

# Beteiligungskirche

Partizipative Haltung, Kernkompetenzen, Führungsstile,  
Rollenverständnis, Freiwilligenarbeit, Umsetzung

**Angela Gander, Sozialdiakonin und Erwachsenenbildnerin**

14. April 2021



1

## Partizipation heisst....

### Bedeutung von Partizipation

lat. participatio von *pars* = Teil und *capere* = nehmen, ergreifen  
wird übersetzt mit:

- **Beteiligung**
- **Mitbestimmung**
- **Teilhabe**

Ganz kurz gesagt bedeutet Partizipation, etwas **MIT** Menschen zu tun und nicht **FÜR** sie...

Es bedeutet, dass man bei Entscheidungen mitreden und in irgendeiner Form Einfluss auf das Ergebnis nehmen kann.

15.04.2021

2

2

## Formen der Partizipation (Beteiligung)

### **Formelle Partizipation** (konventionell)

Wahlen, Abstimmungen, Kirchgemeindeversammlungen, Kommissionen, Kirchenparlamente, Synode...

### **Informelle Partizipation** (freiwillig)

Mitwirkungsverfahren, z.B. bei der Gestaltung von öffentlichen Gebäuden und Plätzen, Mitbestimmung im Betrieb oder im Verein, gemeinsame Erarbeitung von Legislaturzielen, Zukunftskonferenzen, Bürgerinitiativen, Beiräte, Planungsforen, Meinungsumfragen...

### **Unkonventionelle Partizipation**

Demonstrationen, Streiks, Flash Mobs

15.04.2021

3

3

## Partizipative Grundhaltung

- Gleichwertigkeit
- Zutrauen
- Ermöglichen
- Interesse
- Offenheit
- Risikobereitschaft
- Weitsicht

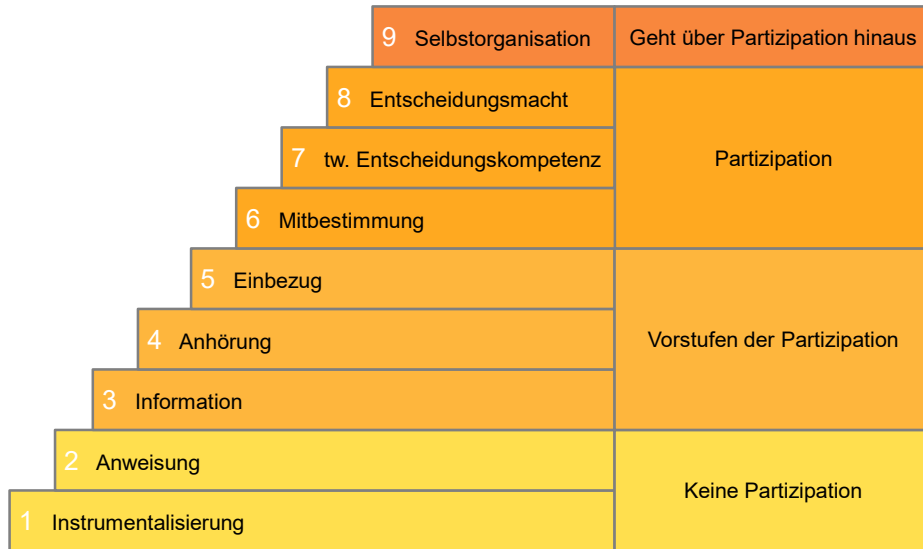


15.04.2021

4

4

## Partizipationsstufen

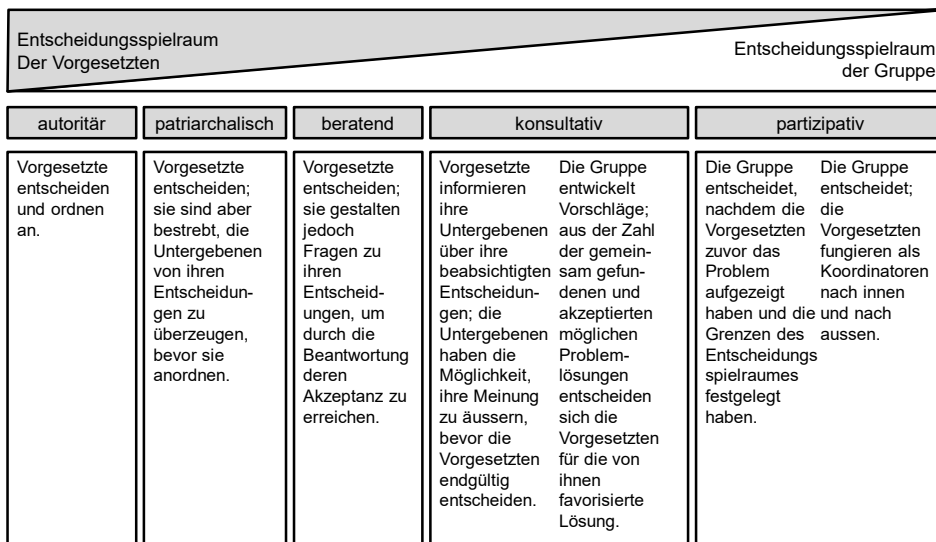


15.04.2021

5

5

## Situative Führungsstile



15.04.2021

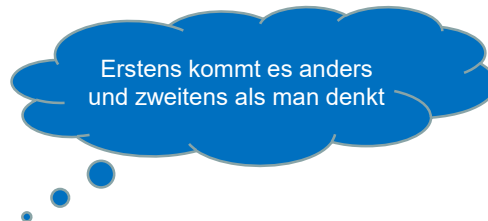
6

6

## Leitsätze für eine partizipative Haltung

### Partizipative Prozesse erfordern Flexibilität

- ✓ Bereit sein für Veränderungen
- ✓ Offenheit für andere Lebenswelten
- ✓ Dialogbereitschaft
- ✓ von gewohnten Abläufen abweichen
- ✓ Vertrauen auf Wirksamkeit von Partizipationsprozessen
- ✓ Zulassen, dass Ergebnisse von eigenen Absichten abweichen



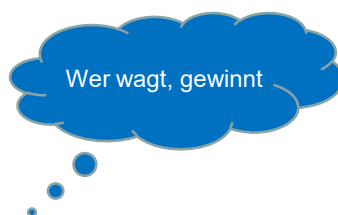
7

7

## Leitsätze für eine partizipative Haltung

### Auf Lebensweltenexpertise zu vertrauen verlangt Risikobereitschaft

- ✓ Lösung muss für Zielgruppe passen, sonst taugt sie nichts
- ✓ keine «bequemen» Lösungen
- ✓ Neue Ideen erfordern ein Umdenken (Mut zum Risiko!)
- ✓ Sich auf Prozess einlassen, ohne ihn kontrollieren zu wollen



8

8

## Leitsätze für eine partizipative Haltung

### Partizipative Prozesse erfordern Geduld

- ✓ Organisation und Durchführung von partizipativen Prozessen erfordert viel Zeit und Geduld
    - Mit interessierten Menschen in Kontakt kommen
    - sich mit ihren Bedürfnissen und Ideen sorgfältig auseinandersetzen
    - Ressourcen ausfinden machen
    - Konflikte bewältigen
    - Konsens finden
- Gut Ding will Weile haben
- ✓ Wenn man sich für Partizipation entschieden hat, dann konsequent danach handeln, genug Zeit einplanen und nötige Ressourcen zur Verfügung stellen

9

9

## Leitsätze für eine partizipative Haltung

### Aufrichtiges Interesse öffnet den Blick für Stärken

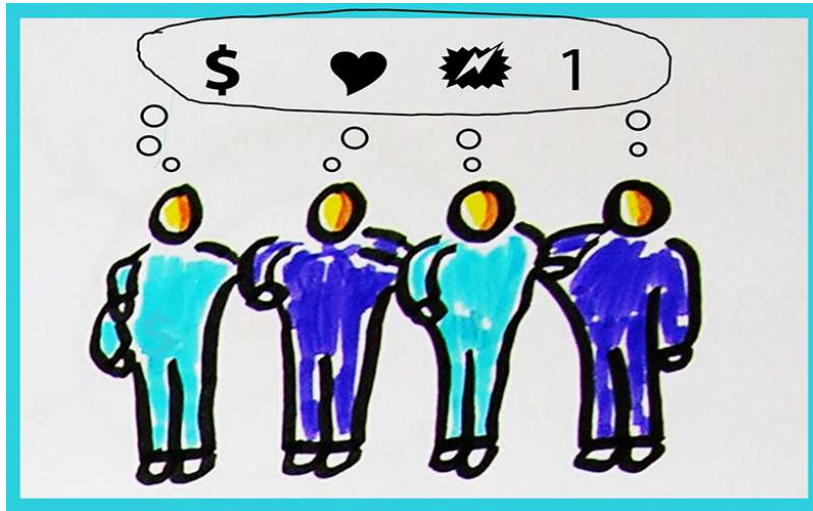
- ✓ Neugier und Interesse am Gegenüber
- ✓ Fokus auf Stärken und Besonderheiten eines Menschen
- ✓ Verständnis für verschiedene Handlungsweisen
- ✓ Sich Vorbehalte bewusst machen und sich davon lösen
- ✓ Von der Haltung «Ich weiss am besten, was gut für dich ist!» zu «Was kann ich von dir lernen?»

Jeder Mensch ist  
einzigartig

10

10

## Kernkompetenzen für partizipatives Arbeiten



11

11

## Drei Kernkompetenzen für partizipatives Arbeiten

Zuhören, Zuhören, Zuhören... ☺



- **Adressatenperspektive einnehmen**  
sich während gesamtem Prozess auf Sichtweisen und Interessen der beteiligten Personen einlassen
- **Stärken erkennen**  
die Einzigartigkeit einer Person erkennen und auf ihren Stärken aufbauen, Blick auf das Positive, Potenziale aufdecken, ermutigen
- **Eigenständigkeit fördern**  
Teamgeist zeigen und gleichzeitig Eigenständigkeit fördern, Menschen befähigen, selber Entscheidungen zu treffen

12

12

## Zusammenfassung: wie leben wir eine Kultur der Partizipation in der Kirchgemeinde?

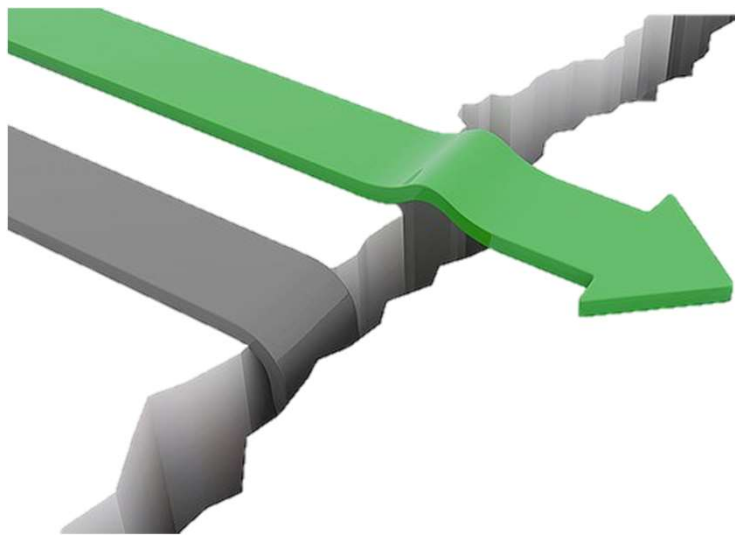
- Transparenz über Entscheidungsprozesse und Machtverteilung
- Betroffene werden in Entscheidungen systematisch einbezogen
- Die Stimme der Betroffenen hat Gewicht
- Arbeitsabläufe so gestalten, dass Zeit für Mitbestimmung vorhanden ist
- Genug Ressourcen bereitstellen (Finanz- und Personalbudget)
- Geduld und Ergebnisoffenheit aufbringen
- Neugierde und Interesse zeigen
- Risikobereitschaft und Fehlerkultur leben

15.04.2021

13

13

## Partizipations-Hindernisse



14

14

## Hindernis:

### Organisation verfolgt widersprüchliche Ziele

Unterschiedliche interne Vorstellungen von Entscheidungsmacht und Handlungsspielraum der Mitwirkenden.

#### → Konflikte und Uneinigkeit

Wer seine **Macht nicht teilen will**, wird keine echte Partizipation zulassen (wird oft nicht offen kommuniziert)

Einige Personen haben z.B. die Haltung: «die Betroffenen dürfen schon mitreden, aber wenn es darauf ankommt, dann sollten doch besser die Fachpersonen entscheiden»

→ Diese Einstellung blockiert die Partizipationskultur  
Es besteht die Gefahr von Scheinpartizipation

15

15

## Hindernis:

### Partizipation ist mit zu hohen Anforderungen verbunden

Individuelle Voraussetzungen für Partizipation sind sehr unterschiedlich (Bildung, Gesundheit, Mut zur Kritik etc.)

Vielfalt an unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen wird bei der Planung zu wenig berücksichtigt.

Die Form der Beteiligung muss zur Zielgruppe passen, Anforderungen nicht zu hoch ansetzen.

**Darum wichtig:** Passende Methoden wählen

z.B. World Café, Open Space, Zukunftskonferenz, aktivierende Befragungen, Quartierbegehungen, spielerische Methoden... sowie lösungsorientierte Gesprächsführung und Moderation

16

16



## Mögliche weitere Hindernisse für echte Partizipation in der Kirchgemeinde

- Ergebnisoffenheit im Widerspruch zur Kirchenstruktur und zum Gottesbild?
- zu wenig Geduld für langfristige Prozesse
- schwerfällige Organisationsstruktur  
(Behördenverantwortung, Budget) erschwert partizipative Prozesse  
=> Gemeindeordnung anpassen, Prozesse verschlanken
- Alte Rollenbilder in den Köpfen
- Angst vor Experimenten
- Partizipation nur Lippenbekenntnis (Scheinpartizipation)  
→ kann grossen Frust bei Teilnehmenden auslösen

15.04.2021

17

17

## Chancen der Beteiligungskirche

### **Für die einzelne Person**

Aktive Teilhabe, Lernen und Entfalten, Sinnfindung, Einbringen von eigenen Kompetenzen, Identifikation mit Kirchgemeinde

### **Für die Kirchgemeinde**

Bedeutungsgewinn, breite Abstützung und Akzeptanz für Vorgehen und Entscheidungen, Lebendigkeit, neue aktive Gruppen, Stärkung der Gemeinschaft und der Identifikation, neue Perspektiven gewinnen, verschiedene Lebenswelten und Bedürfnisse abdecken, am Puls der Zeit bleiben, grössere Chancen, das «Richtige» zu tun zum passenden Zeitpunkt in geeigneter Form

15.04.2021

18

18

## Partizipative Freiwilligenarbeit

**Zeitgemässe  
Freiwilligenarbeit geht nicht  
ohne Partizipation!**

15.04.2021

19

19

## Verschiedene Rollen im Umgang mit Freiwilligen

| Aufgabenbezogene<br>Freiwilligenarbeit   | Personenbezogene<br>Freiwilligenarbeit   | Partizipationsbezogene<br>Freiwilligenarbeit  |
|--|--|---|
| <p>Bezahlte Mitarbeitende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>verstehen sich als Vertretung der Organisation.</li> <li>geben Rahmenbedingungen und Auftrag klar vor</li> <li>haben die volle Verantwortung für das Angebot</li> </ul> | <p>Bezahlte Mitarbeitende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sehen sich als Coach für die Freiwilligen</li> <li>stellen die Beziehungsarbeit in den Mittelpunkt</li> <li>fördern die Freiwilligen in ihrem Entfaltungsprozess</li> </ul> | <p>Bezahlte Mitarbeitende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützen die Freiwilligen bei der Gestaltung und Umsetzung eigener Angebote</li> <li>Haben nur eine «Supportfunktion» in Bezug auf die Freiwilligen, keine Leitungsfunktion</li> </ul> |
| <p><b>Ziel:</b><br/>Auftrag erfüllen gemäss Vorgaben der Kirchgemeinde unter Mithilfe von Freiwilligen</p>   | <p><b>Ziel:</b><br/>Freiwillige fördern, in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen und in ihren Kompetenzen stärken</p>   | <p><b>Ziel:</b><br/>Gesellschaftliche Teilhabe und Beteiligung von möglichst vielen Menschen fördern.</p>   |
| <p><b>Resultat:</b><br/>Effektive Führung und Leitung der Freiwilligen, um den Auftrag der Organisation optimal zu erfüllen.</p>   | <p><b>Resultat:</b><br/>Persönliche Beziehungsarbeit und individuelle Begleitung trägt zu einer Weiterentwicklung der Freiwilligen bei</p>   | <p><b>Resultat:</b><br/>Freiwillige gestalten die Gemeinde nach eigenen Ideen und Vorstellungen</p>   |

(Nach Thomas Olk, 2014, S. 21)

20