

reformierte
kirche kanton zürich



Partizipation

junger Menschen
in der Kirchgemeinde

Entdecken. Entfalten. Einbeziehen.



Lasst los!

In der kirchlichen Jugendarbeit ist Partizipation der Königsweg. Das weiss die reformierte Kirche schon lange. Jugendarbeitende und Pfarrpersonen haben bereits in den Sechzigerjahren – in einer Zeit, in der die Partizipations-Debatte andernorts noch in den Anfängen steckte – jungen Erwachsenen Raum gegeben, um ihre Kirche zu gestalten.

Aber die Zeiten ändern sich. Jugendliche und junge Erwachsene bewegen sich in einer mobilen und leistungsbewussten Welt. Im Kanton Zürich zeigt das religionspädagogische Gesamtkonzept, dass nach der Konfirmation eine Phase der Mitgestaltung und Partizipation anbricht. Ausserdem gibt es Erkenntnisse aus der Soziologie und Theologie, die den Partizipationsbegriff geschärft haben. Die Motivationsforschung von Freiwilligen hat gezeigt: Freiwillige Jugendliche wollen keine Hilfskräfte oder Zudienende für kirchliche Profis sein. Sonst sind sie weg!

Nach der Konfirmation interessieren sich Jugendliche nur für Kirche, wenn diese «kulturelles und soziales Kapital» (nach dem französischen Soziologen Pierre Bourdieu) ermöglicht. Kulturelles und soziales Kapital baue ich auf, wenn ich eine Gemeinschaft finde, in der ich ausprobieren, gestalten und üben kann, wenn ich Aha-Erlebnisse und Lernerfahrungen habe, die mich weiterbringen. Dafür muss ich Raum erhalten, meine eigenen Interessen und Leidenschaften einzubringen. Für die Kirche heisst das, dass sie Raum anbieten muss für Beteiligung und Verantwortungsübernahme. Jugendliche wollen etwas bewegen mit ihren Ideen und ihrer Kraft. Sie wollen selbstorganisiert und selbstverantwortet Dinge bewegen. Erwach-

sene Profis können dies ermöglichen, indem sie motivieren, eine dienende Haltung gegenüber Jugendlichen einnehmen und ihnen Geld und Infrastruktur beschaffen. Die kirchlichen Profis sind die Bühnenarbeiter:innen dieses jugendlichen Schauspiels. Sie verhindern Partizipation, wenn sie kontrollieren oder selbst auf der Bühne stehen wollen. Für kirchliche Profis scheint das oft zu schnell klar zu sein.

Dort, wo dies gelingt, steckt aber harte Arbeit an den eigenen Haltungen dahinter. Auf diesen Rollenwechsel baut die neue Jugendleiter:innen-Ausbildung «Zusammen auf Kurs» auf, und auch die vorliegende Broschüre ist auf diesen Gedanken ausgerichtet. Es braucht Mut, Jugendlichen diesen Raum zu geben. Es braucht die Bereitschaft Kontrolle abzugeben. Es braucht ein Ermöglichungs-Gen, das Jugendliche schützt und ihnen den Freiraum erkämpft. Profis machen im Hintergrund Lobby-Arbeit für die Sache der Jugendlichen. Es braucht die Kompetenz des Nichtwissens und die Spiritualität des Loslassens, um solche Freiräume zu schaffen.

Dann aber sind sie da: Jugendliche, die den Raum nutzen, ihn gestalten – zusammen mit ändern. Und dann verändern sie sich nicht nur selber, sondern auch die Kirche. So sind eine partizipative Grundhaltung und Freiräume für Jugendliche nicht nur eine Lebens- und Glaubensschule für junge Menschen, sondern ein Ort des Aufbruchs für eine fünfhundert Jahre alte Institution, die ihre beste Zeit noch vor sich hat.

Thomas Schaufelberger, Pfarrer
Leiter Abteilung Kirchenentwicklung

Lebenswelt und Themen

Die Lebenswelt von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist von widersprüchlichen Erfahrungen und Ansprüchen geprägt. Eine klare Orts- und Raumbindung gibt es für Viele nicht mehr. Der Anspruch auf schulische Höchstleistungen divergiert stärker denn je mit ihrer Suche nach Identität im Kreis von Gleichaltrigen und der Verarbeitung ihrer körperlichen Entwicklung.

Sie wachsen in multikulturellen und multireligiösen Lebenswelten und Sozialräumen auf. Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 25 Jahren jonglieren mit einer Vielzahl von Erlebniswelten und bewegen sich in unterschiedlichen Interessengruppen. Ein schier unerschöpfliches Freizeitangebot eröffnet ihnen immer wieder neue Möglichkeiten, Neues auszuprobieren, zu erkunden und zu erleben. Deshalb fällt es ihnen schwer, sich festzulegen und sich auf verbindliche Angebote einzulassen.

Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 25 Jahren jonglieren mit einer Vielzahl von Erlebniswelten und bewegen sich in unterschiedlichen Interessengruppen.

Lebensweltexpertise und lebensweltorientierter Ansatz

«Expert:innen für die jeweilige Lebenswelt sind allein die Adressat:innen. Wer sonst könnte sagen, was aus ihrer Sicht richtig und wichtig ist? Die Lebensweltexpertise von Jugendlichen

anzuerkennen ist ein wichtiges Merkmal von Professionalität in sozialen Berufen. Nur wenn Professionelle die Adressat:innen nach deren eigener Einschätzung fragen und sie ernst nehmen, sind sie in der Lage, ihre eigenen Fachkompetenzen in vollem Umfang unterstützend einzusetzen.»

(Strassburger/ Rieger 2014)

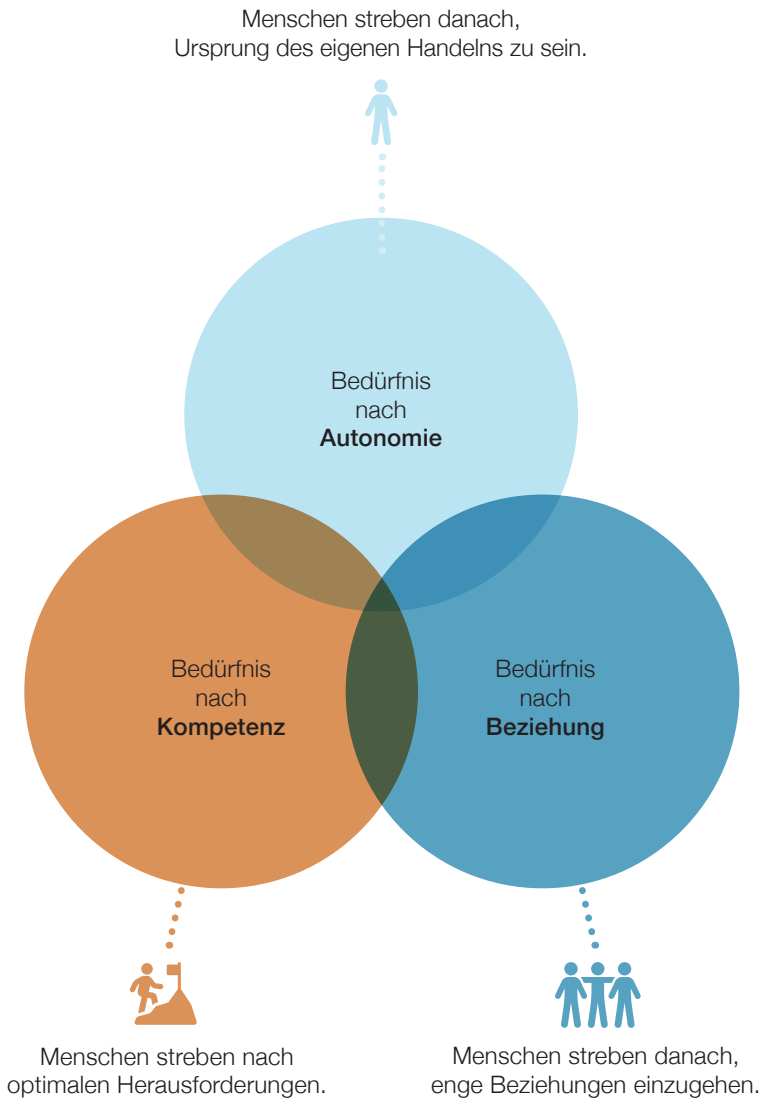
Bedürfnisse

Spezifische Bedürfnisse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Kirchgemeinde:

- Gemeinschaft
- Lob und Anerkennung
- Wertschätzung
- Antworten auf Fragen erhalten
- Hoffnung, Ermutigung
- Austausch und Diskussion über Glaubenthemen, Spiritualität, Theologie
- Inspiration für spirituelle Ausdrucksformen
- Sinnhaftigkeit im Tun erkennen
- erlebnispädagogische Erfahrungsräume, Bewegung
- positive Fehlerkultur
- echtes Interesse für ihre Themen
- authentische Vorbilder
- Erfolgserlebnisse
- Verantwortung und Zutrauen erhalten

Grundlegende menschliche Bedürfnisse

Es gibt drei grundlegende psychologische Bedürfnisse, die auch bei der Gestaltung der Einsatzmöglichkeiten für junge Menschen berücksichtigt werden sollten:



Freiwilligenarbeit mit jungen Menschen

Die Kirche braucht junge Menschen in ihrer Gemeinschaft, damit sie lebendig bleibt, herausgefordert wird und eine Zukunft hat. Der Aufbau einer blühenden Freiwilligenarbeit im Jugendbereich braucht engagierte und fachlich qualifizierte Mitarbeitende, zeitgemässe Rahmenbedingungen, Räume, Finanzen und Personalressourcen. Und vor allem braucht es eine Kirche mit offener Grundhaltung, die sich auf das Abenteuer «junge Menschen» einlässt.

Freiwilligenarbeit ist Beziehungsarbeit

Jugendliche und junge Erwachsene brauchen kirchliche Mitarbeitende, die ihnen ein Beziehungsangebot machen und sich als Begleiter:innen verstehen. Sie brauchen Menschen, die sie in ihrer Entwicklung unterstützen, sich ihnen aufrichtig zuwenden und für sie da sind bei Sinnfragen und in Lebenskrisen. Jugendliche wollen wirken, Spuren hinterlassen und ihre Talente erproben. Sie haben oft ein Sensorium für Schwachstellen und Mängel der Erwachsenenwelt und sie können eine grosse innovative und erneuernde Kraft entfalten, wenn man sie ernst nimmt, ermutigt und in ihrer Entfaltung unterstützt.

Jugendliche wollen wirken, Spuren hinterlassen und ihre Talente erproben. Sie haben auch oft ein Sensorium für Schwachstellen und Mängel der Erwachsenenwelt.

Die Freiwilligenarbeit befindet sich im Wandel und gesellschaftliche Trends machen sich auch

in der Freiwilligenarbeit bemerkbar. Die neue Generation der Freiwilligen bevorzugt flexible, zeitlich limitierte und projektorientierte Einsätze. Die neuen Freiwilligen bringen gerne eigene Ideen ein, wünschen sich Mitsprache, Verantwortung und Experimentierfelder. Sie möchten ihren Fähigkeiten entsprechend vielseitige Aufgaben übernehmen und nicht nur ausführende Arbeiten erledigen. Dabei legen sie auch Wert auf klare Rahmenbedingungen, eine kompetente Begleitung und fachliche und persönliche Unterstützung. Weitere Erfolgsfaktoren sind Sinngehalt und Sinntransparenz. Die freiwillige Tätigkeit soll das Leben anderer Menschen positiv beeinflussen, und dieser Sinn soll erfahrbar sein, zum Beispiel durch informatives Feedback seitens der Verantwortlichen.

Die neue Generation der Freiwilligen bevorzugt eher flexible, zeitlich limitierte und projektorientierte Einsätze.

Empowerment der Freiwilligen braucht eine neue Haltung der Verantwortlichen

Eine neue Rollengestaltung der Mitarbeitenden und Behördenmitglieder in Bezug auf die Arbeit mit Freiwilligen ist nun gefragt. Es geht um Empowerment der Freiwilligen. Bei Projekten und Angeboten sollen sie in Entwicklung, Planung, Durchführung und Evaluation aktiv einbezogen und als Ansprechpartner:innen auf Augenhöhe wahrgenommen werden. Es braucht Offenheit für andere Visionen und Vertrauen in die Fähigkeiten und Potentiale der Freiwilligen. Die Mitarbeitenden sollen ihnen Verantwortung übertragen, sie ermutigen, ihnen Vertrauen schenken, Kontrolle abgeben und Lernerfahrungen ermöglichen. Sie nehmen dabei eine Begleit- und Coaching-Rolle wahr,

sorgen im Hintergrund für gute Rahmenbedingungen und attraktive Wirkungsfelder und vertreten die Interessen und Ideen der Freiwilligen gegenüber entscheidungsrelevanten Stellen.

Empowerment: Fachkräfte unterstützen (junge) Menschen, mehr Eigenständigkeit zu erlangen, indem sie von ihnen ermutigt und befähigt werden.

Motive junger Freiwilliger

Welche Beweggründe für Freiwilligenarbeit haben Jugendliche und junge Erwachsene? Gemäss den statistischen Erhebungen im Freiwilligenmonitor Schweiz unterscheiden sich die Altersgruppen in Bezug auf die Motive nicht grundsätzlich. Junge wie auch ältere Freiwillige wollen mit ihrem Engagement in erster Linie zusammen mit anderen etwas bewegen und anderen Menschen helfen. Dass neben diesen altruistischen Motiven auch selbstbezogene Motive eine Rolle spielen, wird aber gerade bei jungen Freiwilligen deutlich. Diese räumen etwa

dem Nutzen für die berufliche Laufbahn eine signifikant grössere Bedeutung ein als ältere Freiwillige. Zudem gewichten sie die Motive «eigene Kenntnisse und Erfahrungen erweitern» und «sich persönlich weiter entwickeln» stärker als die älteren Freiwilligen.

Neue Wege in Bezug auf die Rollengestaltung

Die Begleitung verschiedener Typen von Freiwilligen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Erwartungen erfordert von den kirchlichen Mitarbeitenden neue Formen der Beziehungs- und Rollengestaltung. Neben der in der Kirche häufig anzutreffenden traditionellen aufgabenbezogenen Freiwilligenarbeit braucht es besonders in der Arbeit mit jungen Freiwilligen eine personen- und partizipationsbezogene Gestaltung der Freiwilligenarbeit. In der nachfolgenden Tabelle werden unterschiedliche Formen der Rollengestaltung der kirchlichen Angestellten und Behördenmitglieder in Bezug auf die Arbeit mit Freiwilligen exemplarisch aufgezeigt.

Traditionelle Rollengestaltung:			Diese Formen der Rollengestaltung stärken:		
Aufgabenbezogene Freiwilligenarbeit			Personenbezogene Freiwilligenarbeit		Partizipationsbezogene Freiwilligenarbeit
Angestellte und Behörden... · geben Rahmenbedingungen und Auftrag klar vor · haben die volle Verantwortung für das Angebot.			Angestellte und Behörden... · sehen sich als Coach für die Freiwilligen · stellen die Beziehungsarbeit in den Mittelpunkt · fördern die Freiwilligen in ihrem Entfaltungsprozess.		Angestellte und Behörden... · unterstützen die Freiwilligen bei der Umsetzung eigener Projekte · haben keine Leitungsfunktion, sondern eine Support- und Vertretungsfunktion in Bezug auf die Freiwilligen.
Ziel Auftrag erfüllen gemäss Vorgaben der Kirchgemeinde unter Mithilfe von Freiwilligen.			Ziel Freiwillige fördern, in ihren Kompetenzen stärken und in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen.		Ziel Gesellschaftliche Teilhabe und Beteiligung von möglichst vielen Menschen fördern.
Resultat Effektive Führung und Leitung der Freiwilligen, um den Auftrag der Organisation optimal zu erfüllen.			Resultat Persönliche Beziehung und individuelle Begleitung trägt zu einer Weiterentwicklung der Freiwilligen bei.		Resultat Freiwillige gestalten die Gemeinde nach eigenen Ideen und Vorstellungen mit.

(nach Thomas Olk, 2014, S. 21)

Massnahmen zur Steigerung der Freiwilligenarbeit

Betrachtet man Möglichkeiten zur Steigerung des Engagements aus Sicht der Freiwilligen, bevorzugen alle Altersgruppen ähnliche Massnahmen. Junge wie auch ältere Freiwillige erachten Mitsprache und Mitbestimmung in der Organisation sowie eine flexible Zeiteinteilung als wichtigste Massnahmen zur Förderung der Freiwilligenarbeit.

Junge Freiwillige räumen dem Nutzen für die berufliche Laufbahn eine signifikant grössere Bedeutung ein als ältere Freiwillige.

Die jungen Freiwilligen legen jedoch mehr Wert auf die Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen oder Bestätigungen («Dossier freiwillig engagiert»). Aktuell kontrovers diskutierte Zeitgutschriften und oft debattierte finanzielle Entschädigungen der geleisteten Tätigkeiten werden hingegen von allen Altersgruppen als ein wenig wirksames Instrument zur Steigerung der Freiwilligenarbeit gesehen.

Freiwillige erachten Mitsprache und Mitbestimmung in der Organisation sowie eine flexible Zeiteinteilung als wichtigste Massnahmen zur Förderung der Freiwilligenarbeit.

Was bedeutet «echte Partizipation»?

Der Begriff **Partizipation** (lat. *participatio*, *pars*: Teil und *capere*: ergreifen, sich aneignen, nehmen) wird übersetzt mit Beteiligung, Mitwirkung, Mitbestimmung.

Gemeint ist jedoch gerade NICHT die rein formale Teilnahme.

Partizipation bedeutet, an Entscheidungen mitzuwirken und damit Einfluss auf das Ergebnis nehmen zu können. Partizipation kann die unterschiedlichsten Beteiligungsformen annehmen:

- **Formelle, gesetzlich vorgeschriebene Formen** der Partizipation, wie politische Wahlen und Abstimmungen
- **Freiwillige, soziale Formen** der Partizipation, wie Mitwirkungsverfahren bei der Gestaltung von öffentlichen Plätzen, Mitbestimmung im Betrieb, Erarbeitung von Legislaturzielen oder Leitbildern
- **Unkonventionelle Formen** der Partizipation, wie Demonstrationen, Streiks, Flashmobs

Echte Partizipation kann zum Aufbau von «sozialem Kapital» führen und soziales Vertrauen stärken.

Vor ein paar Jahren hatte der Pfarrer der Kirchgemeinde Laufen am Rheinfall die Vision einer jungen Gemeinschaft, die in der Kirchgemeinde mitgestalten kann. Er setzte die Idee mit einer Handvoll Konfirmand:innen um. Das war die Geburtsstunde von «Zäment». Der eigenartig klingende Name ist eine Mischung aus «Zäme» und «Zement», der die Festigkeit der Gemeinschaft repräsentiert. Die innovativen Ideen und partizipativ angelegten Projekte des jungen Leitungsteams sprachen

sich schnell herum, und mit jedem Konfirmationsjahrgang gewann das Team neue Leiter:innen hinzu. Miteinander bilden sie eine Gemeinschaft, welche zusammen Angebote für Jugendliche erschafft, und so der Jugend von heute «die Kirche» wieder näherbringt. «Zäment» fasziniert und inspiriert mittlerweile über die Gemeindegrenzen hinaus. Aber vor allem macht «Zäment» auch einfach Spass!

www.kircheamrheinfall.ch/lar-zaement

Im Text erscheinen Zitate von Bettina Bart und Tim Bucher. Beide sind Mitbegründer*innen von «Zäment». Bettina und Tim sind mittlerweile mit einem eigenen Ressort in der Kirchenpflege engagiert.

Tim: «Wir sind hier, um mitgestalten zu können und auch gehört zu werden. Ohne Partizipation funktioniert das Miteinander in unserer Kirchgemeinde nicht lange.»

Das Recht auf Anhörung und Partizipation

Das Recht zur Partizipation ist nicht nur in der Menschenrechtskonvention, sondern auch in der UN-Kinderrechtskonvention festgehalten. Das Übereinkommen formuliert weltweit gültige Grundwerte im Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Diese werden als eigenständige Persönlichkeiten angesehen, die eine eigene Meinung haben und diese auch äussern dürfen. Alle Kinder und Jugendliche sollen als Personen ernst genommen und respektiert werden. Das heisst auch, dass man sie ihrem Alter gerecht informiert und sie in Entscheidungen miteinbezieht.

In der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich ist die Partizipation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Kirchenordnung verankert:

**Kirchgemeinden und Landeskirche
ermutigen junge Erwachsene,
Verantwortung zu übernehmen.
Sie geben ihnen die Möglichkeit,
sich am spirituellen und solidari-
schen Leben der Kirche zu beteiligen
und eigene Projekte zu gestalten.**

Kirchenordnung, Artikel 79



Partizipationsstufen

Die Stufen der Partizipationspyramide sind zwar hierarchisch geordnet, doch eine höhere Stufe ist nicht zwingend besser als eine

niedrigere. Es ist erstrebenswert, so viel Partizipation wie möglich zuzulassen. Welche Stufe passend ist, hängt von den jeweiligen Rahmenbedingungen ab, jedoch nicht vom Alter der Kinder und Jugendlichen.

9 Selbstorganisation	Geht über Partizipation hinaus
8 Entscheidungsmacht	Partizipation
7 teilweise Entscheidungskompetenz	
6 Mitbestimmung	
5 Einbeziehung	Vorstufen der Partizipation
4 Anhörung	
3 Information	
2 Anweisung	Keine Partizipation
1 Instrumentalisierung	

(nach Wright, Block und von Unger, 2008)

Führungsverständnis – von autoritär zu kooperativ

Partizipatives Arbeiten ist in erster Linie eine Haltungsfrage: Sehe ich mein Gegenüber als mündig an und begegne ich ihm auf Augenhöhe? Traue ich ihm zu, sein Bestes zu geben, und möchte ich herausfinden, welche Stärken und Ressourcen vorhanden sind?

Bettina: «Im Konfirmationsjahr hatte ich einen sehr guten Pfarrer. Er war offen, mit ihm konnten wir diskutieren, und es war ihm wichtig, dass wir uns beteiligen.»

Partizipativ Handelnde lassen sich auf die Sichtweisen und Interessen des Gegenübers ein – von Anfang an. Sie fragen das Gegenüber nach seinen Vorstellungen, bevor ein Konzept entwickelt wird. So zu arbeiten braucht Geduld, Flexibilität, Offenheit, den Mut zum Risiko und eine gewisse Fehlertoleranz.

Bettina und Tim: «Wir selbst erfuhren viel Freiraum und Vertrauen. Wir spürten aber auch, dass jemand hier ist bei Fragen oder Unsicherheiten. Jemand, der von weit her beobachtet und im Notfall eingreift. Aber wenn man das Gefühl hat, jemand hockt mir immer im Nacken und kontrolliert mich, ist das sicher nicht zielführend.»

Fragen, die für eine erfolgreiche Partizipation geklärt werden sollten

- **Ist der institutionelle und politische Rückhalt gegeben?**

(Kirchgemeinde und Kirchenpflege)

Sind die Entscheidungsträger:innen, wie die Kirchenpflege und Mitarbeitende, informiert und einverstanden, dass bei Angeboten Jugendliche und junge Erwachsene partizipieren können? Ist Spielraum vorhanden? Sind mögliche Konflikte benannt oder

schwierige Vorgeschichten thematisiert? Welche Beteiligten (Hauptbetroffene, indirekt Betroffene, Organisationen, interessierte Öffentlichkeit, mögliche «Saboteur:innen») müssen informiert oder eingebunden werden?

- **Wie sind die vorhandenen Rahmenbedingungen?**

Ist geklärt, worüber mitbestimmt werden kann und welches der Gestaltungsspielraum ist? Gibt es juristische Voraussetzungen oder unverrückbare Einschränkungen, wie z. B. Bauvorgaben? Sind die notwendigen Ressourcen, Zeit für eine sorgfältige Begleitung, genug Geld und eine passende

Tim: «Die Wiese da draussen ist ein gutes Beispiel. Da gründete ich eine Kommission mit Kirchenpflegemitarbeitern sowie ein paar jungen Leuten aus der Kirchgemeinde. Damit diese ihre Ideen in die Gestaltung der Wiese einbringen können. Es sind zum Teil ganz kleine Sachen, bei denen Jugendliche mitbestimmen können. Aber die kleinen Dinge sind ebenso wichtig.»

Infrastruktur vorhanden?

- **Ist die Rolle der Beteiligten geklärt?**

Ist die Betroffenheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen oder das Interesse sich einzubringen vorhanden? Sind die Entscheidungsträger:innen bereit, auf Augenhöhe zu kommunizieren, Macht zu teilen? Können sie den Rollenwechsel «von Chef:in zu Coach» vornehmen? Haben alle Beteiligten die gleichen Chancen und findet eine Wertschätzung aller Beiträge statt?

- **Sind die Entscheidungsträger:innen bereit, partizipativ zu arbeiten?**

Trauen die Entscheidungsträger:innen ihrem Gegenüber etwas zu, und sind sie ehrlich interessiert und neugierig, die Ressourcen

und Stärken der Person zu sehen und sinnvoll einzusetzen? Sind Mut und Geduld für einen Prozess mit einem ergebnisoffenen Resultat vorhanden? Können die Entscheidungsträger:innen auch «nicht Perfektes» akzeptieren? Und wie hoch ist ihre Fehler toleranz, wie etabliert ist eine Fehlerkultur?

Bettina: «In uns hat man eine Chance und ein Potential erkannt und gesehen. Das war wichtig für unseren Erfolg.»

«Die Qualität einer (sozialen) Dienstleistung erwächst nicht daraus, dass eine Fachkraft in bester Absicht ein in ihren Augen hilfreiches Angebot entwickelt, sondern indem sie herausfindet, was Menschen erreichen wollen und wie sie sie dabei unterstützen kann: Nicht **für**, sondern **mit** den Menschen arbeiten.»

(Strassburger/Rieger 2014)

Pioneering junger Menschen: Die Zukunft gestalten

Junge Menschen bringen frischen Wind in die Kirchgemeinde und tragen dazu bei, den Glauben für eine neue Generation zugänglich zu machen. Sie sind diejenigen, die neue Ideen entwickeln, innovative Lösungen finden und die Zukunft gestalten. Pionierarbeit von jungen Menschen ist von grosser Bedeutung, da sie frische Perspektiven und kreative Ansätze mitbringen, die oft von etablierten Strukturen und Denkweisen abweichen. Indem Jugendliche und junge Erwachsene in Gemeindeentwicklungsprozesse und Projektplanungen einbezogen werden, Freiräume erhalten, um selbst innovative Ideen und Ansätze zu entwickeln, fühlen sie sich wertgeschätzt und sind motiviert sich einzubringen.

Die Landeskirche und die Kirchgemeinden fördern unterschiedliche Formen des kirchlichen Lebens

Kirchenordnung, Artikel 155

Jugendliche können auf verschiedene Weise innovativ in der Kirchengemeinde werden.

Mögliche Gestaltungsräume:

1. Neue Gottesdienstformate entwickeln:

Jugendliche können innovative Ideen einbringen, um den Gottesdienst ansprecher und zeitgemäßer zu gestalten.

2. Digitale Medien nutzen:

Jugendliche sind versiert im Umgang mit digitalen Medien. Sie können ihre Fähigkeiten nutzen, um Kirchgemeinden zu unterstützen z.B. soziale Medien, Blogs, Podcasts oder YouTube-Kanäle. Durch den Einsatz digitaler Medien können sie eine grössere Reichweite erzielen und junge Menschen erreichen, die sonst keinen Zugang zur Kirche hätten.

3. Jugendgruppen und -projekte initiieren:

Jugendliche können eigene Jugendgruppen oder -projekte ins Leben rufen, die ihren Interessen und Bedürfnissen entsprechen. Durch solche Initiativen schaffen sie einen Raum, in dem sich Jugendliche mit ihrem Glauben auseinandersetzen und ihre Talente entfalten können.

4. Intergenerationelle Zusammenarbeit fördern:

Jugendliche können innovative Ideen einbringen, um die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Generationen in der Kirchengemeinde zu stärken. Durch den Austausch von unterschiedlichen Perspektiven und Fähigkeiten können innovative

Lösungen gefunden und die Gemeinschaft gestärkt werden.

5. Soziales Engagement vorantreiben:

Jugendliche können sich für soziale Gerechtigkeit und Nächstenliebe einsetzen. Sie organisieren Hilfsprojekte und engagieren sich in der Flüchtlingsarbeit. Durch ihre Pionierarbeit bringen sie die christlichen Grundwerte in die Praxis und zeigen, dass der Glaube nicht nur in der Kirche, sondern auch im Alltag gelebt werden kann.

Bettina: «Akzeptanz ist ein wichtiger Punkt. Dass Jugendliche andere Ideen und Vorgehensweisen haben. Dass man sie einfach mal machen lässt. Dass sie ausprobieren und Fehler machen können.»





Wie könnte das angepackt werden?

1. Austauschrunden, Ideenbörsen, Think-Tanks zur regionalen Jugendarbeit und Fresh Expressions initiieren.
2. Gemeinsam hinsehen und hinhören: Welche Jugendlichen und junge Erwachsenen gibt es in unserer Region? Wo leben sie und wohin bewegen sie sich? Welche Fragen beschäftigen sie? Wo könnte die Kirche hingehen und Räume für Beteiligung eröffnen? Wie können Jugendliche und junge Erwachsene in kirchengemeindliche Prozesse einbezogen werden?
3. Im Gespräch bleiben mit jungen Menschen, Akteur:innen im Sozialraum und in den Kirchenpflegen.
4. Entscheid für einen neuen Ort, eine neue Zielgruppe oder ein neues Angebot und Aufbau einer Visions- und Spurgruppe.
5. Antrag an die Kirchenpflege stellen und erste Schritte einleiten.

Wie können neue Formen von Kirche entstehen?



Hingehen und Hinhören



Bedürfnisse und Fragen verstehen



Gemeinsam aus christlicher
Perspektive eine Antwort entwickeln



Gemeinschaft entsteht



Kirche entwickelt sich

Freiwilligenarbeit ganz praktisch

Freiwilligenarbeit ist...

- eine selbst gewählte Tätigkeit (frei & willig)
- zeitlich beschränkt (4–6 Std. pro Woche im Jahresdurchschnitt)
- ein gemeinnütziger Beitrag zugunsten von Mitmenschen und Umwelt
- eine Ergänzung zur bezahlten Arbeit, keine Konkurrenz
- eine Tätigkeit ohne monetäre Entschädigung (Spesen, Anerkennungsgeschenke, Dankesanlässe und Weiterbildungen gelten nicht als monetäre Entschädigung)

Das dürfen (junge) Freiwillige von ihrer Kirchgemeinde erwarten...

- eine persönliche Ansprech- und Begleitperson
- Erstgespräch: Klären von Kompetenzen, Interessen und Begabungen. Infos über mögliche Einsätze, zeitlichen Umfang, Kultur der Kirchgemeinde, Rechte und Pflichten von Freiwilligen
- Schnuppermöglichkeit
- sorgfältige und schrittweise Einführung in die Aufgabenbereiche und die Kirchgemeinde
- Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit anderen Teammitgliedern
- regelmässiges Standort- und Motivationsgespräch mit der Begleitperson (siehe Fragebogen Seite 18)
- persönliche Wertschätzung (z. B. Dankesbrief, Weihnachtsgeschenk)
- Dankesanlässe im Jugendteam

- Mitsprachemöglichkeit, Mitgestaltungsmöglichkeit, Umsetzung eigener Ideen
- Versicherungsschutz
- Spesenentschädigung
- thematische Weiterbildungen
- Bestätigung der geleisteten Stunden und Nachweis der Tätigkeit («Dossier freiwillig engagiert»)

Tipps zur Förderung und Weiterbildung der Freiwilligen

- Jugendarbeit ist Beziehungsarbeit. Um diese leisten zu können, müssen Verantwortliche genügend Begegnungen mit jungen Menschen haben. Das wird möglich, wenn die Aufgabengebiete innerhalb des Teams sinnvoll und ressourcenorientiert verteilt werden. So kann es zum Beispiel sinnvoller sein, einer Katechetin, die viele Jugendliche bereits seit ihrer Kindheit kennt, zusätzliche Arbeitsprozente für Jugendarbeit oder einzelne Projekte zu geben, als jemanden von auswärts für ein kleines Pensum anzustellen. Idealerweise besteht ein Mitarbeitenden-Team zudem aus Jugendarbeitenden beider Geschlechter.
- Es ist wichtig, Potenziale und Begabungen von Kindern und Jugendlichen frühzeitig zu erkennen und auch individuell zu fördern. Oft zeigt sich bereits in den freiwilligen und obligatorischen Modulen des religionspädagogischen Gesamtkonzeptes, dass jemand eine spezielle Begabung für Musik, Technik, IT, Fotografie oder kreatives Gestalten hat. So können speziell auf diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen zugeschnittene freiwillige Tätigkeiten geschaffen werden. (Film & Foto-Team für Anlässe, Musik-Band und Special-Effects-Technikteam für Jugendgottesdienst oder Leitung von Kreativworkshops in Gemeindeferien).

Tim: «Auch wir schauen jetzt unsere Konfirmanden mit offenen Augen an und schenken ihnen unser Vertrauen. Vertrauen ist ein wichtiger Punkt. Dass man die Jungen machen lässt. Dass man darauf vertraut, dass sie wertvoll mit den Ressourcen umgehen. Das Gegenüber merkt, wenn man vertraut, und dann traut sich dieses Gegenüber auch mehr zu.»

- Innerhalb der Kirchgemeinde oder regional mit anderen Kirchen zusammen regelmäßig spannende Kurse und Weiterbildungstage anbieten (Leitungskurse wie «Zusammen auf Kurs», Moderations- und Rhetorikkurse, Technik- und Fotokurse, Glaubenskurse, usw.). Daran denken, dass es viele Themen gibt, bei denen sich Jugendliche und junge Erwachsene gegenseitig etwas beibringen können, beispielsweise im Rahmen von thematischen Workshops.
- Ein Gremium zur Organisation der Jugendarbeit in der Kirchgemeinde oder der Region gründen, z. B. eine Jugendkommission. Diese hat zum Ziel, Verantwortung für die Jugendarbeit der Kirchgemeinde zu übernehmen und diese aktiv mitzubestimmen. Mitglieder des Gremiums können beispielsweise drei bis vier Jugendliche und junge Erwachsene, eine Pfarrperson, ein:e Jugendarbeiter:in und ein:e Ressortverantwortliche:r der Kirchenpflege sein. Durch die Kommission wachsen junge Menschen in die Gremienarbeit hinein, erhalten neue Kompetenzen und lernen Entscheidungsstrukturen kennen. Es braucht dazu eine Regelung zwischen dem Jugendgremium und der Kirchenpflege, wie die Einflussnahme und Entscheidungswege verbindlich und strukturiert verlaufen.



Nachhaltigkeit

Damit nachhaltige Jugendarbeit in der Kirchgemeinde entstehen kann, braucht es eine enge Verknüpfung der Kinder-, Jugend-, Konfirmanden- und Nachkonfarbeit. Die Angebote und Module sollen ineinandergreifen, aufeinander aufbauen und jungen Menschen schon frühzeitig die Möglichkeit zur Mitwirkung und Partizipation bieten. Dies kann in einem gemeindeeigenen rpg-Konzept festgehalten werden (rpg-VO §13, Abs.2). Die Botschaft ist: «Wir sehen dich, mit deinen Gaben – wir trauen dir etwas zu!». Doch dabei sind eine Vorbereitung auf das Leiter:in-Sein, ein altersgerechtes und ressourcenorientiertes Betätigungsfeld sowie eine gute Begleitung notwendig. Junge Freiwillige sollten neben ihren Leitungsaufgaben auch immer ein Angebot haben, bei dem sie einfach nur Teilnehmende sein können und keine Verantwortung tragen.

Es braucht Bereitschaft und Einsatz der gesamten Kirchgemeinde, damit sich Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in der Kirchgemeinde beheimatet fühlen und sich aktiv beteiligen.

Die Kinder- und Jugendarbeit liegt nicht allein in der Verantwortung von Katechet:innen, Sozialdiakon:innen und Jugendarbeiter:innen. Im Gegenteil. Auch Behördenmitgliedern, Pfarrpersonen, Kirchenmusiker:innen, Sachbearbeiter:innen und Sigrüst:innen muss es ein Anliegen sein, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene nach Kräften in ihrem Engagement zu unterstützen, ihnen Vertrauen entgegenzubringen und ihnen mit Offenheit zu begegnen.

Betätigungsfelder und Begleitung

Die nachfolgende Übersicht orientiert sich an den Altersstufen der Leiter:innen-Ausbildung «Zusammen auf Kurs» der reformierten Landeskirche des Kantons Zürich. Auch wenn die Angebote nicht in allen Kirchgemeinden vorhanden sind oder anders bezeichnet werden, kann diese Tabelle Anregungen geben, wie die verschiedenen Altersgruppen sich einbringen können und begleitet werden sollen.

Ausbildungsstufen in: «Zusammen auf Kurs»	Altersgerechte Betätigungsfelder in der Kirchgemeinde	Kompetenzbereich	Form der Begleitung
Minileiter:in 10+	· Fiire mit de Chliine · Kolibri, Krippenspiel · Adventssingen · Basar · Kinderbetreuung z.B. am Gemeindefest oder im Gemeindelager	· Basteln und spielen mit kleineren Kindern · Unterstützung bei der Raumgestaltung · Einbezug bei der Programmplanung · Aufsicht zusammen mit einer ausgebildeten Person	· Minileiter:innen- Ausbildung als Grundlage · Gotte/Götti z. B. ältere Jugendliche in Begleitungs-/ Coachfunktion
Jungleiter:in 13+	· Kolibri · 3.-Klass-Uni, Club 4 · Götti/Gotte für Minileiter*innen · Kinderbetreuung, kleine Projekte · Minichile · Band, Chor, Musical, Krippenspiel · Mitglied Jugend- kommission	· Götti/Gotte für Jüngere sein · Spieleabend planen · Bilderbücher, biblische Geschichten erzählen · Leiter:in im Kinderlager oder Jugendtreff · eigene kleine Verantwortungsbereiche · kleine Projekte planen und umsetzen · Teilaufgaben übernehmen im Unterricht	· Jungleiter:innen- Ausbildung als Grundlage · Anleitung, Aufsicht und Betreuung durch Angebotsleitung · Coach, Mentor:in als Begleitung · Entwicklungs- gespräche, Teambuilding-Anlässe
Jugendleiter:in 16+	· Gruppen-, Lagerleiter:in · Konfirmationsarbeit · Juki · eigene Projekte · Treff, Band, Fotografie, Website, Flyergestaltung · Teamleitung, Leitung einer Interessengruppe · Mitglied/Leitung Jugendkommission · Eigenverantwortung Gremienarbeit	· Kleingruppe leiten z.B. im Konfirmationsunterricht · Co-Leitung Konfirmationsarbeit, Konfirmationslager · Andacht oder Impuls planen · beim Jugendgottesdienst mitwirken · eigene Interessen-/Jugend- gruppen leiten · Schlüsselverantwortung für Raum · eigene Projekte planen und umsetzen · Ab 18 Jahren Co-Ausbildner:in «Zusammen auf Kurs» · ab 18 Jahren Lagerleitung · Coach, Mentor:in für jüngere Jugendliche	· Jugendleiter:innen- Ausbildung als Grundlage · Coach, Mentor:in als Begleitung · Entwicklungs- gespräche, Weiter- bildungsmöglichkeiten

Motivationsgespräch

Name _____ Aufgabe/Std _____ / _____

Datum _____ Aufgabe/Std _____ / _____

1. Highlight: Was waren im vergangenen Jahr deine wertvollsten Erlebnisse in deinem Einsatzgebiet?

2. Selbsterkenntnis: Was hast du über dich gelernt?

3. Gaben: Stimmen deine Aufgaben mit deinen Begabungen überein? Inwiefern?

Was bereitet dir Freude und was fällt dir leicht? Was nicht?

4. Experimentieren: Welche Kenntnisse, Fähigkeiten oder Talente konntest du bisher noch

nicht ausprobieren oder einsetzen? Hast du Lust dazu?

Kenntnisse/Fähigkeiten:

Einsetzbar in:

5. Vision: Wann fühlst du dich als Teil des Ganzen?

6. a) Team: Wie erlebst du das Miteinander mit deinem Team und mit deiner Teamleitung?

b) Team: Wodurch fühlst du dich wertgeschätzt und unterstützt, wodurch nicht?

7. Flop: Gab es schwierige Erfahrungen in deinem Einsatzgebiet? Wenn ja, welche?

Was stärkt dich?

Schwierige Erfahrung:

Stärkung durch:

8. Rückmeldung: Sich gegenseitig ehrliches Feedback geben (positiv, kritisch und konstruktiv).
Ich gegenüber dir:

Du gegenüber mir:

9. Nachwuchs: Welche Personen kommen dir in den Sinn, die in unser Team passen würden?

10. Weiterbildung: Was könnte dir helfen, dich in deiner Aufgabe weiterzuentwickeln?
Gibt es Weiterbildungen, die du gerne besuchen möchtest?

11. Zukunftspläne: Inwiefern tangieren deine Pläne für das nächste Jahr deine Mitarbeit im Team?

12. Mitarbeit: Wie sieht der Umgang mit deiner Zeit und Kraft aus? Kommst du manchmal an Grenzen? Kann dein Team mit deiner Mitarbeit im nächsten Jahr rechnen?

☐ Ja, wie bisher ☐ mehr ☐ weniger ☐ nicht mehr

13. Zielvereinbarung: Welche Ziele willst du dir für das nächste Jahr setzen?

Ziele	Bis wann?

14. Dossier freiwillig engagiert: Bist du an einem Nachweis interessiert?

15. Was du noch sagen wolltest:

(nach einer Vorlage von Georges Morand, Wetzikon)



Impressum

Herausgeberin: Abteilung Kirchenentwicklung, Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich (2. Auflage 2023)

Redaktion: Diana Abzieher, Junge Erwachsene; Simone Siegenthaler, Partizipation & Freiwillige

Grafik: Britta Appert, Zürich

Druck: Druckerei Albisrieden, Zürich