

Familienfreundlichkeit erfordert eine angepasste Betriebsstruktur. Deshalb bezieht sie alle Bereiche der Betriebsführung mit ein.

familien-kirche gelingt mit

- einer Kultur der Wertschätzung innerhalb der Kirchgemeinde
- interdisziplinärer Zusammenarbeit
- einer klaren internen und externen Kommunikation
- einer dreistufigen Finanzplanung
- dem Prinzip „Lebendige Ordnung“
- einer einfachen, direkten Organisationsstruktur
- erweiterten Berufsbildern und Berufsrollen und angepassten Stellenbeschreibungen
- spezifischer Weiterbildung

Fragen

- Investieren wir in die Familie?
- Wie setzt sich die Projektgruppe familien-kirche zusammen?
- Wie sieht unser Finanzplan aus?
- Welche Kommunikationsschritte wählen wir, um die Idee in der Gemeinde lebendig zu machen?
- Welche Organisationsstruktur ist bei uns sinnvoll und effizient?
- Wie arbeiten wir zusammen?
- Wie stimmen wir die Betriebsabläufe aufeinander ab?
- Wie setzen wir das Prinzip „Lebendige Ordnung“ um?
- Ist es an der Zeit, die Stellenbeschreibung des Sigristen oder der Sigristin anzupassen?
- Welche Strategie verfolgen wir langfristig? Usw.

Kultur der Wertschätzung innerhalb der Kirchgemeinde

Die Kultur der Wertschätzung, die familien-kirche zwischen den Generationen aufbaut, wird auch gegen innen und untereinander gepflegt. Die einzelnen Mitarbeitenden – sei es im angestellten, freiwilligen oder ehrenamtlichen Status – erfahren, dass ihre Arbeit von den anderen geschätzt wird, ihre Meinung gefragt ist und sie einbezogen sind.

Interdisziplinäres Gemeinschaftswerk

Behörden, kirchliche Mitarbeitende und Mitglieder tragen gemeinsam und gleichwertig zur familien-kirche bei. Ihre unterschiedlichen Fachkompetenzen und Perspektiven ergänzen und stützen sich.

Als Grundsatz gilt:

Die Mitarbeitenden entwickeln ihrem Interesse, ihrer Fachkompetenz, ihrer Lebenserfahrung und ihrer Begabung entsprechend ihre Schwerpunkte. familien-kirche erhält ihren individuellen Charakter und ihre Qualität durch die Menschen, die sie gestalten.

Interne Kommunikation

Die interne Kommunikation entscheidet oft darüber, ob und wie das Projekt sich weiter entwickelt. Es liegt an der Projektgruppe, regelmässig und transparent über den aktuellen Stand und die nächsten Schritte zu informieren, das Gespräch zwischen den Beteiligten interdisziplinär zu pflegen und auf diese Weise eine gemeinsame Stossrichtung zu schaffen.

Externe Kommunikation

familien-kirche-Projekte sprechen für sich und haben eine nonverbale Ausstrahlung – durch die Haltung der MitarbeiterInnen, die Atmosphäre im Haus, die den verschiedenen Generationen eröffneten Handlungsmöglichkeiten. Familienfreundlichkeit und die Kultur der Wertschätzung sind spürbar und erlebbar.

Gezielte Kommunikationsmassnahmen verdeutlichen die Botschaft der Kirchgemeinde.

Dreistufige Finanzplanung

Sie beinhaltet Entwicklungs-, Investitions- und Betriebskosten und zeigt die Finanzierungswege auf. Das gilt für kleine und grosse Projekte.

Prinzip „Lebendige Ordnung“

Kleinkinder lassen gerne ihre Mäntel und Schuhe auf dem Boden liegen. Eine Garderobe auf ihrer Höhe, eine Sitzbank und ein Schuhgestell ermöglichen ihnen, selbständig zu handeln, und das erfüllt sie mit Stolz. Es kommt ihrer Grundmotivation entgegen: Gross werden. Dann halten sie sich auch gerne an die Regel: Mäntel versorgen! – wenn sie in ihrer Sprache und konsequent kommuniziert wird.

Das Prinzip „Lebendige Ordnung“ arbeitet mit den Eigenheiten der Generationen, nicht gegen sie. Sie passt ihre Infrastruktur den unterschiedlichen Bedürfnissen an. Handlungsabläufe, Einrichtungen und Regeln berücksichtigen altersentsprechende Verhaltensweisen und Bedürfnisse. So werden Konflikte, der Arbeitsaufwand und der Verdruss der MitarbeiterInnen in Grenzen gehalten. Die kleinen und grossen BenutzerInnen fühlen sich willkommen und wertgeschätzt.

In der Kirchgemeinde Friesenberg gab es früher im Untergeschoss einen Lichtschacht mit Hydrokultur. Die Kinder, angeregt von den Kügelchen, spielten immer wieder damit. Jetzt ist in dieser Nische eine Ludothek entstanden – und die Kinder haben viel zu tun und zu spielen!

Einfache, direkte Organisationsstruktur

familien-kirche besticht durch einfache Betriebs- und Arbeitsabläufe. Die interdisziplinäre Projektgruppe (Vertreter von Behörden, Mitgliedern und Mitarbeitenden aller Stufen) klärt Kompetenzen und Verantwortlichkeiten; und sie sorgt für den Informationsfluss zwischen Behörden und Mitarbeitenden.

Berufsbilder und Berufsrollen

Familienfreundlichkeit und Spielkultur beeinflussen einzelne Berufsbilder.

Beispiel SigristInnen

Sie werden zu GastgeberIn und Bezugspersonen für kleine und grosse Gäste. Sie tragen die Familienfreundlichkeit mit, kennen die Bedürfnisse von Jung und Alt, setzen das Prinzip „Lebendige Ordnung“ konkret um, kommunizieren Regeln, haben Verständnis für spielende Kinder samt Begleitgeräuschen und verhalten sich so, dass sich jeder Gast wohl und akzeptiert fühlt – eine vielseitige und anspruchsvolle Aufgabe.

Stellenbeschreibungen, Verträge etc. werden entsprechend den neu definierten Anforderungen angepasst.

Der Sigrist als Gastgeber: Christian Zogg in Zürich-Friesenberg



Beispiel PfarrerInnen

Sie beziehen in ihre Arbeit die Bedürfnisse der Generationen mit ein. Sie sind offen für neue, zeitgemässe Formen der Gemeinschaft und des Feierns, denn familien-kirche-Projekte gehen Hand in Hand mit einem Kulturwechsel. Handlungsorientierte Arbeitsweisen, Methoden und dementsprechende Fachkompetenzen sind von Seiten der PfarrerInnen gefragt.

Beispiel Sozial-Diakonisch Mitarbeitende

Sie sind ExpertInnen für vernetzende Arbeit, niederschwellige Angebote und Beratung und haben damit eine Drehscheibenfunktion. Sie sehen, wo es brennt, was Not tut und wirken als

Dolmetscher für die Bedürfnisse und Sehnsüchte der Menschen. Sie suchen gemeinsam mit den Betroffenen nach Lösungen und fördern die Gestaltungsfähigkeit und Partizipation der Menschen. Die generationenverbindende Perspektive wird in die Stellenbeschreibung aufgenommen.

Beispiel KatechetInnen

Ihr Kerngeschäft ist Religionsunterricht, Kirchliche Unterweisung, Elternkontakte. Sie haben den direkten Draht zu den Kindern, Jugendlichen und Familien. Für die Kinder sind sie bis zur Konfirmation oft über Jahre die wichtigste Bezugsperson zur Kirchgemeinde. Die Beziehungspflege zu Kindern und Familien braucht Zeit und wird in der Stellenbeschreibung festgehalten. In den interdisziplinären Arbeitsgruppen haben ihre Stimmen Gewicht.

Weiterbildung

Die Entwicklung des familien-kirche-Projekts ist für alle Beteiligte ein gemeinsamer Weiterbildungsprozess. Punktuelle Weiterbildungen zu den 4 Säulen des familien-kirche-Modells können je nach Situation sehr sinnvoll sein – sei dies in den Bereichen Spielpädagogik, Generationenprojekte, Kommunikation, Finanzplanung, Betriebsorganisation, Gesprächsführung, usw. Sie liefern Impulse für die tägliche Arbeit sowie wichtige Grundlagen.

Familienfreundlich zu Mitarbeitenden

Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört bei familien-kirche dazu:

- Arbeitsorganisation und Arbeitszeit flexibel gestalten
- Förderung der Teilzeitarbeit für Frauen und Männer in allen Berufen und auf allen Hierarchiestufen
- Unterstützungsangebote im Bereich Kinderbetreuung
- Weiterbildung für alle
- Schlüsselkompetenzen nutzen
- Laufbahnförderung
- Links
 - ⇒ *Fairplay at work in Unternehmen*
www.equality-office.ch
 - www.bbl.admin.ch/bundespublikationen
 - ⇒ www.worklife.ch
 - ⇒ www.familienmanagement.ch
 - ⇒ www.und-online.ch
 - ⇒ www.gendermainstreaming.com