

EXUPERANTIUS

Nr. 7
Mai 2013
1. Auflage

Zürcher pastorale Arbeitshilfe –
aus der Praxis für die Praxis

Freiwilligenförderung in Pfarreien und Kirchgemeinden

«Freiwillige gibt es nicht gratis»



Neben Felix und Regula wird **Exuperantius** – oder im Volksmund «Häxebränz» - als der dritte Heilige der Stadt Zürich genannt. Er war angeblich Gefolgsmann, Diener und Freund der beiden – wenn es ihn überhaupt gegeben hat.

Jedenfalls passt der Name zum Anliegen dieser Arbeitshilfen für pastoral Verantwortliche, ob hauptberuflich oder freiwillig tätig.

Das Generalvikariat für die Kantone Zürich und Glarus möchte mit ihnen einen Dienst erweisen:

Impulse für die pastorale Praxis aus der Praxis.

Theologie und Praxis in einem guten Mischverhältnis – und dazu möglichst praktisches „Handwerkszeug“ für den pastoralen Alltag und dessen Planung, das sind die erklärten Ziele dieser Arbeitshilfen.

Exuperantius erscheint unregelmässig und nur in digitaler Version. Die Idee ist, dass Beiträge stets nachgereicht werden können und eine jeweils aktuelle Fassung auf der Website www.zh.kath.ch/organisation/gv/arbeitshilfen/exuperantius zum Download bereit steht. Diese Arbeitshilfe lebt also davon, dass pastorale Praktikerinnen und Praktiker zusammenarbeiten, sich von ihren Erfahrungen – geglückt wie missglückt – erzählen und daran teilhaben lassen. Die Redaktion sieht ihre Aufgabe nicht primär im Schreiben von Artikeln, sondern vielmehr im Vernetzen.

Dr. Rudolf Vögele
Leiter Ressort Pastoral

Bisher sind in dieser Reihe erschienen:

- 1 «**Liturgie und Leben**» – Gottesdienste als Lebenshilfe
- 2 «**erwachsen glauben**» – Impulse zur Glaubensweitergabe an Erwachsene
- 3 «**Familien und Pastoral**» – Den Wandel pastoraler Familienarbeit gestalten
- 4 «**Seelsorgeräume**» - Grenzen wahrnehmen und überschreiten
- 5 «**Öffentlichkeitsarbeit**» - Tut Gutes und redet darüber
- 6 «**Das Zweite Vatikanische Konzil**» - sich erinnern und es weiterführen

Impressum

Herausgeber: Generalvikariat für die Kantone Zürich und Glarus
Ressort Pastoral – Dr. Rudolf Vögele
Kontaktadresse / Redaktion: Hirschengraben 66 – 8001 Zürich
Tel.: + 41 (0)44 266 12 55 (direkt)
Tel.: + 41 (0)44 266 12 66 (Zentrale)
Fax: + 41 (0)44 266 12 67
E-Mail: rudolf.voegele@zh.kath.ch
Website: www.zh.kath.ch/organisation/gv

Inhalt

Einführung in die Arbeitshilfe _____ 4

Grundlegendes

Arnd Bünker: Zur Logik der Freiwilligkeit _____ 5

Daniel Dere: Beteiligung braucht neue Formen _____ 9

Rudolf Vögele: Freiwilligenarbeit im Kanton Zürich _____ 14

Praxisbeispiele für Verantwortliche für Freiwillige

Rahmenbedingungen festlegen

Katholische Kirchgemeinde Winterthur _____ 16

Freiwilligenförderung «kreativ»

Pfarrei St. Martin Birmensdorf _____ 17

«Spirituelle» Freiwilligenförderung

Pfarrvikariat Hl. Katharina von Siena Fällanden _____ 18

Mit Freiwilligen «Klartext reden»

Pfarrei Dreifaltigkeit Bülach _____ 19

Soziales Engagement ermöglichen

CARITAS Zürich – Projekt COMPIRAT _____ 20

Freiwillige «vernetzen»

Nachbarschaftshilfe Zürich _____ 21

Zur Eigenverantwortung ermutigen

Das Jugendprojekt Argentinien der Pfarrei Hl. Dreifaltigkeit Adliswil _____ 22

Hinweise

„Dank, Musik, Apéro, Impuls“ – Einladung für Verantwortliche _____ 23

Wettbewerb „freiwillig sichtbar“ 2014 _____ 23

Die letzte Seite _____ 24

Einführung in die Arbeitshilfe

«Freiwillige gibt es nicht gratis»

„**Freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören zum Wesen der katholischen Kirche**“ – so haben es Generalvikar Josef Annen und Synodalratspräsident Benno Schnüriger im Editorial des 2009 erschienenen Handbuchs für Freiwilligenarbeit in der katholischen Kirche im Kanton Zürich auf den Punkt gebracht.¹

Wenn wir – die Kommission Freiwillige des kantonalen Seelsorgerats – nun vier Jahre später erneut mit einer Publikation auf den Markt kommen, so auch aus dem Grund, weil es unser Anliegen ist, diese Thematik (und zum Teil auch Problematik) immer wieder ins Gespräch zu bringen. Denn, wenn Freiwillige *wesentlich* zum Erscheinungsbild von Kirche, von Pfarreien und Kirchgemeinden gehören, dann muss auch das sich verändernde *Wesen* von Menschen immer wieder in den Blick genommen werden. Und die Menschen, die sich heute durch ihr „unentgeltliches, aktives, zeitliches Engagement für Dritte im öffentlichen oder halböffentlichen Raum“ einsetzen, wie sie im Handbuch definiert werden, unterscheiden sich wesentlich von den Freiwilligen, die sich vor einigen Jahrzehnten zur Verfügung stellten.

Diese Ausgabe des EXUPERANTIUS möchte sich damit auseinandersetzen, mit welchen (neuen) *Wesensmerkmalen* von Freiwilligen es haupt- oder nebenberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu tun haben. In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung ist der Begriff „die *neuen* Freiwilligen“ schon sehr gängig. In der konkreten Praxis herrscht aber oftmals noch das Bild von den allseits allezeit bereiten Mitgliedern von Pfarreien und Kirchgemeinden vor. Hier zeigen die beiden Grundsatzartikel und die Praxisbeispiele, dass Umdenken und verändertes Führungsverhalten – gerade auch in Bezug auf freiwillig Mitwirkende – angesagt sind, wenn diese weiterhin das Wesen der katholischen Kirche mitprägen sollen.

Für die Kommission Freiwillige des
kantonalen Seelsorgerats der katholischen Kirche im Kanton Zürich

Dr. Rudolf Vögele

Falls Sie Fragen haben bezüglich der Suche, Betreuung oder Weiterbildung von Freiwilligen oder auch neue Projekte initiieren, die der Freiwilligenarbeit weiter hilft, wenden Sie sich an:
Rudolf Vögele, Generalvikariat für die Kantone Zürich und Glarus
Hirschengraben 66, 8001 Zürich, Tel.: 044 266 12 55
E-Mail: rudolf.voegele@zh.kath.ch, www.zh.kath.ch/freiwillig

¹ www.zh.kath.ch/seelsorge-soziales/freiwilligenarbeit/handbuch



Arnd Bünker

Leiter des Schweizerischen Pastoralsoziologischen Instituts (SPI) in St. Gallen und geschäftsführender Sekretär der Pastoralplanungskommission der Schweizer Bischofskonferenz.

Zur Logik der Freiwilligkeit

Pastoralsoziologische Beobachtungen und pastoraltheologische Perspektiven

Freiwilligkeit prägt weite Bereiche kirchlichen Handelns. In den letzten Jahren wurde mehr und mehr bewusst, dass Freiwilligkeit alles andere als eine „Selbstverständlichkeit“ ist. Während die Routinen der Ehrenamtlichkeit an Gewicht verlieren, nehmen Modelle freiwilligen Engagements im Bereich der Kirchen zu.

Das europäische „Jahr der Freiwilligen“ hat 2011 auch in den Kirchen viele wichtige Impulse gesetzt. Oftmals zeigen sich dabei problematische Aspekte beim Lob der Freiwilligkeit. In der kirchlichen und vor allem in der katholischen Diskussion um die Freiwilligen zeigt sich eine Denkrichtung, nach der die Freiwilligen vor allem als Ersatz-Ressource gesehen werden angesichts des spürbaren Rückgangs hauptamtlicher professioneller Seelsorgender. Aufgaben, die von Hauptberuflichen nicht mehr geleistet werden können, sollen nun von Freiwilligen übernommen werden.

Eine solche Nachrücker-Logik zielt jedoch am Selbstverständnis der meisten Freiwilligen und an der Logik der Freiwilligkeit vorbei: Zum einen können die meisten Freiwilligen nicht einfach als „Nachrücker“ für Positionen der Hauptberuflichen eingesetzt werden. Hier würde man sowohl die Ansprüche an die Leistungsfähigkeit Freiwilliger unrealistisch hoch ansetzen als auch die professionellen Kompetenzen der Hauptamtlichen geradezu verniedlichen: „Das kann doch jede/r!“ Was fehlt, ist eine erkennbare Berücksichtigung der veränderten Motivationen beim Aufbau einer lebendigen Freiwilligenkultur in der Kirche.

Mitgestalten statt Helfen – was die „neuen Freiwilligen“ motiviert:

- Sachbezogene Motivation („ProblemlöserInnen“)
- Altruistische Motivation („Helfer“ und „Solidarisch-Verbundene“)
- Gemeinschaftsmotivation („Beziehungsmensch“ und „Kontaktsuchende“)
- Gestaltungsmotivation („Mitverantwortliche Kreative“)
- Selbstverwirklichungsmotivation („Lernende“ und „Kompetenzerweiterungs-Interessierte“)
- Religionsmotivation („Sinnorientierung in der eigenen Lebensgestaltung“)
- Wertemotivation („Engagement als Strategie zur Realisierung von Werten“)

Der Begriff des „freiwilligen Engagements“ soll nun im Zentrum stehen. Von ihm aus lassen sich einige Züge der Logik der Freiwilligkeit gut erläutern und für die Pastoral

der Kirche fruchtbar machen. Die nachfolgenden Überlegungen stammen aus einem Workshop über kirchliche Freiwilligenarbeit im Kanton Genf.²

Engagement als «En-gagement»

Sich «en-gagieren» bedeutet, sich selbst in etwas hinein zu geben. Der Begriff verweist also auf einen spezifischen Kontext, auf den sich ein Mensch einlässt. Freiwilliges Engagement wird als unbezahlte Tätigkeit eines Menschen in einer Institution verstanden, die in der Regel nicht gewinnorientiert ist. Genauer lässt sich von „formellem freiwilligem Engagement“ sprechen – im Gegensatz zu „informellem freiwilligem Handeln“ (wie z.B. bei spontaner Nachbarschaftshilfe). Sich formell freiwillig in eine Institution hinein zu begeben, sich in sie einzulassen (en-gagieren), bedeutet, sich auf die jeweiligen Sinn- und Handlungszusammenhänge einer Institution einzulassen. Wer sich in der Freiwilligen Feuerwehr engagiert, teilt die Spielregeln dieser Institution: Einsatzbereitschaft, Teamwork, Hierarchien, geregelte Abläufe, klare Kriterien und Prioritäten usw.

Horizontverschränkungen durch überlappende Engagements

Kirchliche Freiwilligenarbeit kann eine Sondersituation freiwilligen Engagements darstellen. Zum einen sind kirchliche Freiwillige in die Kirche en-gagiert und teilen zumindest in groben Zügen deren Weltsicht, Handlungsmaximen, Normen und Werte. Zugleich können sich kirchliche Freiwillige mit ihrem kirchlichen Engagement auch bewusst in einer anderen Institution en-gagieren – z.B. in der Sozialarbeit oder im Spital. Hier müssen sie sich als kirchliche Freiwillige auch den institutionellen Spielregeln dieser besonderen gesellschaftlichen Bereiche anpassen. In einem Krankenhaus sind beispielsweise die Routinen des eigenen Zuhauses ebenso ausser Kraft gesetzt wie die hierarchischen Regeln einer Pfarrei. Kirchliche Freiwillige müssen lernen, ihre kirchlich geprägte Motivation zum freiwilligen Engagement im Spital mit den Anforderungen und Sinnzusammenhängen im Spitalwesen zu vermitteln. Dabei werden sie auf Neues und vielleicht auch auf Verstörendes stossen und es gilt, alte und neue Erfahrungen in Einklang zu bringen. Die unterschiedlichen Sinn- und Handlungshorizonte in Kirche und Spital fordern sich gegenseitig heraus. Sie können sich aber auch gegenseitig bereichern.

Wünschenswert wäre es, wenn es gelänge, kirchliche Freiwillige nicht nur einseitig als Zeugen der Kirche in der Welt zu sehen. Umgekehrt nämlich könnten die Freiwilligen auch Veränderungsimpulse in die Kirche tragen, die sie „ausser“ gewonnen haben. Theologisch lassen sich diese Impulse als Entdeckungen neuer Facetten und Bedeutungen des Evangeliums verstehen. Wo also in der Kirche der Austausch mit den Freiwilligen gelingt, kann auch das Verständnis vom Evangelium in unserer Zeit an Kontur gewinnen. Freiwillig Engagierte dienen somit dem Auftrag zur Evangelisierung und Selbstevangelisierung der Kirche gleichermassen. Freiwillige Laien sind demnach nicht nur der verlängerte Arm der Kirche in den Bereichen der Welt, in denen Klerus oder

² Bünker, Arnd / Iseppi, Sandro: Zur Logik des freiwilligen Engagements, in: Pastoraltheologische Informationen 32 (2012) 1, 65 – 73
http://miami.uni-muenster.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-6575/2012-1_s65-73_buenker_iseppi.pdf

Hauptberufliche nicht mehr ausreichend präsent sein können. Sie sind auch Übersetzer und Übersetzerinnen des Evangeliums in den Raum der Kirche hinein. Ihr Beitrag zur Kommunikation des Evangeliums wäre verkürzt verstanden, würde man ihr Zeugnis nur als „Heraussprechen“ aus der Kirche verstehen. Ebenso geht es um ein „Hineinsprechen“, das erst aufgrund ihres doppelten En-gagiert-Seins möglich wird.

Berufliches Engagement und die Logik der Freiwilligkeit

Die Chancen freiwilligen Engagements für die Kirche, insbesondere die Anstösse, die sich aus den Horizontverschränkungen ergeben, sind für berufliche Professionelle zuweilen nicht leicht einzuordnen. Wenn es aber um die Förderung einer lebendigen Kultur der Freiwilligkeit in der Kirche geht, dann müssen gerade die beruflichen Professionellen lernen, die Logik der Freiwilligkeit konzeptionell mehr und mehr zu berücksichtigen. Im Bereich der katholischen Kirche in Genf wird dazu aufgerufen, dass auch die Hauptamtlichen in der Seelsorge Erfahrungen als Freiwillige machen. Mit dieser Erwartung an kirchliche Hauptamtliche stellen sich sofort verschiedene Fragen: Wie lässt sich beispielsweise eine strukturelle Überforderung der kirchlichen Mitarbeitenden vermeiden? Wie kann berufliches und freiwilliges Engagement auch gegen Aussen unterschieden werden und unterscheidbar bleiben? Diese Fragen sind bislang nicht gelöst. Aber sie stellen sich ja auch kaum anders für viele Freiwillige, die ebenso in eigenen Berufsbereichen tätig sind. Insofern ist der Aufruf zur Freiwilligkeit kirchlicher Berufstätiger ein Beitrag zu einer (selbst-)kritischen Form der Aneignung der Logik der Freiwilligkeit in der pastoralen Arbeit.

Vorfahrt für Begabungen

Eine weitere Facette der Logik freiwilligen Engagements zeigt sich im Miteinander hauptamtlicher und freiwillig Engagierter in gemeinsamen Teams. Hier geht es nach den Erfahrungen der katholischen Kirche im Kanton Genf vor allem um bislang oft ungewohnte Herausforderungen bei Rollenverständnissen. Sandro Iseppi beschreibt ein Beispiel aus der ‚unité pastorale‘ Arve Lac, direkt am Genfer See. In der dortigen ‚équipe pastorale‘ wirken zwei Priester und vier Freiwillige. Eine der Freiwilligen ist ‚animatrice‘ des Pastoralteams. Sie organisiert und leitet die Sitzungen und trägt so massgeblich zur Leitung des Teams und der Pastoral in der Seelsorgeeinheit bei.

Diese Praxis einer nach Begabungen und nicht nach Weihe- oder auch nur Hauptamtlichkeits-Kompetenzen zugeteilten Verantwortungsübernahme in der Leitung eines Pastoralteams basiert auf klar benennbaren Gründen. Sie hat sich nicht zuletzt auch durch das Eingeständnis mancher priesterlicher Moderatoren entwickelt, dass ihnen die fachlichen Fähigkeiten zur Leitung eines Teams schlicht fehlen. Sandro Iseppi macht in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, dass die Leitung der Pastoralteams mitverantwortlich und nicht alleinverantwortlich ausgeübt wird. Er spricht von ‚coresponsabilité‘, die die vom Kirchenrecht geforderten priesterlichen Moderatoren nicht einfach ausschliesst oder übergeht.

Hier wird ein weiterer Grundzug der Logik des freiwilligen Engagements sichtbar: Mit dem engagierten Ja zu den Spielregeln einer Institution ist keine kritiklose Übernahme

bestehender Regeln gemeint, sondern die Bereitschaft zur kritisch-konstruktiven Übernahme von Mitverantwortung – nicht von Alleinverantwortung. Hier wird nicht zuletzt deutlich, dass Freiwilligenengagement nicht auf die Übernahme der bisher häufig üblichen Alleinverantwortung hauptamtlicher pastoraler Mitarbeitender abzielt, sondern auf geteilte Verantwortung hinaus läuft. Entsprechend setzen die meisten pastoralplanerischen Konzepte einer vermehrten Mitverantwortung Freiwilliger in der Pastoral nicht länger auf „Helden“ sondern auf Teams, die gemeinsam die Verantwortung in der Pastoral teilen.

Es wird deutlich, dass die Logik der Freiwilligkeit nicht abgekoppelt von den Bedingungen und Rahmenumständen freiwilligen Engagements gesehen werden kann. Gerade im Raum der Kirche und ihrer überlieferten Strukturen der Verantwortung und Leitung stellt die Logik des freiwilligen Engagements sowohl eine Bereicherung als auch einen Anlass zu einer fundamentalen Kritik an den bislang herrschenden Normen der Arbeitsteilung und der Verantwortung in der Kirche dar.

Die Lücke als Zeichen und Chance

Schliesslich: Auf der Basis von Freiwilligkeit lassen sich bestehende Strukturen nicht einfach weiterführen. Es finden sich nicht immer diejenigen Freiwilligen mit Begabungen, die man gerade bräuchte oder um der Gewohnheit willen gerne hätte. So entstehen Lücken. Das ist schmerzhaft, aber Lücken können auch zu Prüfsteinen werden, um zu fragen, welche Routinen der Pastoral und des Personaleinsatzes (noch) an der Zeit sind. Auch das Ausbleiben von Charismen kann und darf als Chance zur Korrektur überholter kirchlicher Praxis oder Sozialformen gesehen werden. Eine Berufungspastoral, die die Logik der Freiwilligkeit ernst nimmt, müsste daher nicht nur vom bisherigen Bedarf ausgehen, sondern die Augen öffnen für Verlagerungen von Charismen und die notwendigen Konsequenzen für das Leben und den Dienst der Kirche.

Kontakt: arnd.buenker@spi-stgallen.ch



Daniel Dere

Pastoralreferent in der «Pfarrei eines neuen Typs» St. Ursula in Oberursel (D).

Seit dem 1.1.2010 bildeten die acht katholischen Pfarrgemeinden von Oberursel und Steinbach zusammen mit der italienischen Gemeinde einen gemeinsamen «Pastoralen

Raum». Zum 1. Januar 2012 haben sich diese zur «neuen Pfarrei» St. Ursula zusammengeschlossen. Welche Konsequenzen dies hat auf die Zusammenarbeit mit Freiwilligen, beschreibt Daniel Dere ausführlich in dem Buch: Pfarrei XXL. Monster oder Werk des Heiligen Geistes? Echter-Verlag Würzburg 2012, Seite 34-38. Hier eine Zusammenfassung:

Beteiligung braucht neue Formen

Wer schon einmal an der Durchführung eines durchschnittlichen Pfarrfestes beteiligt war, weiss genau, worin in Planung und Nachgang die Knackpunkte liegen. Normalerweise ist ein solches Fest eine gewachsene Tradition. Ablauf, angebotene Speisen, Attraktionen und Organisationsstruktur – alles erprobt und für gut befunden. Natürlich gibt es in der Pfarrgemeinde einen Festausschuss. Er trifft sich einige Male vor dem Fest und legt alles in bester Weise fest. Am Festtag selbst sind die Mitglieder des Ausschusses die ersten und die letzten – keiner geht, bevor nicht die letzte Zeltstange verräumt ist: Ehrensache. Und dann, beim Feierabendbier im kleinen Kreis am Ende des langen Festtages wird Bilanz gezogen: Guter Besuch, mehr noch als im letzten Jahr! Das wird ein guter Erlös für unsere Partnergemeinde in Lateinamerika werden! Es hat also alles bestens geklappt – wir könnten sehr zufrieden sein – wäre da nicht die bleibende Klage: „Wie soll all das in zehn Jahren klappen? Wir werden doch alle nicht jünger. Warum lassen sich die Eltern aus dem Kindergarten nicht für die Mitarbeit am Fest gewinnen? Wo sind denn all die Jungen, die am Bratwurststand lange Schlange standen?“

Diese Klage beschreibt am Beispiel des Pfarrfestes eine grundlegende Veränderung in der Beteiligungsstruktur unserer Gemeinden. Die klassische, oft synodal verfasste Ehrenamtlichkeit erlebt eine beständige Krise. Viele Gremien und Räte sind vor die Realität gestellt, dass sich gerade jüngere Menschen nicht mehr in der Weise engagieren wollen, die unseren Pfarreien nun einmal ureigen und konstitutiv ist. Doch was tun, wenn das bisher noch als konstitutiv geltende Element zu bröckeln beginnt?

Der Wandel im Ehrenamt

Wir müssen zunächst schonungslos feststellen: Diese klassische Form des Ehrenamtes verliert in der sich verändernden Gesellschaft des 21. Jahrhunderts ihre Kraft. Das ist keine allein auf die Kirche beschränkte Realität. Die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts prägt immer stärker differenzierte Milieus und Peergroups aus. Es gibt genug Studien, die das in den letzten Jahren gerade auch für den Bereich der Kirche aufgedeckt haben. Die Folge ist, dass ein gesetztes Weltbild der postkonziliaren Zeit in der Kirche

verrutscht. Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit fühlen sich nicht mehr automatisch auf den Ort bezogen, an dem sie – zum Teil durch Zufall – ihren Wohnort gefunden haben. Es sind nur noch bestimmte Milieugruppen, denen es wichtig ist, eine starke lokale Identität auszuprägen und die mit ihrer Existenz tatsächlich an einem Ort bewusst verwurzeln.

Zunehmend organisieren weite Gesellschaftsteile – je jünger, desto stärker – ihre soziale Existenz in Netzwerken. Vereinfacht durch die modernen Kommunikationswege sind sie nicht mehr auf die Möglichkeiten des Wohnortes verwiesen, sondern orientieren sich anhand ihrer Neigungen und Milieuzugehörigkeiten. Dass dafür Distanzen überwunden werden müssen, ist zwar eine Herausforderung, in den seltensten Fällen aber ein wirkliches Hindernis.

Diese mobile Gesellschaft identifiziert sich also nicht mehr zwangsläufig und schon gar nicht ausschließlich mit dem Geschehen vor Ort. Nur, weil ich an einem Ort wohne, muss ich nicht auch dort – jenseits der Grundversorgung – meine sozialen Anknüpfungspunkte suchen und pflegen. Die vernetzte Gesellschaft wird damit zur Herausforderung einer sich bewusst am Ort abbildenden Pfarrei. Das alte Ideal der Gemeinde, in der alle ihren Platz finden, in der sich von jung bis alt jeder identifizieren kann, ist damit an ein absehbares Ende geführt. Und mit dem Ende der wohnortbezogenen Lokalidentität ist auch die daraus resultierende Ehrenamtsstruktur genau an dieses absehbare Ende geführt.

Die Herausforderung

Wir sind herausgefordert, neben der klassischen Ehrenamtlichkeit – eben jener synodal-strukturell verfassten Wirklichkeit mit all ihren Nachwuchssorgen – eine neue Ehrenamtlichkeit zu etablieren, die eine mobile, vernetzte Gesellschaft mit ihren Beteiligungswünschen und -möglichkeiten in den Blick nimmt. Dazu braucht es zunächst das oben bereits formulierte Eingeständnis: Wer vor Ort wohnt, muss sich nicht zwangsläufig vor Ort auch zuhause fühlen. Wer sich nicht zuhause fühlt, kommt vielleicht einmal neugierig vorbei, vielleicht auf eine Wurst beim Pfarrfest, vielleicht zu einem Gottesdienst. Aber engagieren wird sich selbst dieser mutige neugierige Mensch nur dort, wo er sich wirklich zuhause, wo er sich wohl fühlt. Solange es nicht gelingt, auf der Netzwerkkarte des je einzelnen als kirchlicher Ort ein Knotenpunkt zu werden, wird keine Partizipation entstehen.

Heimat ist für diese mobilen Milieus ein sehr virtueller Begriff und hat viel mit „wohl-fühlen“ zu tun, weniger mit einer lokalen Verortung. Selten ist dies –übrigens vollkommen passend auf die Hauptkonsumentengruppe abgestimmt – besser ausgedrückt worden, als in dem Werbeslogan des Möbelhauses IKEA: „Wohnst du noch oder lebst du schon?“ Eigentlich sind die Begriffe „wohnen“ und „leben“ äquivalent – dort wo ich lebe, da wohne ich. Und doch beschreiben sie – so zusammengestellt – einen ganz bewussten Gegensatz und damit ein postmodernes Selbstverständnis: „Ich lebe nicht automatisch dort, wo ich wohne, sondern dort, wo ich es für mich definiere.“

Die mobile Gesellschaft ist dabei keineswegs eine unengagierte Gesellschaft. Den modernen Netzwerkerinnen und Netzwerkern ist Mitbestimmung und Mitmachen durchaus ein Anliegen. Anpacken wollen auch sie gerne, Gestalten ist geradezu ein Grundvollzug ihres Selbstverständnisses. Aber eine Festlegung auf zum Beispiel vier Jahre hin kann nicht in einen viel kürzer getakteten Lebensplan organisch integriert werden. Vier Jahre wirken fast schon wie eine unüberschaubare Zeit, in der sich alle sozialen Bezüge (privates wie berufliches Umfeld) wesentlich verändern könnten. Auch außerhalb der synodalen Wahlstruktur tun sich diese Milieus mit dem Engagement im Bereich der klassischen Pfarrei schwer. Gerade in Ausschüssen (denken wir an den Festausschuss unseres Pfarrfestes) oder in anderen Gruppierungen (zum Beispiel miteinander alt gewordene Familienkreise) sind die unausgesprochenen „Amtsperioden“ noch viel länger. Wer sich hier einzubringen versucht, muss ein großes Beharrungsvermögen mitbringen... Die Netzwerke der ‚neuen Freiwilligen‘ müssen an ihren Knotenpunkten einfache Zugriffs- und Andockmöglichkeiten bieten. Und genauso wichtig: jede und jeder entscheidet selbst, wie lange er oder sie angedockt bleibt, mit wie viel Zeit und Kraft er oder sie sich einbringt, kurz: mit welcher Intensität die Verbindung zu diesem Netzwerkknoten gehalten wird. Vieles wird von der Qualität des Erlebens abhängen, das sich beim ersten Anknüpfen einstellt.

Das Dilemma

Wir befinden uns also schlechterdings in einem Dilemma: Die klassische Ehrenamtlichkeit in der Pfarrei wird – so wie sie sich nun einmal konstituiert – nicht zum attraktiven Netzwerkknoten für diese neuen Milieus werden. Besteht dieses Dilemma fort, gefährdet sich letztlich die Kirche als solche, da sie nur dann eine Perspektive hat, so lange sie von vielen getragen wird. Das Dilemma löst sich leichter auf, wenn der Fokus geweitet wird: Einerseits soll und muss es in der Pfarrei neuen Typs gerade die klassischen, synodal verfassten Beteiligungsmöglichkeiten geben. Es wird – nur in abnehmendem Maße – auch noch zukünftig Menschen geben, die sich auf das Wagnis einlassen, sich vier Jahre und länger gewählt für die Sache der Kirche einzusetzen. Gleichzeitig muss die Pfarrei neuen Typs sich selbst mehr und mehr zu einem Netzwerk umgestalten. Und in diesem Netzwerk muss es mehr Knotenpunkte geben, als nur die bisherigen Pfarreien.

Für die Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsansprüche der mobilen Milieus werden solche Knotenpunkte dann attraktiv, wenn sie nicht auf unbegrenzte Dauer angelegt sind. Gemäß ihrer Lebensweise fordern diese gesellschaftlichen Gruppen eine genaue Zielfixierung und einen absehbaren Zeithorizont für ihr Mittun ein. Mitarbeit und Engagement werden zum Projekt, das sich für andere lohnt – aus dem ich aber auch selbst Bestätigung erfahre. Projekthaftes Mitarbeiten muss projekthaft bleiben. Das heißt: Projekte dürfen nicht zum Köder für ein letztlich dann doch dauerhaftes, klassisches Engagement werden. Wo Projekte so gestaltet sind, werden sie bald unattraktiv. Gleichzeitig verbietet sich dadurch kein weiteres Engagement. War die Projekterfahrung gut, kann für ein nächstes Projekt durchaus eine Mitarbeit in Aussicht stehen.

Projekthaftes Mitarbeiten darf nicht als „Beteiligung light“ angesehen werden, sondern als gleichberechtigte Mitgestaltungsform in der neuen Pfarrei.

Womit ein neuerlicher Konfliktpunkt zwischen klassischem und neuem Ehrenamt benannt wäre: Letztlich muss es in der Pfarrei neuen Typs mittelfristig gelingen, die synodalen Mitbestimmungsrechte auch der zweigleisig nebeneinander bestehenden Ehrenamtsstruktur anzupassen. Wo nur die etwas zu sagen und zu bestimmen haben, die sich dafür auf Jahre und durch Wahl binden lassen, werden andere, die diese Möglichkeit aus ihrem Lebensbild heraus nicht haben oder vorsehen, sich alsbald wieder resigniert abwenden.

Initiativen und Projekte müssen sich – auch wenn sie nur eine kurze Halbwertszeit haben – Zugang zu den pfarrlichen Mitbestimmungsrechten bekommen. Bleibt der synodale Weg aber in seinen Ansprüchen auf das klassische Ehrenamt fixiert, werden dadurch – unbewusst – große Gruppen von der Beteiligung abgehalten. Wir werden in unseren synodalen Strukturen kreativ werden müssen – nicht, um sie zu beschränken oder gar abzuschaffen, sondern um sie zu weiten und im wirklichen Wortsinne zu einer gleichberechtigten Synode zu machen. Es muss also ein gegenseitiges Verständnis für beide Beteiligungswege wachsen: Wertschätzung muss den einmalig projekthaft Mitarbeitenden genauso zukommen wie jenen, die sich über Jahre engagieren. Denn alle engagieren sich letztlich vollständig im Rahmen ihrer ihrem Lebensbild entsprechenden Möglichkeiten – nur die Ausprägungsformen unterscheiden sich.

Wie die ‚neuen Freiwilligen‘ gewinnen?

Die wenigsten Vertreter dieser mobilen Milieus fühlen sich unterbeschäftigt – meist sind sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten schon jetzt gut eingebunden und nehmen Kirche – wenn überhaupt – für lose Kontakte in ihrer Biographie, nicht aber als Ort Ihrer Beteiligung wahr. Mehr noch: die bisherige Beteiligungsstruktur der Gemeinden passt mit ihrem Selbstverständnis überhaupt nicht zusammen.

Es muss gelingen, diese Menschen positiv zu überraschen: Möglichkeiten und Wege jenseits des Normalen und Hergebrachten müssen beschränkt werden. Das braucht nicht der grosse Event sein, und noch viel weniger darf es eine Anbiederung an den Zeitgeist sein. Aber in allen Versuchen muss es ernsthaft darum gehen, diese Menschen mit Ihren Möglichkeiten und (hohen) Fähigkeiten nur so einzubinden, wie sie gerne eingebunden werden möchten. Hier zeigt sich noch einmal die Entgegengesetztheit der beiden Formen des Ehrenamtes: Während in der klassisch synodal verfassten Ehrenamtlichkeit der Rahmen durch die gegebene Synodalordnung gesteckt ist und Einflussmöglichkeiten, Engagementzeiten und Verantwortlichkeiten relativ exakt beschreibt, handelt das neue Ehrenamt diese Parameter Fall für Fall und Person für Person neu aus. Dieses durchaus zunächst arbeitsintensive „Mehr“ an grundlegender Vereinbarung (es gibt ja am Anfang jedes ernst gemeinten Projektes noch keine gemeinsame Basis) tariert sich aber im Projektverlauf durch das dann gezeigte Engagement wieder aus. Jede und jeder wird nach Möglichkeit mit seinen Stärken eingebunden, so dass ein gutes, effektives Zusammenspiel möglich ist.

Damit dies gelingt wird es gerade am Anfang mutige Moderatoren brauchen. Dies müssen nicht ausschließlich die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der neuen Pfarrei sein. Es wird für sie eine zentrale Aufgabe sein, diese neue und für die kirchlich-pastorale Arbeit ungewohnte Arbeitsweise zu promovieren. Gerade in den angezielten Milieus finden sich genug Menschen, die aufgrund ihrer Ausbildungs- oder Arbeitssituation mit projektorientiertem Arbeiten vertraut sind. Wenn es gelingt, ihr Vertrauen zu gewinnen, dass sie mit ihrem Arbeitsstil für Kirche zu wichtigen und gleichberechtigten Mitstreiterinnen und Mitstreitern werden, ist viel erreicht. Es muss nicht zwangsläufig jedes Projekt hauptamtlich motiviert und durchgeführt sein – Vieles wird sich nach und nach von selbst entwickeln.

Das neue Ehrenamt wird – gerade weil es so sehr andere Strukturen benötigt als sein klassisches Pendant – nicht in dessen Leerstellen schlüpfen. Die sich neu Engagierenden werden nicht für das Althergebrachte Feuerwehr spielen wollen. Wo es nur darum ginge, wäre es wohl mit dem Ernstnehmen solch neuer Beteiligungsformen nicht weit bestellt. Vieles will neues Ehrenamt auf neue Weise gestalten: Etwas, das zum eigenen Lebensstil, zu den eigenen Zielen und Möglichkeiten, zu den eigenen Fragen und Nöten passt. Neues Ehrenamt dient also nicht der Bewahrung partikularer Traditionen. Es braucht in der Doppelgleisigkeit der Ehrenamtsstruktur gegenseitigen Respekt und die Gewährung von Spielraum – das kann sich hier und da ergänzen. Vor allem aber muss Bestehendes und Neues gleichbedeutend Platz zur je eigenen Entfaltung haben.

Weitere Informationen zur «neuen Pfarrei» St. Ursula: www.kath-oberursel.de.



Rudolf Vögele

Ansprechperson für Freiwilligenförderung der
Katholischen Kirche im Kanton Zürich

Freiwilligenarbeit im Kanton Zürich

Die beiden vorangegangenen Artikel fokussieren Freiwilligenarbeit bzw. Freiwilligenförderung auf den pastoralsoziologischen und frankophonen Bereich (A. Bünker) sowie auf die spezielle Situation einer ‚Grossraumpfarrei‘ im deutschen Bistum Limburg (D. Dere). Auch wenn die Impulse dieser beiden Artikel für die katholische Kirche im Kanton Zürich wertvoll sind, ist es nötig, in diesem Beitrag bestimmte Nuancierungen der Schweizer bzw. Zürcher Rahmenbedingungen zu ergänzen.

Eine Untersuchung zum freiwilligen Engagement des Bundesamtes für Statistik vom März 2011 zeigt auf, dass Deutschland (36%) und Österreich (43%) zur Gruppe der Länder mit einem hohen Anteil an Freiwilligen gehören, Frankreich (27%) und die Schweiz (24 %) eher im mittleren Bereich anzusiedeln sind. Italien (< 18 %) wird zu den Ländern mit relativ niedriger Beteiligung an Freiwilligenarbeit gerechnet.

Im Kanton Zürich liegt die Beteiligung am Freiwilligenengagement – wie die Grafik zeigt – im schweizerischen Mittelmass (zwischen 18 und 22 %).



Quelle: BFS, SAKE 2007: Modul «Unbezahlte Arbeit»

© BFS, ThemaKart, Neuchâtel 2011

Das statistische Amt des Kantons Zürich weist nach (*wenn auch letztlich aus dem Jahr 2002, aber daran wird sich nicht viel geändert haben*), dass deutliche regionale Unterschiede in den Beteiligungsquoten der Freiwilligenarbeit existieren zwischen der Stadt Zürich (17%) und dem übrigen Kantonsgebiet (26%). In einem Artikel, der diese Ergebnisse kommentiert, wird die Vermutung geäußert, dass der Kanton Zürich von den zugewanderten Personen aus Deutschland und Österreich ‚profitiert‘, die sich auch hier gerne und viel freiwillig engagieren.

Diese Zahlen müssen aber noch auf einem anderen Hintergrund gelesen und interpretiert werden: der Kanton Zürich – und so auch die katholische Kirche in diesem – ist

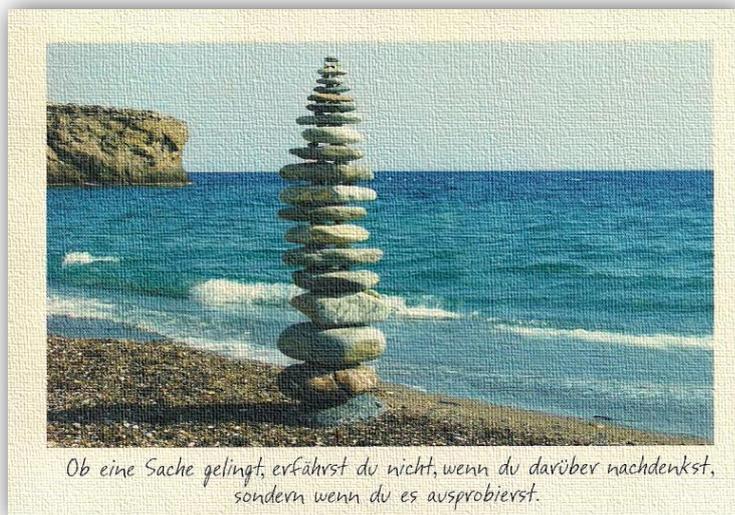
verhältnismässig reich. Wie nicht viele andere Regionen können sich Pfarreien bzw. Kirchgemeinden ein differenziertes Netzwerk an hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leisten: Pfarrer, priesterliche Mitarbeiter, Pastoralassistenten und -assistentinnen, Sozial- und Jugendarbeitende, Katechetinnen und Katecheten und etliche andere (zumeist Teilzeitkräfte) im administrativen, sozialen und technischen Bereich. Dies hat nach meiner Einschätzung – plakativ besehen – zwei Konsequenzen:

- der Appell zum Freiwilligenengagement verhallt, weil nicht wenige die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als ‚erstrangige Leistungserbringer/innen‘ sehen.
- der Appell von Seiten der haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Freiwilligenengagement ist gar nicht so laut, weil man zunächst die eigene Leistung erbringen will und Freiwillige nur als ‚Handlanger für Notfälle‘ einsetzt. Unter dieser Sichtweise reduziert sich die Zahl der Freiwilligen allerdings auf diejenigen, die ‚schon immer mitgemacht haben‘ und sich auch gerne als ‚Hilfsarbeiter/innen des Pfarrers bzw. Seelsorgeteams‘ verstehen. Diese Ressource schwindet enorm.

Was besonders im Kanton Zürich von Nöten ist und schon lange verfolgt wird – bereits im Pastoralplan I hat der damalige Generalvikar Dr. Peter Henrici dringlich darauf hingewiesen – ist das Wahrnehmen und Ernstnehmen von Freiwilligen: „Wertschätzung wird am wirksamsten nicht nur durch Worte, sondern durch das Teilen von Macht ausgedrückt.“³ «Partizipation» heisst das entsprechende Zauberwort und wird umgesetzt

- durch haupt- und nebenberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Freiwillige als ‚Partner/innen‘ sehen, die zu suchen, zu rüsten, zu begleiten, zu trösten und auch wieder gehen zu lassen sind... und
- durch Freiwillige, die ‚tat-sächlich‘ ihre Charismen / Talente, ihre Zeit und Kraft, ihre Leidenschaften in diese Kirche respektive Pfarrei oder Gemeinschaft einbringen und darin auch respektiert und unterstützt werden.

Die folgenden Praxisbeispiele berichten davon, wie diese – im Handbuch für Freiwilligenarbeit hinreichend dargelegten – Rahmenbedingungen und Verhaltensweisen umgesetzt werden... könnten.



³ Vgl. Für eine lebendige und solidarische Kirche. Zürich 1999 - www.zh.kath.ch/organisation/gv/arbeitshilfen/pastoralplaene

Praxisbeispiele für Verantwortliche von Freiwilligenförderung

Rahmenbedingungen festlegen

Die katholische Kirchgemeinde Winterthur hat die Weisungen des Handbuchs für Freiwilligenförderung vollumfänglich umgesetzt. In den «Standards der Freiwilligenarbeit» wurde festgelegt, woran sich jede Pfarrei und deren Verantwortliche halten sollen:

➤ **Arbeitsbedingungen der Einsatzgebenden**

Jede Person, die einen Einsatz leistet, hat Anrecht auf:

- ✓ Tätigkeit laut Einsatzvereinbarung
- ✓ Raum für Eigengestaltung
- ✓ Zugang zur Infrastruktur der Kirchgemeinde
- ✓ Versicherungsschutz und Erstattung von Spesen
- ✓ Auswertungsgespräch mit der Begleitperson zum Erfahrungsaustausch: in regelmässigem Turnus, längstens jährlich
- ✓ Gelegenheit zu Weiterbildung/ Erfahrungsaustausch in Gruppen



➤ **Begleitung**

Für jede freiwillig tätige Person wird eine Begleitperson benannt. Sie kann haupt- oder ehrenamtlich in der Organisation tätig sein. Ehrenamtliche Begleitpersonen haben wiederum hauptamtliche Mitarbeitende im Hintergrund. Diese haben die letzte Verantwortung sowie Weisungsbefugnis. Die Aufgaben der Begleitperson sind:

- ✓ (gemeinsames) Erstellen der Einsatzvereinbarung: umfassende Information über den erwarteten Einsatz und den zeitlichen Umfang; Empfehlung: in schriftlicher Form
- ✓ Einführung und fortlaufende Begleitung, Unterstützung und Interessenvertretung, Information über Weiterbildung
- ✓ Durchführung der Auswertungsgespräche
- ✓ Ausstellen eines Sozialzeitausweises – neu: „DOSSIER freiwillig engagiert“
- ✓ bei Bedarf Verlängerung/ Anpassung des Einsatzauftrages

➤ **Versicherung**

Für alle Einsatzgebenden besteht für die Dauer des Einsatzes

- ✓ Versicherungsschutz über die Betriebshaftpflicht der Kirchgemeinde
- ✓ Vollkasko-Versicherung für Fahrten mit dem privaten PW
- ✓ Versicherungsschutz über die Kollektiv-Unfall-Versicherung für Berufsunfälle
- ✓ Es wird empfohlen, die Freiwilligen mit den örtlichen Sicherheitsstandards der je betreffenden Pfarrei vertraut zu machen (Feuerlöscher-Platzierung, Verbandskasten etc.).

➤ **Anerkennung**

Freiwillige haben ein Anrecht auf öffentliche und persönliche Anerkennung. Die öffentliche Honorierung findet durch Erwähnung/ Bekanntgabe im Jahresbericht statt.

Für die persönliche Anerkennung stehen folgende Mittel zur Verfügung:

- ✓ Begleitung (siehe Pkt. 3)
- ✓ Weiterbildungsmöglichkeiten
- ✓ Bestätigung für Einsätze / Sozialzeitausweis ≈ DOSSIER freiwillig engagiert
- ✓ Individuelle Gestaltung des Dankes durch die verantwortliche Begleitperson

Praxisbeispiele für Verantwortliche von Freiwilligenförderung

Freiwilligenförderung «kreativ»

In der Pfarrei St. Martin Birmensdorf wurde durch den Pfarreirat ein besonderes Weiterbildungsangebot für Frauen und Männer organisiert:

Mittels einer Fachperson wurde die Fertigkeit eingeübt, Fingerfood zu kreieren und dekorativ zu präsentieren. Dadurch lernten die Teilnehmenden etwas für den auch ganz persönlichen Bereich, können diese Fertigkeit aber auch bei Pfarreianlässen dem Gemeinwohl zukommen lassen.



In ähnlicher Weise wurde ein Kurs angeboten, geleitet von einem professionellen Floristen, bei dem man lernen konnte, dekorative Blumengestecke zu fabrizieren. Auch diese können sowohl im eigenen häuslichen Bereich wie in der Pfarrei – zum Beispiel in Bezug auf den Blumenschmuck in der Kirche – Anwendung finden.

Man spricht diesbezüglich von einer «**Win-Win-Situation**»: wenn Verantwortliche in die Weiterbildung von Freiwilligen investieren, von der dann diese selbst, aber auch die Organisation (Pfarrei) einen Gewinn erzielt, so fördert dies die Bereitschaft zum Freiwilligenengagement. Wie hier Kurse für Fingerfood und Blumenschmuck könnten andere ‚Investitionen‘ wie Bildungsangebote, bestimmte Materialien, Handwerkzeuge oder die Finanzierung von Exerzitien bzw. Besinnungstagen Impulse für die eigenen Kreativität sein.

www.kath-birmensdorf.org

Praxisbeispiele für Verantwortliche von Freiwilligenförderung

«Spirituelle» Freiwilligenförderung

Im Pfarreivikariat Fällenden wurde von März bis Mai 2011 ein aussergewöhnliches Projekt durchgeführt: «**Erlösung aus Prägung**». Auf der entsprechenden Website findet sich diese Erklärung:

Leben ist Geschenk. Unsere westliche Kultur versucht das Gefühl des Angewiesenseins möglichst zu eliminieren. Menschen entwickeln verschiedene Muster, mit unerträglichen Gefühlen von Ohnmacht, Angst und Mangel umzugehen. Die Bewältigungsmuster kreisen dabei bewusst oder unbewusst um Fragen von Angst, Begehren und Macht. Jeder muss eine Kernfrage für sich beantworten: kreist sein Sehnen und Handeln nur um das eigene Ich oder öffnet er sich für ein inneres Bezogensein auf ein grösseres Du? Interessanterweise macht gerade Letzteres frei und ermöglicht Verantwortung und Liebe. So sind Menschen nach Monika Renz vor die Alternative gestellt, ob ihr Agieren eher von Angst oder von Vertrauen, von Haben oder Sein und von Macht oder Beziehung geprägt ist. Jesus von Nazareth hat als Person und in seiner Botschaft Wege aufgezeigt, wie Menschen von solchen Prägungen erlöst werden können.

Das Projekt „Erlösung aus Prägung“ im Pfarrvikariat Fällenden versucht, die Texte der Evangelien auf diesem Hintergrund neu zu erschliessen. Es sollen in Liturgie und anderen (allenfalls neuen) Gefässen Möglichkeiten ausprobiert werden, wie diese Inhalte im Pfarreileben oder bei Einzelnen erfahrbar werden.



Neun Männer und Frauen unterschiedlichen Alters haben sich mit dem Pfarreibeauftragten Meinrad Furrer (2.v.r.) und Monika Renz (1.v.r.) auf den Weg gemacht, um diesen existentiellen Fragen auf den Grund zu gehen.

Im Laufe der Zeit haben die Teilnehmenden auch die Liturgie der Pfarrei mitgestaltet durch sehr persönliche Bekenntnisse und Glaubensbotschaften.

Auf diesem Weg wurde das Anliegen des Zweiten Vatikanischen Konzils, dass Gläubige sich aktiv an der Liturgie beteiligen, umgesetzt.

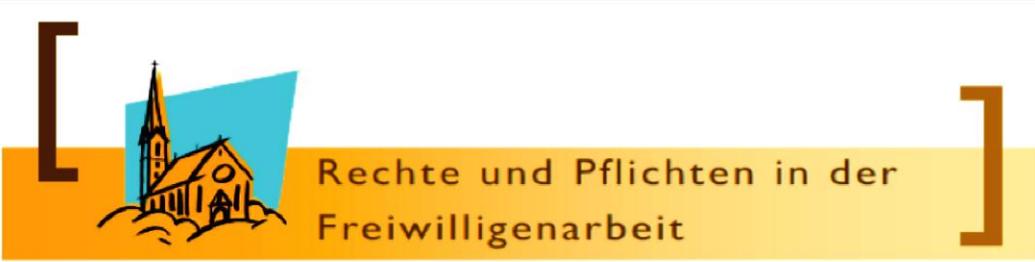


Praxisbeispiele für Verantwortliche von Freiwilligenförderung

Mit Freiwilligen «Klartext sprechen»

Im Handbuch zur Freiwilligenförderung heisst es in Kapitel 4: „Wer sich freiwillig engagiert, will ernst genommen und respektiert werden. Freiwillige schätzen rechtzeitige und klare Information über ihre Aufgaben, ihre Ansprechpersonen und das Pfarrei-leben.“ Kurzum: sie wollen, dass Klartext gesprochen wird.

Dies hat die Pfarrei Dreifaltigkeit in Bülach mit ihrem „Rechte & Pflichten – Papier“ umgesetzt:



Rechte und Pflichten in der Freiwilligenarbeit

Rechte

- Sie erhalten eine Einführung.
- Sie haben einen Ansprechpartner, der Ihnen für Fragen und Auskünfte zur Verfügung steht. (Die Gesamtverantwortung liegt bei S. Sperka, viele Gruppen haben jedoch zusätzliche Ansprechpartner und Verantwortliche)
- Nach Absprache ist der Zugang zu Hilfsmitteln, Räumlichkeiten und Geräten möglich.
- Sie haben ein Mitspracherecht bei der Gestaltung Ihrer Aufgaben.
- Ihre Arbeit können sie im Zweiergespräch mit dem Verantwortlichen auswerten.
- Auf Wunsch erhalten sie einen Sozialzeitausweis als Einsatzbestätigung und Kompetenznachweis.
- Sie haben das Recht auf eine Fortbildung, Art und Dauer werden im Einzelfall auf Bedürfnisse und Umstände angepasst.
- Sie können auf Anfrage eine Spesenentschädigung erhalten.
- Sie sind bei ihrem Einsatz über uns Haft-, und Unfallversichert.

Pflichten

- Sie tragen die Verantwortung gegenüber den Menschen denen sie begegnen, seien sie respektvoll und vertraulich!
- Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht gegenüber Behörden und Privatpersonen, auch nach Beendigung des Einsatzes. Im Interesse der Menschen mit denen sie zu tun haben, kann unter Absprache mit den Betroffenen eine Ausnahme gemacht werden.
- Sie beachten während Ihres Einsatzes die staatlichen Gesetze.
- Sie sind gegenüber der Kirche loyal und halten sich an die kirchliche Ordnung.
- Vereinbarte Abmachungen erfüllen Sie, unter anderen Umständen melden Sie Änderungen so früh wie möglich der verantwortlichen Person. Dies gilt ebenso wenn Sie planen von Ihrem Dienst als Freiwilliger zurückzutreten. Melden sie dies so früh wie möglich damit für Ersatz gesorgt werden kann.
- Ergeben sich Schwierigkeiten oder fühlen sie sich einer Aufgabe nicht gewachsen/ denken es wäre weitere Hilfe notwendig, müssen sie den Verantwortlichen kontaktieren. Im Gespräch kann gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten gesucht werden.

Zudem wurde von der Verantwortlichen für Freiwilligenarbeit in der Pfarrei erarbeitet und publiziert

- ein Leitbild der Freiwilligenarbeit
- ein Leitfaden für ein Erstgespräch «Personalblatt und Einsatzvereinbarung»
- eine Vorlage für Zeiterfassung für Freiwilligenarbeit,
- eine Publikationen von Freiwilligenarbeit in der Pfarrei

und es wurde ein Freiwilligenfest mit grossem Programm organisiert und durchgeführt.

Praxisbeispiele für Verantwortliche von Freiwilligenförderung

Soziales Engagement ermöglichen

Viele Freiwillige finden zur Kirche bzw. Pfarrei durch soziales Wirken. Selbst Führungskräfte werden durch ihre Arbeitgeber oft angehalten, sich sozial-caritativ einzusetzen, um den ‚Bodenkontakt‘ nicht zu verlieren. Entgegen dem Vorurteil, soziales Wirken der Kirche beschränke sich auf Besuchsdienste von alten und kranken Menschen (durch auch schon ältere Pfarreiangehörige, meist Frauen...), sei hier verwiesen auf ein Projekt der CARITAS Zürich, das Fähigkeiten von ‚Besserwissenden‘ (vorwiegend freiwillig engagierte Männer, die noch im Berufsleben stehen) mit Bedürfnissen von ‚Wissensbedürftigen‘ (Armutsbetroffene) zusammenbringt:



Berufliche Integration

_Compirat vermittelt PC-Wissen und ermöglicht Armutsbetroffenen den Zugang zu Computer und Internet.

Der kompetente Umgang mit Computer und Internet ist heutzutage extrem wichtig, insbesondere auch für eine gute Integration in den Arbeitsmarkt. Viele Armutsbetroffene verfügen jedoch nur über geringe oder gar keine PC-Kenntnisse. Das bringt grosse Nachteile bei der Stellensuche mit sich.

Mit Compirat bietet Caritas Zürich an verschiedenen Standorten im Kanton Zürich einfache und kostengünstige Computer-Kurse und Internet-Treffs für Armutsbetroffene an. Damit sie sich besser in den Arbeitsmarkt integrieren und somit ihre allgemeine Lebenssituation verbessern können.

Weitere Informationen dazu und den aktuellen Stand: www.compirat.ch

Praxisbeispiele für Verantwortliche von Freiwilligenförderung

Freiwillige «vernetzen»

Im Handbuch für Freiwilligenförderung wird festgehalten, dass den Verantwortlichen eine zentrale und wichtige Funktion für Freiwilligenarbeit zukommt. „Sie planen Einsätze, gewinnen Freiwillige für die Mitarbeit, begleiten sie und werten ihr Engagement auf. Verantwortliche entwickeln geeignete Formen der Anerkennung und fördern die Entwicklung der Freiwilligen, was nicht zuletzt auch die Qualität der Angebote steigert.“

Die **Nachbarschaftshilfe Zürich** verwirklicht mustergültig dieses «Personalmanagement» in Bezug auf Freiwilligenarbeit:

Die Kennzeichen der Nachbarschaftshilfe Zürich:

- eine klare Personalentwicklung und -förderung in der Freiwilligenarbeit
- gegen 1'000 freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 14 Gruppen
- Freiwillige werden von Bezirksverantwortlichen gerüstet und begleitet
- Weiterbildung, Supervision, Spesenreglement, Versicherungsschutz: alles geregelt
- klare Struktur und Verantwortlichkeiten.

Auf der Homepage von nachbarschaftshilfe.ch findet sich diese Selbstdefinition:

Dass man sich unter Nachbarn hilft, ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, eine unabdingbare Voraussetzung für ein gefreutes Zusammenleben im Wohnblock oder der Einfamilienhaussiedlung. Manchmal getrauen sich Leute aber nicht, um Hilfe zu fragen. Auf der andern Seite wollen sich Hilfsbereite nicht aufdrängen - oder sie kennen niemanden, dem die eigenen Talente gerade sehr nützlich wären.

Darum braucht es Nachbarschaftshilfen. Sie führen Menschen zusammen: Engagierte Frauen und Männer und hilfesuchende Nachbarinnen und Nachbarn. Wir fördern und unterstützen Kontakte sowie die gegenseitige nachbarschaftliche Hilfe im Quartier. Diese ergänzen bestehende soziale Einrichtungen und Institutionen.



Weitere Informationen unter www.nachbarschaftshilfe.ch

Praxisbeispiele für Verantwortliche von Freiwilligenförderung

Zur Eigenverantwortung ermutigen

„Ein Jugendprojekt der etwas anderen Art“ erscheint, wenn man die Homepage www.jugendprojekt-argentinien.ch aufruft. Und es wird erläutert, dass eine Gruppe Jugendlicher aus der katholischen Pfarrei Hl. Dreifaltigkeit in Adliswil und Umgebung im Oktober 2006 nach Argentinien gereist ist und dort während gut



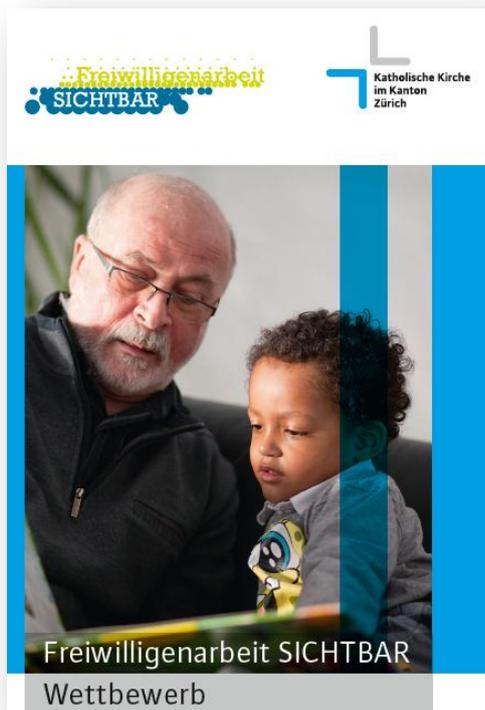
zweieinhalb Wochen ein Haus – die Casita Estrella – renoviert und einen Weg an den Fluss Parana begehbar gemacht hat. Damit erfüllte sich eine Idee, die schon zwei Jahre zuvor (2004) geboren wurde und bis heute eine beachtliche Gruppe von freiwillig Engagierten hier in Adliswil wie dort in Parana beflügelt, „gemeinsam den Traum zu träumen, der zur Wirklichkeit wird“.

Die Initiative, Umsetzung und Weiterentwicklung geht zurück auf Nicole Schmidlin-Kappeler, die gemeinsam mit Pius Baumgartner und ihrer Familie zehn Jugendliche und vier Erwachsene begeistern konnte, vom 20. Oktober bis 11. November 2006 nach Argentinien zu reisen und tatkräftig zu werden. Bis heute wird ein regelmässiger Kontakt zu den Familien, welche am Fluss des Rio Parana wohnen, aufrechterhalten und versucht, ihnen mit verschiedenen Förderungsaktivitäten zu helfen - beispielsweise schulische Hilfe, Bildung, Verdienste aus Lebensmittelverkauf, Unterstützung in Gesundheitsfragen und Abklärungen durch Ärzte, Zahnärztinnen usw. Mit jedem Einzelnen wird eine enge Beziehung aufgebaut, welche ermöglicht, deren Grundbedürfnisse und Situationen zu kennen.



Unterstützt wird dieses Projekt von der Pfarrei Hl. Dreifaltigkeit und vielen anderen Spenderinnen und Spendern. Ebenso wichtig ist aber auch, dass das Seelsorgeteam unter der Leitung von Pfarrer Markus Moll diese Eigeninitiative zugelassen und stets ideell gefördert hat. So ist dieses Jugendprojekt Argentinien nur ein Beispiel von etlichen Initiativen, Aktivitäten und Gruppierungen einer Pfarrei, in der die Hauptamtlichen ihre Rolle darin sehen, Menschen mit Ideen und Leidenschaft zu finden, zu fördern, zu begleiten – und gegebenenfalls auch zu trösten...





Wettbewerb 2014

Die Kommission Freiwillige des kantonalen Seelsorgerats organisiert zusammen mit den Verantwortlichen im Synodalrat wieder einen Wettbewerb zum Thema «Freiwilligenarbeit SICHTBAR». Dieses Mal sind Freiwillige selbst mit ihren Engagements in der katholischen Kirche im Kanton Zürich eingeladen, sich zu bewerben bzw. sie können auch von anderen vorgeschlagen werden.

Als **Kriterien** für eine Nominierung gelten: Der Einsatz ist innovativ, überraschend, erfrischend und nachhaltig.

Eingabeschluss: 30. November 2013

Nähere Informationen unter

www.zh.kath.ch/freiwillig → **Wettbewerb**

Weiterbildungs- und Dankanlass für Verantwortliche von Freiwilligenarbeit

Gemeinsam mit den Verantwortlichen für Freiwilligenarbeit der reformierten Landeskirche Zürich laden das Generalvikariat und der Synodalrat ein zu einem «Dankanlass», der **am 27. November 2013 um 18.30 Uhr im Centrum 66** beginnt.

Neben dem unterhaltsamen Programm referiert Elsbeth Fischer-Roth, Geschäftsführerin von Benevol Schweiz, zum Thema: **Was Freiwillige wollen – Entwicklungen und Anforderungen**. Dabei geht es um die Frage, ob und inwiefern «neue» Freiwillige ein ebenso gutes Personalmanagement benötigen wie Hauptberufliche.

Eine Anmeldung zu diesem Anlass bis 17.11.2013 ist dringend erforderlich.

- Fachstelle Freiwilligenarbeit der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich
Hirschengraben 50, 8001 Zürich, 044 258 92 66,
freiwilligenarbeit@zh.ref.ch, www.zh.ref.ch/freiwillig
- Generalvikariat Zürich-Glarus – Pastoralamt – Fachbereich Freiwillige
Hirschengraben 66, 8001 Zürich, 044 266 12 66
generalvikariat@zh.kath.ch, www.zh.kath.ch/freiwillig



HIER KÖNNTE NUN IHR / DEIN / EUER PRAXISBEISPIEL STEHEN...

Dazu laden wir herzlich ein!

Die Redaktion



Effizient wirken heisst,
dass «Fachleute» (so der Titel des Bildes)
aus ihren Fachbereichen heraustreten
und sich miteinander vernetzen...