

Leitsätze für die Arbeit mit Freiwilligen in den nächsten Jahren (Stadt Bern)

1. Freiwilligen-Arbeit braucht ein Konzept und entsprechende Mittel.

Dazu gehören auch finanzielle Ressourcen und die nötige Zeit für die vielfältigen Aufgaben, die zu dieser Arbeit gehören, ua. Erstgespräch, Begleitung, Problemlösung, Einsatzvereinbarung, Erfahrungsaustausch, Weiterbildung, Einzelgespräche, Koordination, Einspringen im Notfall etc.

2. Freiwilligen-Arbeit ist unbezahlte Arbeit!

Freiwillige leisten Arbeit! Unterschieden wird zwischen ehrenamtlicher (zB. Kirchengemeinderätin), freiwilliger (zB. Besuchsdienst bei Senioren) und informeller Arbeit (zB. Nachbarschaftshilfe). Diese Definitionen sind klar zu halten.

3. Freiwilligen-Arbeit braucht institutionelle Rückendeckung.

Auf einer „höheren Ebene“ müssen Standards festgelegt werden, unter Einbezug der lokalen SozialdiakonInnen. Es darf keine Konkurrenzierung entstehen!

4. Freiwillige wollen mitbestimmen, wenn es um ihre Tätigkeit geht.

Gerade die jüngere Generation fordert das Mitbestimmungsrecht in ihrem Bereich ein (Gestaltung der Mitarbeit, Einsatzpläne, Leitung etc.)

5. Freiwillige haben Anteil an der Einführung von neuen oder erneuerten Arbeits-Elementen.

Entsprechend ihren professionellen Erfahrungen gestalten sie zB. den Umbau von Parochien zu Profildgemeinden mit, oder die Zentrierung von Jugendarbeit (mit jungen Menschen), oder die Neuentwicklung von visionären Gottesdienstformen.

6. Freiwillige haben Beziehungen und können vernetzen.

Die Vernetzung des gemeindlichen Schwerpunkts „Asyl“ mit anderen religiösen oder städtischen Partnern oder die gleichberechtigte Zusammenarbeit mit Vereinen, Organisationen etc. können motivierte Freiwillige stark befördern.

7. Freiwilligen-Arbeit ist sinnstiftende Mitarbeit.

Aus diesem Grund sind Anerkennung und Wertschätzung zentrale Elemente gegenüber Freiwilligen.

8. Freiwillige fordern ein: Mitgestaltung – Pflege – Wertschätzung – Management.

Moderne Freiwillige brauchen eine verantwortungsvolle Funktion, um sich kompetent und gerne in der Kirchenarbeit zu engagieren; sie müssen sich zugehörig fühlen, dann können sie einer bestehenden oder neuen Aufgabe ein „neues Gesicht“ geben.

9. Freiwillige haben Macht.

Kirchengemeinden sind für viele Arbeitsbereiche auf Freiwillige angewiesen. Diese wissen das und können im Extremfall massiv Einfluss ausüben auf das Programm einer Gemeinde. Freiwillige identifizieren sich oft stärker mit der Institution als das angestellte Personal!

10. Der Auftrag an Freiwillige muss präzise sein!

Es ist eine wichtige Voraussetzung für die freiwilligen Mitarbeitenden, dass sie den zeitlichen Umfang ihres Engagements mitbestimmen können.

11. Freiwilligen-Arbeit bedingt anspruchsvolle Führungsarbeit!

In der gegenwärtigen (und wohl auch künftigen) Grundstruktur kommt diese Führungsarbeit und Führungsverantwortung schweremotig den SozialdiakonInnen zu. Es ist deshalb unerlässlich, dass diese Aufgabe im Stellenbeschrieb expressis verbis erscheint und auch mit einer Prozentsumme quantifiziert ist. Schweizerischer benevol-Standard sind 0.5 Stellen-Prozente pro freiwillige Mitarbeitersperson!

12. Thematräger oder „Kristallisationspunkt“ für Freiwilligen-Arbeit sind in der Regel Mitarbeitende.

Diese Person ist auch zuständig für die Entwicklung der Freiwilligen-Arbeit am Ort, für Schulung und Weiterbildung, für die notwendige Vertiefung und Einbettung in die generellen Zielsetzungen der Kirchenarbeit. Wenn es gelingt, diese Aufgabe in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Freiwilligen zu erfüllen, erhöht das ihre Tiefenschärfe und ihre Nachhaltigkeit.

13. Es existiert eine „natürliche“ Spannung zwischen Ehrenamtlichen und Angestellten.

Sehr deutlich wird das insbesondere im Verhältnis der Pfarrpersonen zu den Ehrenamtlichen; das ist in der besonderen „Zwischenstellung“ der Pfarrpersonen begründet, die zwar vom Kirchgemeinderat angestellt sind, ihm aber nicht „gehören“. Diese Spannung ist proaktiv zu gestalten und verlangt einen sorgfältigen gegenseitigen Umgang.

14. Veränderungen machen Mühe!

Freiwillig Mitwirkende gewöhnen sich an Arbeiten, Arbeitsabläufe und Privilegien. Gerade letztere möchten weiterhin genossen werden können. Da können Reformen oder neue Konzepte stören. Wichtig wäre, eine Neugier auf Veränderungen zu bewirken!

15. Die zunehmende Abgeschlossenheit von längerdauernden Freiwilligengruppen wird zum Problem.

Die „Offenhaltung“ von älter werdenden Gruppen erweist sich zunehmend als schwierig. Sie können (und sollen) aber nicht abgeschlossen (beendet) und „weggewiesen“ werden; es gilt, ihnen Treff-Punkte etc. anzubieten.

16. Alte Freiwillige müssen verdankt, verabschiedet und ersetzt werden.

Die Ablösung von müde gewordenen Freiwilligen erfordert viel Geschick der professionellen MitarbeiterInnen. Sie haben Anrecht auf eine sorgfältige Entlassung aus einem langjährigen Dienst. Und es muss eine Nachfolge-Equipe zusammengestellt werden, die sowohl eine Arbeit weiterführen wie neu ausrichten kann.

17. In der Freiwilligen-Arbeit wirken immer mehr „Andere“ mit.

Die Kirchgemeinden und ihre Leitungen sind herausgefordert durch die Mitwirkung von Personen aus anderen Konfessionen oder Religionen oder von Ausgetretenen etc. (Beispiel Bethlehem: rund 1/3 der 100 aktiven Freiwilligen sind Muslime.) Das braucht ekklesiologische Konzepte und Forschungen.

18. Eine Abstimmung der kirchlichen Freiwilligen-Arbeit mit Erfahrungen anderer Akteure im Freiwilligenbereich tut not!

In der Studiengruppe „Freiwilligen-Arbeit“ haben mitgewirkt:

Doris Widmer, benevol - Sieglinde Gertig, SD KG Paulus - Jürg Stäheli, SD KG Bethlehem - Johannes Decker, Freiwilliger - Hans Strub, Projektleitung Strukturdialog II