



Seelsorgliche Ressourcen der Caritas – Eine empirische Fallstudie

Stiftung St. Franziskus (Heiligenbronn / BW)

- Entstand 1991 als kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts aus dem Franziskanerinnen-Kloster Heiligenbronn
- über 30 Standorte, ca. 2300 Mitarbeitenden, ca. 6000 betreute Menschen
- Drei Tätigkeitsbereiche
 - Kinder und Jugendliche
 - Ältere und pflegebedürftige Menschen
 - Menschen mit Behinderung

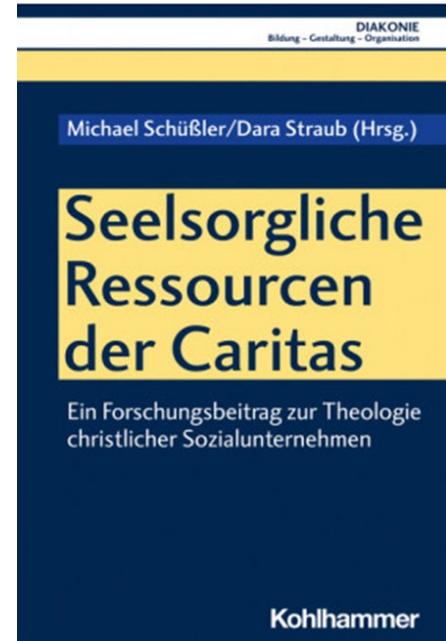




Seelsorgliche Ressourcen der Caritas – Eine empirische Fallstudie

Herausforderungen für die Stiftung

- Professionalisierung und Ökonomisierung Sozialer Arbeit (kirchliches Sozialunternehmen im Kontrast zum Ordens-Narrativ „die Schwestern“)
- Religiöse/weltanschauliche Vielfalt der Mitarbeitenden und Bezug zur verfassten Kirche
- Welche Rolle kann und soll die franziskanische Herkunft in Zukunft spielen?

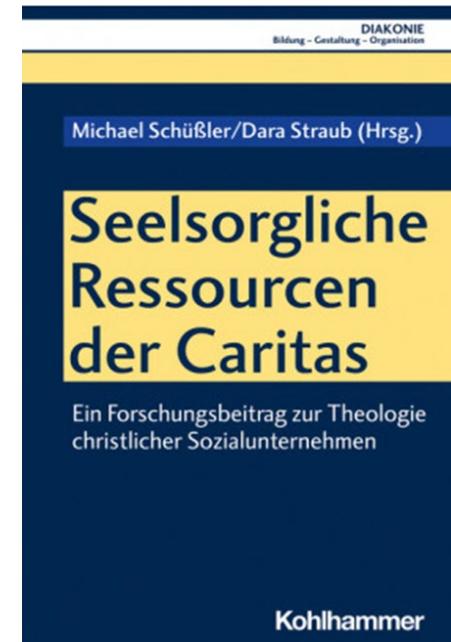




Seelsorgliche Ressourcen der Caritas – Eine empirische Fallstudie

Einrichtung Stabsstelle Stiftungsseelsorge (2011)

- 1. Mitarbeitenden-Seelsorge** („ein unterstützendes und begleitendes spirituelles Angebot“)
- 2. Christliches Unternehmensprofil** („Aufgabe, das franziskanisch-kirchliche Profil der Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn zu kommunizieren, zu fördern [...], zu schärfen und weiterzuentwickeln.“)
- 3. Seelsorgliche Querschnittsaufgabe** („sollen auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Alltagssituationen zu seelsorgerliche[n] Begleitern werden“, indem sie „ganzheitliche menschliche Zuwendung zum Anderen“ realisieren, einschließlich existenzieller und religiöser Bedürfnisse)





Seelsorgliche Ressourcen der Caritas – Eine empirische Fallstudie

Forschungsfragen

- Wie verändert sich Seelsorge, wenn sie kontextuell von den Bedürfnissen und Bedingungen wohlfahrtsstaatlich organisierter Caritas ausgeht?
- Wie wird der konzeptionelle Ansatz von „Mitarbeitenden als Seelsorgende“ bei den Mitarbeitenden selbst wahrgenommen und umgesetzt?
- Wie kann das Konzept „Stiftungsseelsorge“ weiterentwickelt werden?





Seelsorgliche Ressourcen der Caritas – Eine empirische Fallstudie

Forschungsansatz: Caritas als theologiegenerativer Ort

Grundannahmen zu Seelsorge

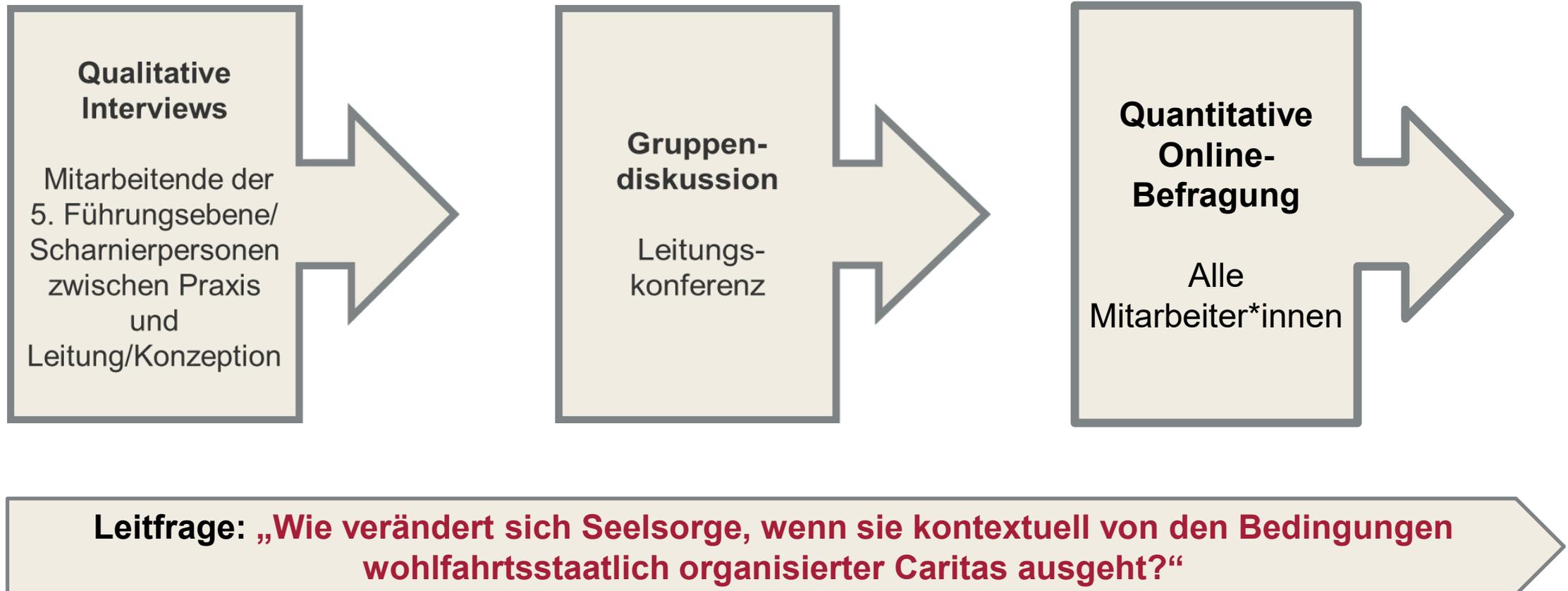
- Entgrenzte, plurale Topologie von Seelsorge: Von der Pastoralmacht des Priesters zu Spiritual Care und Ereignissen des Menschlichen (Andree Burke)
- Vordefinierte Begriffe von Seelsorge einklammern: Versuch, ein (implizites) Seelsorgeverständnis aus der Stiftungswirklichkeit heraus zu beschreiben
- Exploratives, empirisches Forschungsdesign:

„Folgt man dieser Position, dann geht es nicht [...] um eine praktisch-theologische Deduktion, was Seelsorge auszeichnet bzw. auszuzeichnen und von anderen Kommunikations- und Begleitungsformaten zu unterscheiden habe, sondern um die (abduktive) Entdeckung der von den Beteiligten als seelsorglich erlebten Qualität ihrer Begegnungen und Interaktionen.“ (Feeser-Lichterfeld).





Seelsorgliche Ressourcen der Caritas – Eine empirische Fallstudie





2. Seelsorgliche Ressourcen der Caritas – Eine empirische Fallstudie

Qualitative Studienanteile

Grounded Theory als prozessural-abduktiver Forschungsstil

- 10 Interviews mit Personen aus der mittleren Führungsebene vor Ort (Scharnierpersonen) / theoriegenerierend ausgewertet: implizite Seelsorgekonzepte
- Online-Gruppendiskussion mit der Leitungskonferenz der Stiftung (zwei Termine) / das geteilte Wissen zum Thema generierend
Zitate aus den Interviews als Gesprächsanreize





Interview-Studie

1. Erfahrungsgesättigte Überzeugung, dass der je einzigartige Mensch Maßstab des Handelns ist.

„Und oft entdeckt man bei Bewohnern, die man seit Jahren kennt, irgendwie plötzlich irgendwas so, und dann merkt ah guck mal, das ist ja auch noch möglich. Oder da können wir jetzt ein bisschen ansetzen und dann funktioniert das auf einmal voll toll, also man darf halt auf jeden Fall nicht gucken, was fehlt demjenigen, sondern einfach, was ist möglich.“ (C, Behindertenhilfe, 188-195)

- situativ auf die Bedürfnisse der:des Anderen eingehen: Flexibilität, Offenheit, Spontaneität
- Verobjektivierungen und pauschale Kategorisierungen von Menschen vermeiden: „Sie zeugen daher von einer offenbar durch den Glauben an bzw. das Vertrauen in den anderen Menschen und seine Individualität geprägten Arbeitshaltung.“ (26)
- Scharnier von fachlichem Anspruch und christlicher Orientierung



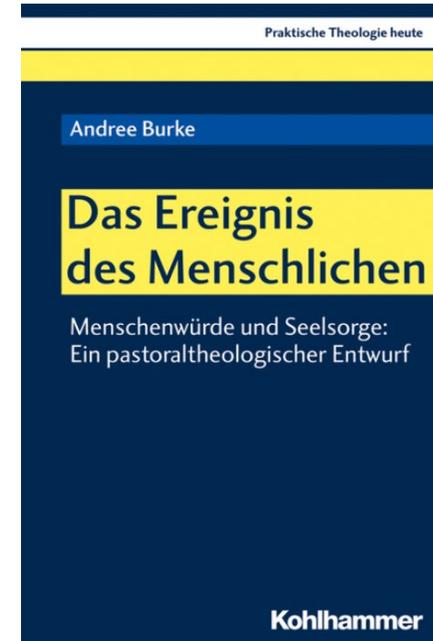


Interview-Studie

1. Theoriebezug „Seelsorge als Ereignis des Menschlichen“ (Burke)

Dass Menschen immer mehr sind als ihre sozialen Zuschreibungen, „dass immer etwas im Verborgenen bleibt, wenn mir ein Mensch begegnet“, das nennt Andree Burke Seelsorge als „Ereignis des Menschlichen“ (Burke 197).

„Egal, um welchen sozialen Beruf es geht – ob Gesundheitspfleger_in, Erzieher_in oder Entwicklungshelfer_in: Es fällt schwer anzunehmen, dass die in diesen Berufen Tätigen nicht durch eine intuitive Ahnung vom Menschlichen, einer Art Glauben an den Menschen, eine sinnvolle Motivation und Haltung für ihr alltägliches Tun entwickeln können. Dieser Glaube kann ein religiöser sein, muss es aber nicht. In jedem Fall unterstellt bereits die sozialverträgliche Ausübung dieser Berufe eine Notwendigkeit, dem Menschen etwas abgewinnen zu können, der oder dem Anderen eine Würde zu unterstellen.“ (Burke, 191f)





Interview-Studie

2. Trägerbindung: Konfessionalität unerheblich, aber als Ressource entdeckbar

- Bei der Frage, wie sie zur Stiftung gekommen sind, beschreiben die Interviewpartner:innen eher zufällige Prozesse (Praktika, Wohnortnähe ...)
- Die Trägerschaft der Stiftung hat wenig Einfluss auf die Wahl des Arbeitgebers.

Die Mitarbeitenden kommen mit ihrem eigenen, biografischen und fachlichen Wertesetting in die Stiftung, finden dann allerdings Wege eines **dynamischen Loyalitätsmanagements**. In den Interviews gibt es Anzeichen für graduelle Identifikationsprozesse mit der christlichen Prägung, etwa durch die Erfahrungen guter Arbeitsbedingungen, eines wertschätzenden Umgangs oder die Entdeckung, dass Leitbild und Seelsorge-Konzeption tatsächliche Anknüpfungspunkte für die eigenen Wertvorstellungen bieten.





Interview-Studie

2. Trägerbindung: Konfessionalität unerheblich, aber als Ressource entdeckbar

Bsp. Selbstermächtigung: (Neu)entdeckung der eigenen Kompetenzen in (religiösen) Sinnfragen

Also, Stiftung war ja schon immer katholisch, aber also wir haben im Team selber uns nie damit auseinandersetzen müssen. Wir hatten halt einen ähm Seelsorger hier vor Ort und der hat quasi die Gottesdienste mit uns gemacht, aber der hat sie alleine vorbereitet, der hat sie alleine durchgeführt und man saß eigentlich nur mit drin und das war es. [...] Der ist dann in Rente gegangen [...] und man hat einfach seine Aufgaben nochmal neu überdacht [...] und daraus entstand das dann einfach [...] neues Interesse [...] mit dem Ziel die Kinder mehr zu beteiligen, weil ich das ja wusste, daher, dass ich das schon immer ein bisschen schwierig fand, dass die Kinder da nie beteiligt wurden [...] Wir haben ein Angebot zur religiösen Vielfalt entwickelt, wo einfach auch ähm, ja, wo es eben auch darum ging, wie können wir denn diese Vielfalt auch, äh, widerspiegeln [...].
(D, Kinder- und Jugendhilfe)





Interview-Studie

2. Theoriebezug „Ressource“: François Jullien

Wie lässt sich das Christentum als nicht-exklusive Ressource unter Vielfaltsbedingungen denken und anbieten?

→ Offene Ressource statt Wurzeln oder Identität

„Wenn man die Ressource von der Glaubensentscheidung befreit, heißt das noch lange nicht, ihre Besonderheit zu negieren und in der Folge ihr Leistungsvermögen zu beseitigen. Ebenso wie sie sich keine ‚Grenzen‘ setzt, in deren Enge sie sich erschöpfen würde, ist eine Ressource stets einzigartig und beruft sich auf das, was sie an Originellem und Erfinderischem in sich birgt.“ (Jullien 2018, 32)

„Ressourcen schließen einander nicht aus: ich kann von den einen wie von den anderen profitieren. Anstatt sie zu beschränken, summieren sie sich. [...] Sie sind [...] niemandes Eigentum, sondern stehen allen zur Verfügung. Sie gehören dem, der sich die Mühe macht, sie auszubeuten.“ (Jullien 2017, 66)





Interview-Studie

3. Implizite Seelsorgeverständnisse bei Mitarbeitenden

1. Professionelle Seelsorgekompetenz: sich in existenziellen Krisen etwas „von der Seele reden zu können und zu wissen, es ist da gut aufgehoben“.

2. Alltagseelsorge aller Mitarbeitenden, wo „man halt einfach auch mal ein bisschen aus dieser Struktur ausbricht und eben andere Sachen anbietet und ich denke, das ist so der Kern unserer Arbeit eigentlich“. (Behindertenhilfe)

→ „Offenheit für Erfahrungen [...], die über den Alltag hinausreichen und die Menschen mit sich selbst und ihrem innersten Geheimnis in Berührung bringen“ (Seelsorge-Konz.)

3. (Seelsorgliche) Qualität der Organisations-Kultur der Aufmerksamkeit und Achtsamkeit im Umgang miteinander, „also das ist keine Atmosphäre der Angst und der Verunsicherung, sondern eher das ähm, ja, Sich-aufgehoben-fühlen“ (Altenhilfe).





Gruppendiskussion: Das Ideal „der Schwestern“ geöffnet und vervielfältigt

Idealisierung „der Schwestern“ und der klösterlichen Herkunft

Frage nach dem Erbe und den Qualitäten „nach den Schwestern“

„Dann fallen mir auch Mitarbeiter ein, die durchaus ziemlich ähnlich sind wie die Schwestern. [...] da [würden] Kolleginnen einfallen oder Kollegen, wo man auch sagen würde, die haben so ne Ausstrahlung, ne beruhigende, ne, ne, eben so ne nicht feindliche oder eben das Wohlwollende in ihrer Art. [...] Aber die Frage ist: würden wir solchen Mitarbeitern sozusagen den gleichen Raum im Unternehmen geben wie den Schwestern?“



Gruppendiskussion „Die Stiftung ist anders!??“: Othering und Machterleben

These: „Ich komm ja aus nem Unternehmen, das nicht aus nem Kloster entstanden ist. Ich komme ja aus der freien Wirtschaft. Da gibts natürlich schon viele Unterschiede. Die kümmern sich nicht in der Art und Weise um die Mitarbeiter, wie wir uns kümmern.“

Antithese 1: [I]ch glaube auch dort gibt es mittlerweile Unternehmen, die so dieses in Führungszeichen „Seelsorgerliches“, sich kümmern um die Mitarbeiter, sehr ernst nehmen äh, was manchmal direkt in der Kirche überhaupt nicht der Fall ist.“

Antithese 2: „Seit ich hier bei der Kirche bin, [bin ich] noch nie so massiv und brutal auf diesen Begriff und dieses Gefüge der Macht gestoßen. [...] Also das ist ein typisches Kirchenproblem – also Wahnsinn, das erleben Sie nicht mal/manchmal [un-]verständlich] bei den großen DAX Konzernen in der Art und Weise, das muss man schon sagen.“



Gruppendiskussion: Normative Entlastung ermöglicht Qualität

„Aber wir müssen uns auch bewusst sein, dass wir auch nicht ne absolute Überforderung irgendwo schaffen können, die dann auch wieder mehr Angst macht. [...] das war zum Beispiel mit dem Franziskanisch [das] gleiche. Man hechelt einem Anspruch hinterher, bin ich überhaupt franziskanisch? Bin ich dem Unternehmen überhaupt gut genug?“

„Also mir hat es geholfen, dass in dieser Runde eigentlich keiner wirklich so hundertprozentig sagen konnte, was denn das alles ist, ja [Lachen]. Und ich glaube, das ist dann auch ganz wichtig, das dann auch zu akzeptieren oder vielleicht auch mal zu akzeptieren, dass es auch mal einen **nicht-christlich-franziskanischen Tag** in einem Leben gibt, in dem man vielleicht auch mal, weiß ich nicht, vielleicht nicht so konform mit allem irgendwo mit sich umgeht oder mit anderen oder wie auch immer.“



Gruppendiskussion: „Gönn dir“ und „Seelsorgliche Minikrümel“

„Das ist, das ist dieser Mehrwert oder vielleicht auch einen Luxus, den man sich gönnt. Viele Betriebe sollten sich vielleicht einen Seelsorger oder eine Seelsorgerin gönnen, gönnen sich es aber nicht. Selbst wenn sie das Geld dazu hätten. Aber die Stiftung gönnt sich´s.

„Wir haben [...] nen Finanzvorstand. [dieser] wäre ein armer Hund, wäre er alleine für die Finanzen zuständig. Jeder im Unternehmen muss seinen Teil dazu beitragen an seiner Stelle, damit die Finanzen stimmen. [...]
Ähnlich würde ich es bei der Seelsorge auch sagen [...] Seelsorge kann jeder und muss auch jeder übernehmen. Der eine macht´s mehr, der andere macht´s weniger, aber ich glaube die Fähigkeit, sich um die Seele seines Mitmenschen zu kümmern, ist sagen wir mal, die Gabe oder die Fähigkeit hat jeder.“



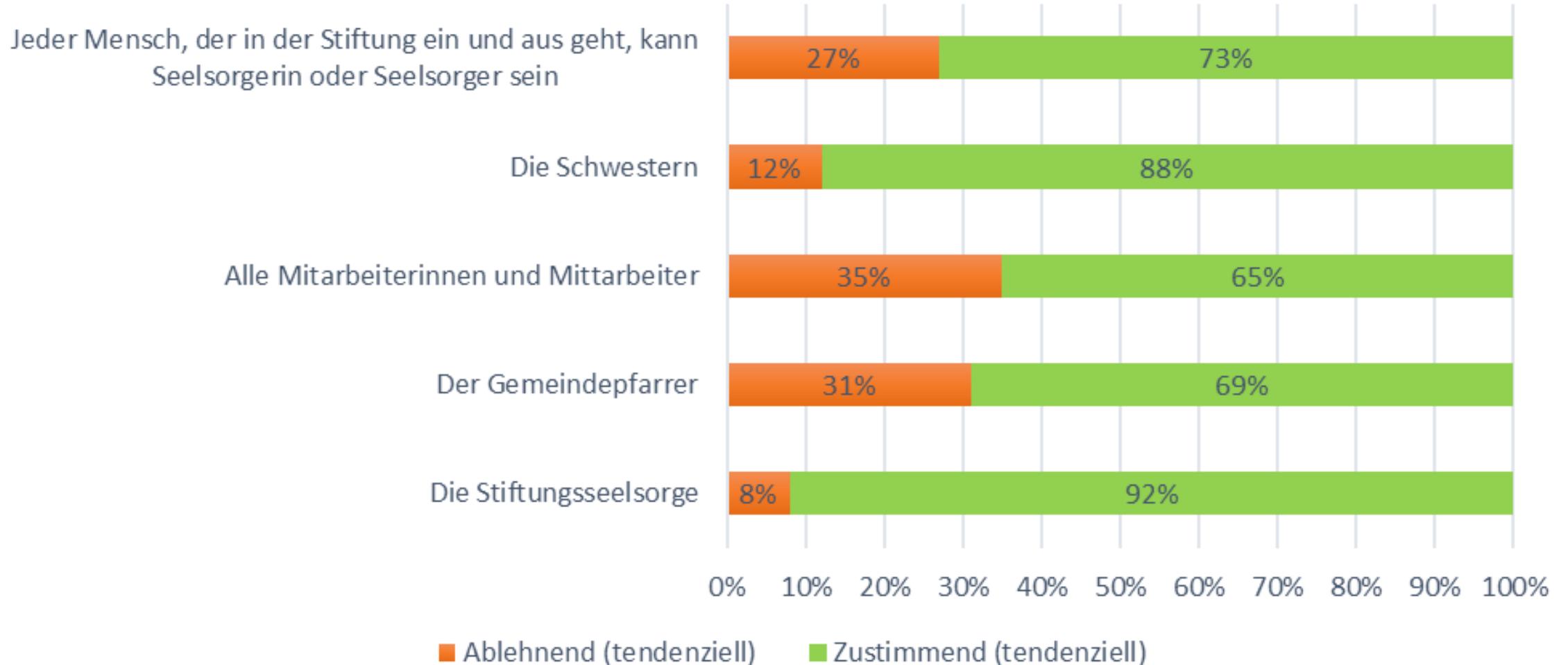
Qualitative Erhebung durch Online-Fragebogen

Oktober / November 2020 freigeschaltet (während Pandemie)

- 189 Personen nach Bereinigung in Auswertung einbezogen (Verteiler ca. 1100 Personen)
- Deskriptive Statistik in Diagrammen

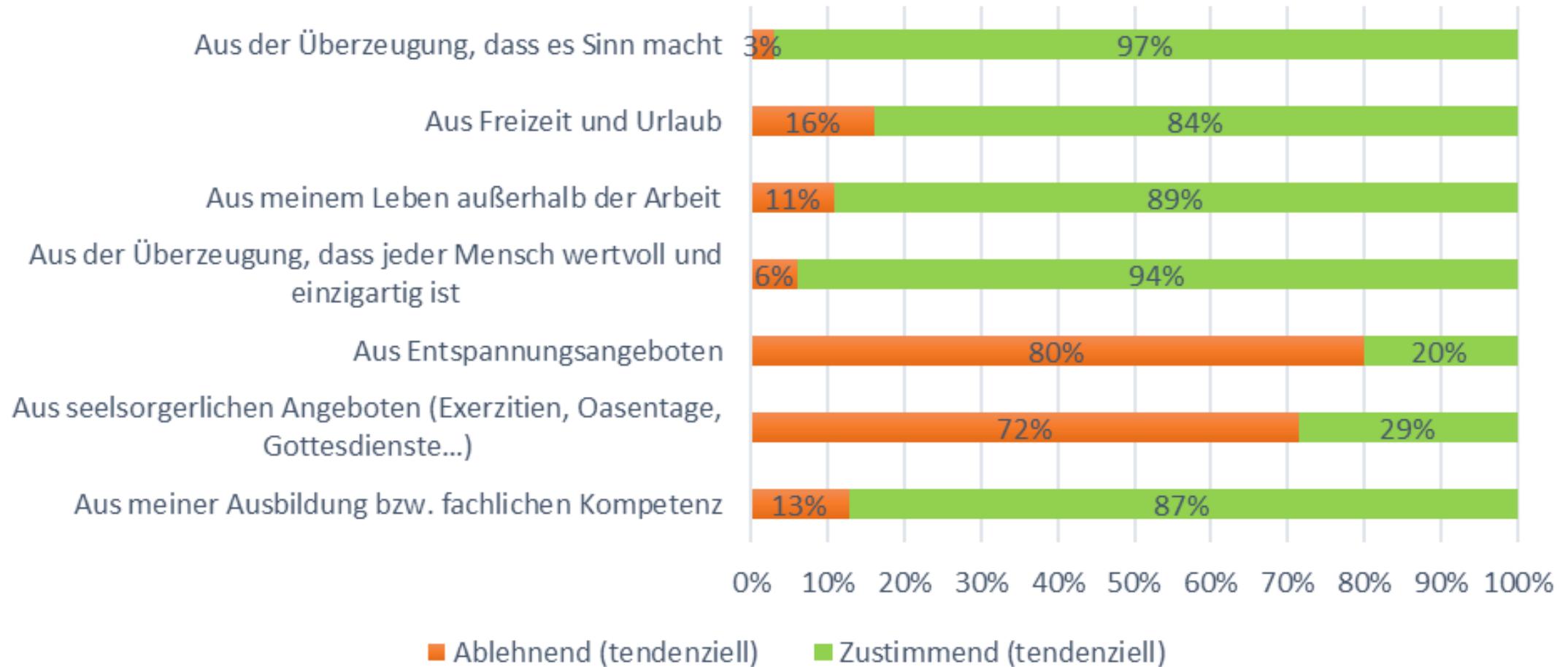


Wer betreibt Ihrer Meinung nach Seelsorge?



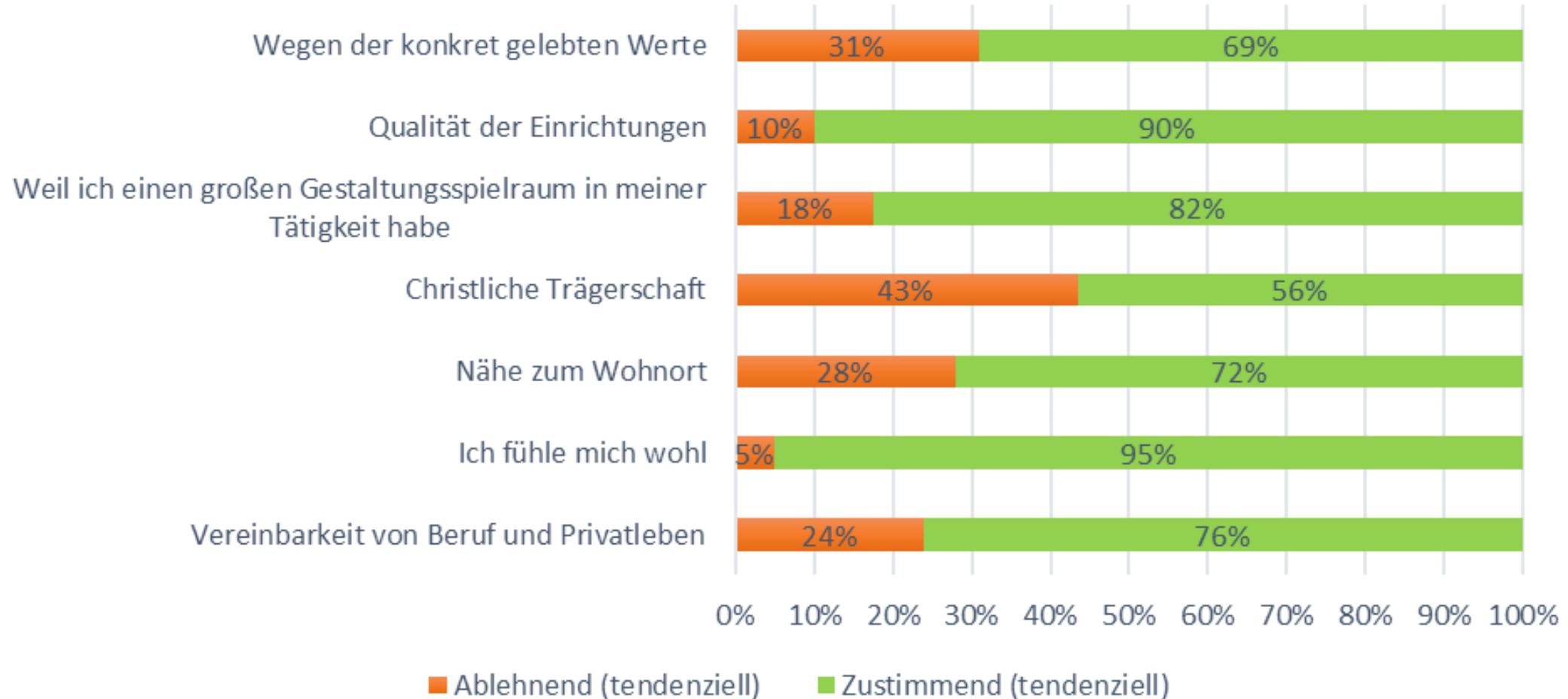
→ Plurale Topologie von Seelsorge als „Ereignis des Menschlichen“

Woher nehmen Sie ihre Kraft für die Arbeit?



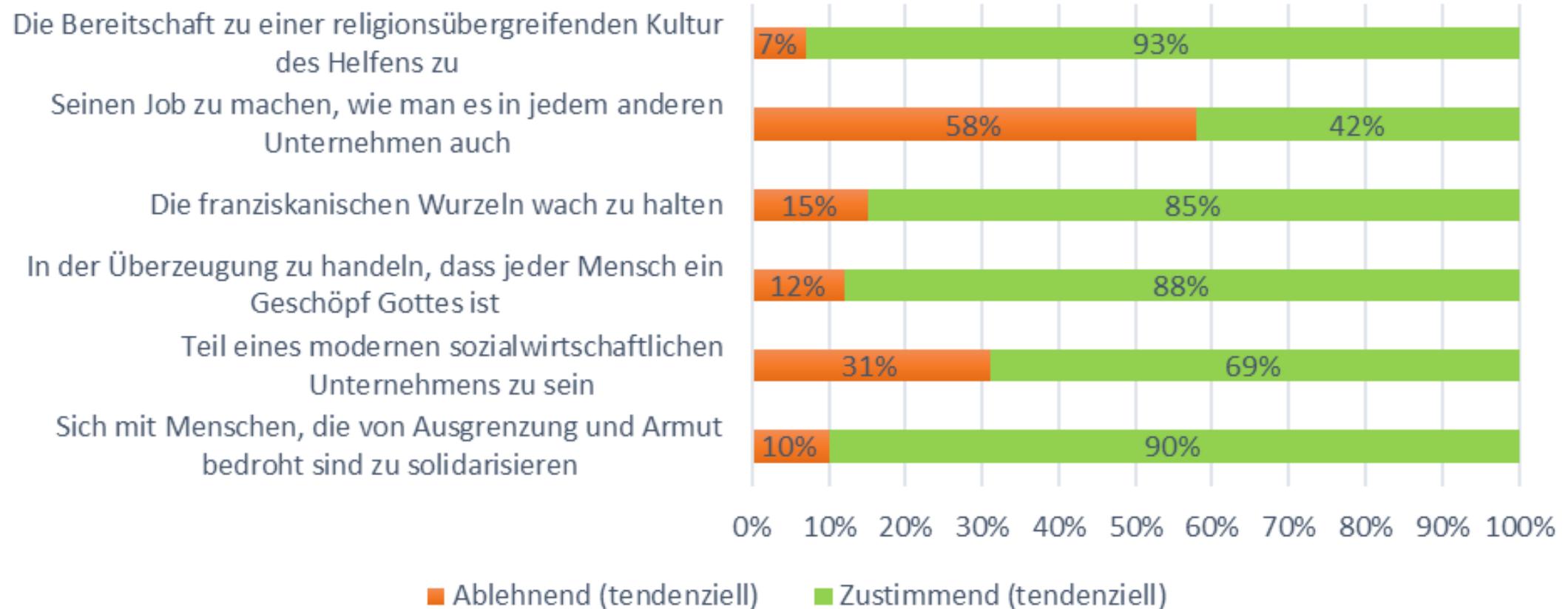
➔ Primäre Kraftquellen liegen in der Caritastätigkeit selbst und im menschenrechtlichen Berufsethos

Warum arbeiten Sie bei der Stiftung?



- ➔ Werte und christliche Trägerschaft spielen eine Rolle, sind aber eher durchschnittlich ausgeprägt
- ➔ Wichtiger sind die Qualität der konkreten Einrichtung und die berufl. Alltagsqualität (Wohlfühlen)

Was bedeutet es Ihrer Meinung nach, Teil eines franziskanischen Unternehmens zu sein?



➔ Kein Job wie jeder andere / breite, aber offene Identifikation mit christlich-franziskanischen Basisüberzeugungen (sich religionsübergreifend für Menschen in Not einsetzen, weil jeder Mensch „Geschöpf Gottes“ ist)



2. Seelsorgliche Ressourcen der Caritas – Eine empirische Fallstudie

1. Von der Orthodoxie zur Orthopraxie: In der Alltagspraxis sind bereits viele Qualitäten präsent, für die die christlich-franziskanische Tradition steht.
2. Den Weg seelsorglicher und spiritueller Selbstermächtigung an Caritasorten offen und in Vielfalt weitergehen.
3. Stabsstelle: Seelsorge als absichtslose Präsenz und zielgerichtete Unternehmensentwicklung / Profilbildung unterscheiden
4. Strategie: Entspannt die eigenen Ressourcen einbringen, statt rivale Profilkämpfe austragen.

Sich „nicht durch das Unterscheidende, sondern schlicht durch das Entscheidende bestimmen. Durch das, was einem caritativen Unternehmen wichtig ist – ganz unabhängig davon, ob sich auch andere dafür einsetzen.“ (Joachim Reber 2018, 64).