicht werden.

Aufgabe des Vorstandes und der Geschäftsführung ist die Verbandsentwicklung.

Das Miteinander in einem Verband der Größe des CV Rhein-Erft ist geprägt von dem Bemühen, **Eigenverantwortlichkeit und Kontrolle** in einer Balance zu halten. Auf die verschiedenen Ebenen wird im Hinblick auf die Klientinnen und Klienten, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unter Berücksichtigung der Interessen des gesamten Verbandes soviel Entscheidungs- und Handlungsfreiheit wie möglich delegiert. Dies schließt die Überprüfung der gemeinsam erarbeiteten und vereinbarten Rahmenbedingungen, Ziele und Ergebnisse durch die Leitung ein.

Die **Personalpflege und -entwicklung** ist eine der vordringlichen Aufgaben innerhalb unseres Verbandes, um die zukünftigen Aufgaben mit kompetenten und unseren Zielen vertrauten bzw. an deren Zielen orientierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichen zu können.

Um diese und weitere Ziele der Mitarbeiterführung zu erreichen, hat auf allen Ebenen unseres Verbandes, auch im Hinblick auf die mitarbeitenden Ehrenamtlichen, **Fort- und Weiterbildung** und deren ständige Anpassung an neue Gegebenheiten, neben dem Lernen und dem Austausch im beruflichen Vollzug, einen hohen Stellenwert.

Die **Verbandsentwicklung** ist eine vordringliche Aufgabe des Vorstandes und der Geschäftsführung. Diese Leitungsfunktion wird im Austausch mit den Verantwortlichen auf der „mittleren Ebene“, d.h. den Leiterinnen und Leitern der Einrichtungen und mit Verantwortlichen in Kirche, Politik und Gesellschaft wahr-

genommen. Über geplante Projekte und Entwicklungen wird zu gegebener Zeit intern und extern berichtet.

Die **Veränderungen der Organisationsformen** im Caritasverband mit dem Ziel einer größeren Flexibilität der angebotenen Dienste und der „Anpassung an Marktveränderungen“ stehen an, damit die Aufgaben weiterhin angemessen wahrgenommen werden können, um im Wettbewerb bestehen zu können. Die Verantwortung des „Arbeitgebers Caritas“ gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zeigt sich im Bemühen um den Erhalt und die sinnvolle Gestaltung der Arbeitsplätze.

Veränderungen der Organisationsformen stehen an.



5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unser wichtigstes „Kapital“

*Der CV bietet
Mitarbeitern
die Chance,
ihre Kompe-
tenz und ihr
Engagement
einzubringen.*

*Unser
Umgang ist
ebenso von
Annahme und
Wertschät-
zung geprägt
wie der mit
den Klienten.*

*Unsere
Mitarbeiter
sollen ihre
Ziele und
Wünsche äu-
ßern können.*

*Wir wollen
Mitwirkungs-
möglichkeiten
für die
Mitarbeiter
stärken.*

Wir bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unseres Verbandes Arbeitsplätze, an denen sie mit Kompetenz, Freude und Engagement ihre Leistung für die betreffenden Menschen erbringen können. Wir erwarten von ihnen die entsprechende **Einsatzbereitschaft**.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten, daß sich die Art und Weise, mit der sie ihren Klientinnen und Klienten begegnen, in der Art und Weise widerspiegelt, wie ihnen **Leitung** begegnet. Dies gilt es anzustreben und in die gelebte ‘Verbandsphilosophie’ immer stärker zu integrieren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre Ziele und Wünsche, die sich oft aus ihrer Ausbildung und der Erfahrung ihres Umganges mit anvertrauten Menschen speisen, in die Arbeit einbringen können, wobei **neue Ideen willkommen** und wertvoll sind und keineswegs eine „Ruhestörung“ darstellen!

Daraus ergibt sich die Leitlinie, daß **Mitwirkungsmöglichkeiten auf allen Ebenen** zu stärken sind. Zu denken ist dabei u.a. an themenzentrierte, zeitlich befristet arbeitende, einrichtungsübergreifende Arbeits-, Projekt- und Planungsgruppen.

In den Dienststellen und Einrichtungen wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere von den Leiterinnen und Leitern, auf ein **förderliches Betriebsklima** hingearbeitet und geachtet.

Bei der Mitarbeiterführung wird immer wieder die **persönliche Situation zu beachten** sein, in der die oder der einzelne zur Zeit steht. Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeiten in schwierigen Lebenssituationen sollen eröffnet werden und nicht zu einem „Gesichtsverlust“ führen.

Führungskräfte berücksichtigen die persönliche Situation der Mitarbeiter.

Bei der Einstellung gilt es, die **Erwartungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** bezüglich Fachlichkeit, Loyalität, Zusammenarbeit und zuverlässiger Erbringung der vereinbarten Leistung zu thematisieren. Die Diskussion darüber, was unter Loyalität im einzelnen zu fassen ist und wie sie auf dem Hintergrund des geänderten Dienstrechtes konkret wird, ist noch nicht abgeschlossen und wird auch in Zukunft nur schwer abzuschließen sein.

Schon bei der Einstellung werden die Erwartungen an die Mitarbeiter geklärt.

Falls eine **Trennung von einer bzw. einem Mitarbeitenden** unvermeidlich und im Interesse der Arbeit ist, so darf eine Berufung auf die christlichen Grundlagen des Verbandes nicht zur Verhinderung des notwendigen Schrittes benutzt werden.

6. Der Verband als ein Lernort des Christlichen

Der CV Rhein-Erft ist Teil der katholischen Kirche und wie sie dabei, immer mehr Kirche Jesu Christi zu werden. Er ist insofern ein Lernort des christlichen Lebens.

Bei uns sind keine „fertigen Christen“ gefordert.

In unserem Verband sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, worauf sie sich einlassen und worauf sie vertrauen können. Insbesondere betonen wir, daß bei uns **keine ‘fertigen ChristInnen’ gefordert** sind, sondern Frauen und Männer, die bereit sind, sich den in der Arbeit auftauchenden Fragen des Lebens und des Glaubens zu stellen. Es ist selbstverständlich, daß ein Agieren gegen die Grundanliegen und die Arbeit unseres Verbandes nicht tragbar ist.

Die Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lebens- und Glaubensfragen ist unerlässlich.

Die **Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lebens- und Glaubensfragen** durch kompetente Partner ist unerlässlich und wurde auf allen Ebenen im Rahmen unserer Leitbilddiskussion eingefordert. Diese Forderung richtet sich an die Seelsorgerinnen und Seelsorger, in deren Gemeinden und Dekanaten Einrichtungen der verbandlichen Caritas sind, sie richtet sich aber auch an den Herrn Erzbischof mit der Bitte um **‘Bereitstellung’ geeigneter Begleiterinnen und Begleiter**, da im Verband deutlich gesehen wird, daß diese Gesprächspartner Einblicke in die caritative Arbeit benötigen.

7. Zusammenarbeit mit Partnern und Öffentlichkeit

In der Zusammenarbeit mit Partnern bieten und erwarten wir **Zuverlässigkeit**. Im Interesse der uns anvertrauten Menschen ist es nötig, stabile Zusagen über Finanzierungen einzelner Dienste zu erlangen, um unsererseits Leistungszusagen zu geben und einhalten zu können.

Wir sehen die angemessene **Qualitätssicherung** (Standards und Kontrolle) unserer Arbeit auch in Zukunft als notwendig an.

Immer deutlicher wird, daß der Leitsatz „Tue Gutes und rede nicht darüber“ in unserer Zeit nur begrenzte Gültigkeit hat. In einer pluralen Gesellschaft ist es nötig, über das, was der Verband und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen leisten, **Transparenz nach innen und außen** zu schaffen. Geeignete Medien müssen dazu geschaffen bzw. vorhandene kompetent genutzt werden.

Die vorliegende Fassung der Caritas-Leitbilder entstand auf der Grundlage lebhafter Diskussionen auf allen Verbandsebenen und wurde am 26. 6. 1996 durch den Vorstand verabschiedet.

In Zusammenarbeit mit Partnern bieten und erwarten wir Zuverlässigkeit.

Qualitätssicherung ist unsere Zukunft.

Wir erkennen die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit an und schaffen entsprechende Kommunikationswege.

Der Leitbildprozess - eine kurze Chronik

- | | |
|---------------|---|
| 1992 | Beschlußfassung zur Aufnahme des „Abenteuers“ eines Leitbildprozesses |
| 26./27.5.1993 | Initialzündung für den Leitbildprozess auf der 1. Klausurtagung der Einrichtungs- und Abteilungsleiter in Bensberg |
| 1993-1994 | Intensive und lebhaftes Leitbilddiskussion innerhalb von Arbeitskreisen auf Fachbereichsebene |
| 9./10.6.1994 | 2. Klausurtagung zum Leitbild in Bensberg |
| 29./30.9.1994 | Klausurtagung des Vorstandes zum Stand der Leitbilddiskussion |
| 30./31.5.1995 | 3. Klausurtagung in Bensberg zu Leitbildformulierung, Fachleitbildern und Bildung einer Leitbildpatengruppe für die Umsetzung der Leitbilder im Verband |
| 26.6.1996 | Die Schlußfassung der Leitbilder wird durch den Vorstand verabschiedet |
| 1.10.1996 | Die Leitbildpatengruppe tagt zum ersten Mal |
| Dez. 1996 | Erste Veröffentlichung einer Kurzfassung des Leitbildtextes in der Mitarbeiterzeitung |
| Nov. 1997 | Vorstellung der Fachleitbilder auf einer Klausurtagung in Bad Honnef |