

Konzept

Förderung der Freiwilligenarbeit im Bezirk Pfäffikon ZH

**Auftraggeberin:
Gemeinnützige Gesellschaft
des Bezirks Pfäffikon**

Elsbeth Fischer-Roth

benevol

Januar 2017/erg. März 2017

Konzept Förderung Freiwilligenarbeit Bezirk Pfäffikon

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
1. Freiwilligenarbeit in der Schweiz	4
1.1. Wert und Umfang, Motivationen	4
1.2. Entwicklungen	6
1.3. Erfolgsfaktoren	8
2. Freiwilligenarbeit im Bezirk Pfäffikon	9
2.1. Bestandesaufnahme	9
2.2. Bestehende Förderung	9
2.3. Bedarf zusätzliche Förderung	12
2.4. Weshalb ist Förderung notwendig	12
3. Zielsetzung	15
4. Rahmenbedingungen und Aufgaben	15
4.1. Fachliche Rahmenbedingungen	16
4.2. Information und Beratung für Vereine und Non-Profit- Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten oder dies planen	17
4.3. Vermitteln von Freiwilligen an Einsatzorganisationen	17
4.4. Information und Beratung von Freiwilligen	17
4.5. Öffentlichkeitsarbeit	17
4.6. Weiterbildungsangebote	18
4.7. Weitere Angebote (Ausbau)	18
5. Varianten für die Förderung	20
5.1. Variante 1: Ausschreiben von Freiwilligen-Einsätzen	20
5.2. Variante 2: Plattform mit Öffentlichkeitsarbeit und Beratung	20
5.3. Variante 3: zusätzlich Beratung Freiwillige	20
5.4. Variante 4: ausgebauter benevol-Fachstelle	20
6. Beurteilung der Varianten	20
7. Organisation, Zusammenarbeit	23
7.1. Gemeinnützige Gesellschaft Bezirk Pfäffikon	23
7.2. Zusammenarbeit	23
7.2.1. Organisationen, Vereine	
7.2.2. Einzelpersonen / Freiwillige	
7.2.3. Gemeinden	
7.2.4. Clientis Zürcher Regionalbank	
7.2.5. benevol Schweiz	
7.3. Personelle Besetzung	25
7.4. Infrastruktur	26
8. Weiteres Vorgehen	26

Zusammenfassung

Freiwilligenarbeit war und ist ein grosser gesellschaftlicher Wert, den es zu erhalten und auszubauen gilt. Rund ein Drittel der erwachsenen Bevölkerung in der Schweiz engagiert sich freiwillig. Aufgrund der demografischen und gesellschaftspolitischen Entwicklung muss dieses gesellschaftliche freiwillige Engagement bewusst gefördert und unterstützt werden, damit wir auch in Zukunft darauf zählen können.

Die Gemeinnützige Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon setzt sich ein für die Förderung des freiwilligen Engagements im Bezirk. Damit soll die bestehende, vielfältige Freiwilligenarbeit in der Region durch fördernde Rahmenbedingungen unterstützt und weitere Bewohnerinnen und Bewohner in das freiwillige Engagement eingebunden werden.

Eine positive Entwicklung der Region bedingt den Einbezug möglichst vieler Einwohnerinnen und Einwohner. Das Wachstum der Gemeinden in der Region und die damit verbundenen Veränderungen erfordern starke Integrationsbemühungen und dies nicht nur für Menschen aus anderen Ländern. In einer Zeit, in der Beheimatung vor allem über Interessen erfolgt, ist den Aktivitäten im Bereich von Sport, Kultur und Freizeit grosse Beachtung zu schenken. Kultur und Sport können nicht stattfinden ohne vielfältiges freiwilliges Engagement. Beheimatung heisst aber auch, dass Menschen sich in ihrem Wohnumfeld aktiv um andere kümmern und selbst Unterstützung erfahren dürfen.

Aufgrund der schweizerischen Statistiken sind im Bezirk Pfäffikon rund 11'000 Menschen in irgendeiner Form freiwillig engagiert. Sie erbringen 4.9 Millionen Stunden pro Jahr – das entspricht etwa 2'700 Vollzeitstellen! Dieses grosse Engagement ist ein ökonomischer Standortvorteil, der gepflegt und ausgebaut werden muss. Vor allem auch Menschen im Rentenalter verfügen über sehr viele Ressourcen, die mit guten Rahmenbedingungen zum Wohl der Region abgeholt werden können und müssen.

In der Umsetzung dieser Zielsetzungen soll ergänzend zum bereits ins Leben gerufenen Bravo-Preis eine Anlauf- oder Fachstelle für Freiwilligenarbeit aufgebaut werden. Diese kann im Höchstfall als benevol-Fachstelle folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Information und Beratung für Vereine und Non-Profit-Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten oder dies planen
- Vermitteln von Freiwilligen an Vereine und Einsatzorganisationen
- Information und Beratung von Freiwilligen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Sichtbarmachen und Anerkennen der Freiwilligenarbeit im Bezirk Pfäffikon
- Angebot von Weiterbildungen für Freiwillige und Mitglieder von Vereinsvorständen

Nach einer Aufbauphase können der Fachstelle weitere Aufgaben übertragen werden, wie z.B. die Entwicklung neuer Projekte, die Zusammenarbeit mit den umliegenden Bezirken und mit Firmen oder der Aufbau einer Zeitbörse.

Das Konzept schlägt verschiedene Varianten für den Auf- und Ausbau der Förderung des freiwilligen Engagements in der Region Pfäffikon vor:

- Sichtbarmachen und Anerkennen: Bravo-Preis der GGPB (bereits realisiert) und Ausbau durch kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit
- Einsatz der Web-Plattform www.benevol-jobs.ch: Möglichkeit der Ausschreibung von Freiwilligeneinsätzen
 - Bekanntmachen der Plattform bei Einsatzorganisationen und bei Freiwilligen
 - Bewirtschaften der Plattform
- Beratungsangebot für Einsatzorganisationen
- Beratungsangebot für Freiwillige
- Verstärken der Öffentlichkeitsarbeit
- Angebot von Weiterbildungen

Diese Varianten sind so aufgebaut und aufeinander abgestimmt, dass sie stufenweise realisiert werden können.

In vielen Regionen der Schweiz bestehen bereits Fachstellen für Freiwilligenarbeit mit dem Namen „benevol“. Sie sind zu einer Dachorganisation „benevol Schweiz“ zusammengeschlossen. Es besteht die Möglichkeit, dass sich die Fachstelle in Pfäffikon benevol Schweiz anschliesst und den Namen benevol Pfäffikon tragen kann. Damit kann sie von den Erfahrungen, Instrumenten und der Unterstützung von benevol Schweiz profitieren. Eine Mitgliedschaft bei benevol Schweiz ist auch möglich, wenn die Anlauf- und Fachstelle noch nicht vollständig den Anforderungen entspricht, jedoch ein entsprechender Ausbau beabsichtigt ist.

Das Angebot der Förderung des freiwilligen Engagements im Bezirk soll die Gemeinnützige Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon stärken. Ein Weg dazu ist, dass Vereine, Organisationen und Einzelpersonen durch ihre Mitgliedschaft bei der GGPB einerseits selbst profitieren können (vergünstigtes oder unentgeltliches Angebot, z.B. für die Ausschreibung von Inseraten, für Beratungen und für Weiterbildungen), andererseits mithelfen, die Freiwilligenarbeit als wichtiger Bestandteil unserer Gesellschaft zu erhalten und zu fördern.

Weiteres Vorgehen:

Anfang März 2017 hat der Vorstand der Gemeinnützigen Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon einen wichtigen Grundsatzentscheid getroffen, indem er das im vorliegenden Konzept vorgeschlagene Vorgehen grundsätzlich guthiess. Die Generalversammlung im Mai 2017 wird über das Konzept und das weitere Vorgehen informiert.

Im Sommer 2017 sollen in einer breiten Vernehmlassung möglichst viele Beteiligte und Partner angesprochen und miteinbezogen werden. Diese Vernehmlassung kann in Form einer Tagung organisiert werden.

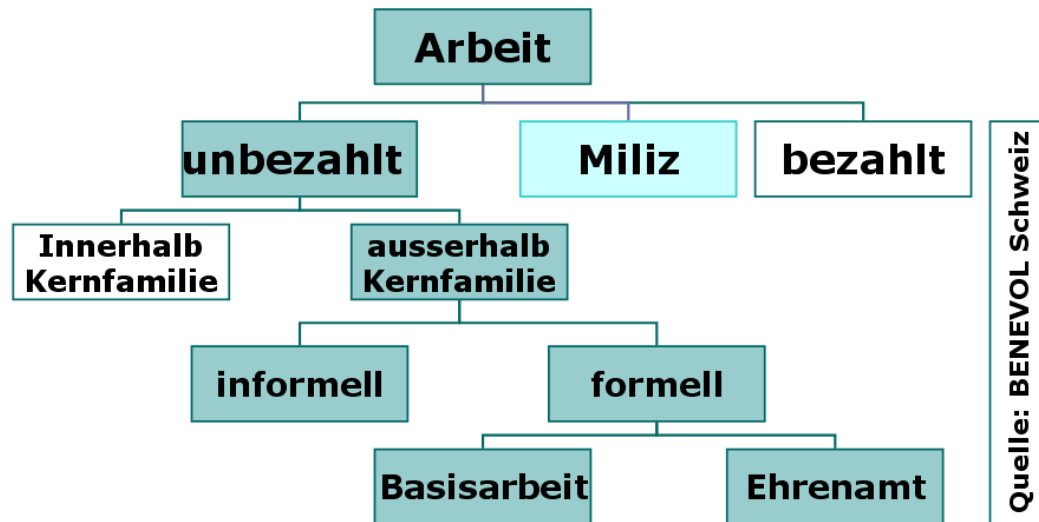
benevol Schweiz / Elsbeth Fischer

Schaffhausen, 10. Januar 2017 / überarbeitet und ergänzt 15. März 2017

Freiwilligenarbeit in der Schweiz

1.1. Wert und Umfang, Motivationen

Definition: Freiwilligenarbeit ist unbezahlte Arbeit, die ausserhalb der eigenen Kernfamilie zugunsten von Mitmenschen und Umwelt geleistet wird:



Formelle Freiwilligenarbeit bedeutet, dass das Engagement innerhalb von Vereins- oder Organisationsstrukturen ausgeübt wird, informelle Freiwilligenarbeit umfasst die Nachbarschafts- und Freundeshilfe, die direkt und nicht organisiert erfolgt.

In der Schweizerischen Arbeitskräftebefragung des Bundesamtes für Statistik (SAKE) wurde 1997 erstmals die freiwillige unbezahlte Arbeit in der Schweiz erfragt und ausgewiesen. Diese Zahlen öffneten den Weg für weitere Auswertungen und insbesondere auch für eine monetäre Aufrechnung (BFS 2007: rund 40 Mrd. Franken¹).

Mit dem Freiwilligen-Monitor (2006, 2009 und 2014)² stehen in der Schweiz detaillierte Zahlen zur Verfügung. Sie zeigen, dass sich rund ein Drittel der Bevölkerung über 15 Jahren in der Freiwilligenarbeit engagiert:

- Formelle Freiwilligenarbeit: 20 % (davon 10 % ehrenamtlich, d.h. gewählt)
- Informelle Freiwilligenarbeit: 19 % der Bevölkerung

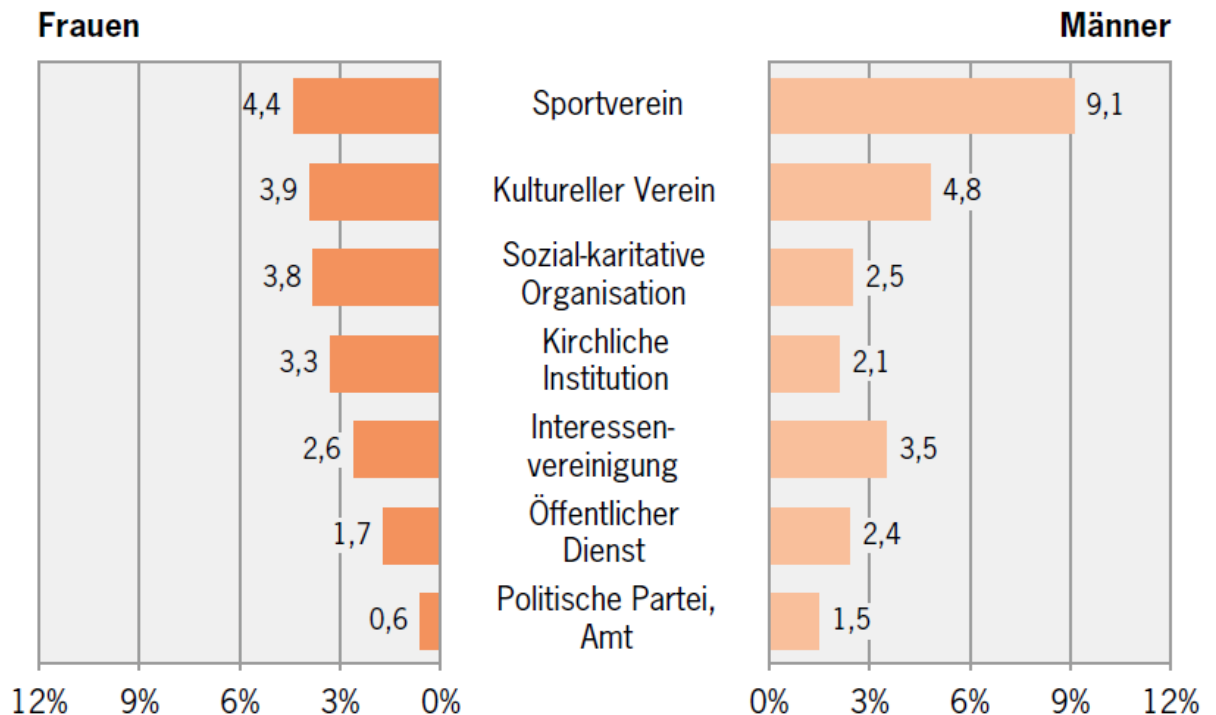
Insgesamt werden in der Schweiz pro Jahr rund 670 Millionen Stunden freiwillige Arbeit geleistet – je zur Hälfte in der formellen und in der informellen Freiwilligenarbeit. Als Vergleichsgrösse dazu: Im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen wurden im Jahr 2013 853 Mio. Stunden bezahlt gearbeitet.³

¹ Bundesamt für Statistik – www.bfs.admin.ch - Unbezahlte Arbeit – Daten, Indikatoren Satellitenkonto Haushaltsproduktion - Monetäre Bewertung

² Freiwilligen-Monitor Schweiz

³ Bundesamt für Statistik, Freiwilligenarbeit in der Schweiz 2014

Die grösste Beteiligung in der formellen Freiwilligenarbeit besteht in der Schweiz im Bereich der Sport- und der Freizeit-Vereine.⁴



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Unbezahlte Arbeit 2013

© BFS 2015

Die in diesem Engagement ausgeübten Tätigkeiten werden wie folgt angegeben (Mehrfachnennungen):⁵

- Organisation und Durchführen von Treffen und Veranstaltungen (28 %)
- Führungsaufgaben (18 %)
- Praktische Arbeiten (18 %)
- Persönliche Hilfestellungen (16 %)
- Spass haben, Austausch und Kommunikation pflegen (16 %)
- Verwaltungstätigkeiten (14 %)
- Betreuen/Leiten einer Gruppe (13 %)
- Organisation und Durchführen von Hilfsprojekten (9 %)
- Beratung (7 %)
- je 6 % für „Informationsarbeit“ und „Lebensqualität im eigenen Umfeld verbessern“

Die informelle Freiwilligenarbeit besteht zu 43 % aus „persönlichen Hilfestellungen“. An zweiter Stelle wird die „Kinderbetreuung“ mit 38 % genannt, dies sind häufig Grosseltern, die ihre Enkel betreuen.

⁴ Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2013

⁵ Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016

Im Durchschnitt geben die Freiwilligen an, dass sie rund 3.5 Stunden pro Woche für ihr freiwilliges Engagement aufwenden, wobei rund ein Viertel aller Freiwilligen weniger als eine Stunde pro Woche im Einsatz ist.⁶

Die von den Freiwilligen angegebenen Motivationsgründe haben sich in den vergangenen 15 bis 20 Jahren verändert: In den 90er-Jahren wurde in verschiedenen Umfragen, aber auch in den direkten Gesprächen mit den Freiwilligen das altruistische Motiv – mir geht es gut, ich will etwas davon weitergeben – als Hauptmotiv genannt. Bei neueren Umfragen, z.B. auch dem Freiwilligen-Monitor Schweiz, wird zwar das Motiv „Gutes tun“ immer noch genannt, aber nicht zuerst und in Verbindung mit anderen Motivationen:

- Spass haben an der Tätigkeit (83 %)
- mit anderen zusammen etwas bewegen (74 %)
- anderen Menschen helfen (67 %)
- mit Menschen zusammen kommen (61 %)
- eigene Kenntnisse / Erfahrungen einsetzen und erweitern (59 %)
- Verantwortung haben (52 %)

Die Beweggründe „besseres Ansehen“, „Glaube“ und „Anerkennung“ rangieren mit 25 % Zustimmung am Schluss.

1.2. Entwicklungen: vom „Geschehen lassen“ zur Förderung

Bis in die erste Hälfte der 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts war Freiwilligenarbeit etwas, das häufig als Ergänzung hingenommen wurde ohne bewusste Förderung. In den 70er-Jahren hatte eine „Professionalisierung“ eingesetzt. Im Rahmen dieser Entwicklung wurden viele freiwillig erbrachte Leistungen vor allem in sozialen, karitativen und kirchlichen Organisationen durch bezahlte ersetzt, verbunden mit höheren Anforderungen sowohl an das Personal wie an die Leistung. Vor allem im Sozialbereich wurde freiwilliges Engagement dann häufig als suspekt beurteilt. Der Ökonom und Soziologe Isidor Wallimann hatte bereits Anfang der 90er-Jahre in seiner Studie⁷ festgestellt dass: *die (Freiwilligen) unbezahlt öffentliche Sozialarbeit leisten (siehe WoZ Nr. 19/01). Sie erledigten "keine Putzarbeiten; sie pflegen die Gebrechlichen nicht, sie bringen ihnen Weihnachtsgeschenke. Ihre Hilfe erfolgt aus einer sicheren gesellschaftlich anerkannten Position und trifft unsichere Randexistenzen." Mehr noch: Sie profitierten "vor allem selber von ihrer freiwilligen Tätigkeit": "Die meisten Freiwilligen gehören einer in jeder Hinsicht privilegierten Gruppe an. Sie haben überdurchschnittlich viel Freizeit, Einkommen, Vermögen, Bildung und Status. Von all ihren Privilegien treten sie leider das falsche ab - die freie Zeit. Mit ihrer Gratisarbeit drücken sie die Löhne und verhindern die Entstehung neuer Arbeitsplätze."*⁸

(Bemerkung Autorin: Isidor Wallimann hat wenige Jahre vorher im Vorwort zur Studie „Freiwillige im Sozialbereich“⁹ durchaus noch eine andere Haltung vertreten. Er schreibt dort: „.... In undifferenzierter Weise wird immer wieder behauptet, dass Freiwillige die Lohnstruktur unterwanderten und Erwerbstätige aus dem Sozialbereich verdrängten. Diese Studie weist aber nach, dass dem zur Zeit kaum so ist.“.)

⁶ Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016

⁷ Wallimann, Isidor: Freiwillig Tätige im Sozialbereich und anderen Bereichen. Höhere Fachschule für Soziale Arbeit, Basel 1993, Heft 2

⁸ Madörin, Mascha: Die Krise der Freiwilligenarbeit, WoZ 07.01.2005

⁹ Rolf Fischler, Margot M. Lande: Freiwillige im Sozialbereich, Vorwort, Editions Heuwinkel, Neu-Allschwil/Basel, 1990

Die sehr pointierten Äusserungen von Wallimann bewirkten dann (selbstverständlich) auch Aussagen und Studien, die das Gegenteil bewiesen. Gerade weil die Aussagen von Wallimann sich „nur“ auf einen kleinen Ausschnitt von freiwilligem Engagement bezogen – nämlich meist Frauen mittleren Alters, die sich neben ihrer Familientätigkeit im sozialen Bereich engagierten – waren diese Aussagen gut zu widerlegen, z.B. mit den vielen anderen, die in Sport, Kultur und Interessengemeinschaften, Jugendarbeit, Gesundheits- und Beziehungsförderung leisten oder diejenigen, die mit Führungsaufgaben Vereine und Stiftungen (auch im sozialen Bereich) leiten (die dann wieder bezahlte Arbeitsplätze aufbauen!).

An der Europäischen Freiwilligenuniversität in Luzern im Jahre 2005 zeigte der Referent Hansjörg Siegenthaler auf, dass die Uneigennützigkeit beim Einstieg in die Freiwilligenarbeit immer noch eine Hauptvoraussetzung sein muss, da die „weichen Faktoren“ des Nutzens im Vorfeld einer Tätigkeit durch die freiwillig tätige Person nicht abgeschätzt werden können.¹⁰

Der von der Frauen-Synode 2000 im Jahre 1995 in Auftrag gegebene Bericht zur Situation der Freiwilligenarbeit in 14 Kirchgemeinden¹¹ zeigte ein sehr uneinheitliches Bild: Nur in einer der befragten Kirchgemeinden wurde die geleistete Freiwilligenarbeit ausgewiesen und nur in acht Kirchgemeinden wurde eine Adresskartei mit den Angaben der Freiwilligen geführt. Die Detailbefragungen zeigten dazu, dass diese Adresskarteien zum Teil nicht vollständig waren: Im Gespräch merkten die Verantwortlichen, dass die eine oder andere Gruppe „vergessen“ gegangen war. Alle beteiligten Kirchgemeinden waren erstaunt über das grosse Ausmass der unbezahlt geleisteten Einsätze.

In der Befragung hatten die Kirchgemeinden auch Massnahmen zu beurteilen. Hier wurde als „mutige Massnahme“ die „Förderung durch Qualifizierung“ angegeben, wobei diese Massnahme für die Förderung von Einsätzen von Jugendlichen als wichtiger beurteilt wurde, denn „Jugendliche sollen etwas profitieren können“. (Die Autorin arbeitete in der Projektgruppe dieser Studie mit.)

In den 90er-Jahren wurden von verschiedenen Seiten Anstrengungen unternommen, um Freiwilligenarbeit zu fördern: grosse kirchliche und karitative Organisationen bauten eigene Fachstellen auf, verschiedene unabhängige (benevol-)Fachstellen wurden gegründet und vor allem auch im Sportbereich wurde das Kapital „Freiwilligenarbeit“ immer mehr wahrgenommen und gepflegt. Beispiel: Der Schweizerische Turnverband hatte schon Anfangs der 90er Jahre für seine angeschlossenen Verbände und Vereine ein umfassendes Schulungsangebot zur Verfügung gestellt, das nicht nur fachliches Wissen zum „Turnen“ beinhaltete, sondern auch Vorstandsseminare.

Im Kanton Bern und im Kanton Thurgau wurden erste Versionen eines „Sozialzeit-Ausweises“ entwickelt und die Koordination Freiwilligenarbeit Bern bot mit den „Standards zur Freiwilligenarbeit“ ein Merkblatt für den guten Umgang mit Freiwilligen an. Aus diesen beiden Instrumenten entwickelten sich einerseits der Schweizerische Sozialzeitausweis und andererseits die benevol Standards für Freiwilligenarbeit.

Vor allem wurden damit erreicht, dass Freiwilligenarbeit ein Feld wurde, womit sich bezahlte und hauptberuflich angestellte Personen wie auch Forschende beschäftigten und dass Erfolgsfaktoren entwickelt wurden für den Einsatz von Freiwilligen.

¹⁰ Peter Farago und Herbert Ammann (Hrsg.): Monetarisierung der Freiwilligenarbeit, S. 29 ff

¹¹ Frauenkirchen-Synode Schweiz, Projektgruppe unbezahlte Arbeit: Ohne unbezahlte Arbeit kein Leben in den Kirchgemeinden, 1999

1.3. Erfolgsfaktoren

Die statistischen Grundlagen sind ein wichtiger Input für das Schaffen von Freiwilligeneinsätzen, für die auch Freiwillige gefunden werden können. Die Freiwilligen sind diejenigen, die über Erfolg oder Misserfolg bestimmen. Freiwilligenarbeit kann nicht angeordnet oder befohlen, sie muss immer erfragt und erbeten werden.

Für die Einsatzorganisationen und Vereine bedeutet das, dass Einsätze so definiert und organisiert werden müssen, dass sie den Wünschen und Möglichkeiten der Freiwilligen entsprechen. Damit müssen sich Einsatzorganisationen aktiv mit den Möglichkeiten und Grenzen von freiwilligen Einsätzen befassen, also ein eigentliches „Freiwilligen-Management“ betreiben. benevol Schweiz bietet mit dem benevol-Wegweiser Informationen und Merkblätter zu Freiwilligenmanagement und Freiwilligen-Koordination an.¹²

Hauptpunkte für erfolgreiche Einsätze in der Freiwilligenarbeit sind:

- ✓ Die Einsätze der Freiwilligen sind klar und eindeutig definiert und abgegrenzt.
- ✓ Es ist klar definiert, welche speziellen Ziele diese Arbeit mit Freiwilligen erreichen will, die mit bezahltem Personal nicht oder nicht in diesem Masse bzw. dieser Qualität erreicht werden kann.
- ✓ Finanzielle und personelle Ressourcen für die Einführung, Führung und Begleitung der Freiwilligen sind vorhanden.
- ✓ Einführungs- (und teilweise auch Weiterbildungs-)angebote sind je nach Einsatz notwendig und müssen von den Freiwilligen auch besucht werden.
- ✓ Es erfolgt eine bewusste Auslese der Freiwilligen und nicht geeignete Personen werden abgewiesen, bzw. es wird für sie ein passender Einsatz gesucht.
- ✓ Die Freiwilligen werden im vorgegebenen Rahmen des Projektes aktiv miteinbezogen mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten.
- ✓ Der Anerkennung und dem Dank an die Freiwilligen wird eine hohe Bedeutung zugemessen.
- ✓ Die Freiwilligen sind „König“ – sie bestimmen das Mass ihres Engagements (selbstverständlich im Rahmen des Projektes).
- ✓ Es wird keine monetäre Einsparung angestrebt, sondern eine Verbesserung der Qualität der Leistung.

Diese Erfolgsfaktoren gelten nicht nur für Non-Profit-Organisationen, sondern in gleichem Masse auf für Vereine. Auch Vereine müssen die in ihren Reihen geleistete Freiwilligenarbeit bewusst handhaben und fördern. Allerdings ist dies oft schwieriger, weil diejenigen Personen, die für dieses „Freiwilligen-Management“ zuständig sind, in Vereinen selbst freiwillig tätig sind.

Auch für Vereine ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, dass gute Rahmenbedingungen geschaffen und die dafür notwendigen finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden für

- ✓ alle anfallenden Unkosten (Bürokosten, Fahrspesen, weitere Auslagen)
- ✓ notwendige und wünschbare Weiterbildungen (inkl. Reise- und Verpflegungskosten!)
- ✓ Versicherungen (Haftpflicht ist „muss“, weitere Versicherungen je nach Vereinstätigkeit)
- ✓ Dank und Anerkennung

Einer der häufigsten „Misserfolgskfaktoren“ ist, dass bereits Engagierte immer wieder für neue Aufgaben angefragt werden – so lange, bis das Engagement ihre Möglichkeiten überschreitet und sie sich ganz zurückziehen.

¹² benevol Schweiz: <http://www.benevol.ch/de/merkblaetter.html>

Als Hindernis für ein Engagement wird in verschiedenen Umfragen eine „unzureichende Information“ oder „das Passende nicht gefunden“ genannt. Dies deutet darauf hin, dass mit guter Information und mit einem breiten Angebot sich die Beteiligung an freiwilliger Arbeit steigern lässt. Initiativen wie die ARD-Themenwoche¹³ zeigen, dass ein Potential besteht an Menschen, die bereit sind, ihre Zeit und ihr Wissen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

2. Freiwilligenarbeit im Bezirk Pfäffikon

2.1. Bestandesaufnahme

Wenn die schweizerischen Statistiken auf die Grösse des Bezirks Pfäffikon gerechnet werden, sind im Bezirk rund 11'000 Menschen in irgendeiner Form freiwillig in einem Verein, einer Institution oder einer Organisation engagiert. Fast ebenso viele setzen sich in der Nachbarschafts- und Freundeshilfe spontan und ohne Vermittlung ein. Sie erbringen gemeinsam 4.86 Millionen Stunden pro Jahr – das entspricht etwa 2'700 Vollzeitstellen!¹⁴

In den zehn Gemeinden des Bezirks sind rund 480 verschiedene Vereine auf den Webseiten der Gemeinden aufgeführt: Sport, Kultur, Interessenvereinigungen vielfältigster Art. Alleine für die Mitarbeit in den Vereinsvorständen dürften sich damit zwischen 2'400 und 2'800 Menschen einsetzen. In diesen Zahlen nicht eingerechnet ist die Mitarbeit bei Anlässen, bei denen oft (fast) alle Vereinsmitglieder eingesetzt sind.

Weiter sind in Kirchgemeinden, kirchlichen Institutionen, Heimen und in Besuchsdiensten der Pro Senectute, der gemeinnützigen Frauenvereine und weiteren Institutionen viele Menschen im sozialen Bereich aktiv. Eine Umfrage bei den reformierten und katholischen Kirchgemeinden sowie bei den Heimen im Bezirk zeigte, dass pro Kirchgemeinde bzw. Heim zwischen 20 und 150 Personen als Freiwillige im Einsatz sind. Eine Kirchgemeinde gab an, dass sie auf rund 300 Freiwillige zählen darf. Ebenfalls freiwillig und in den allermeisten Fällen unentgeltlich wird die Arbeit für politische Parteien in den Gemeinden erbracht.

2.2. Bestehende Förderung des freiwilligen Engagements im Bezirk Pfäffikon

2.2.1. Gemeinden

Die Gemeinden sind sich des grossen Wertes des freiwilligen Engagements für die gesamte Gemeinschaft und die Entwicklung der Gemeinden bewusst. In einer Umfrage gab die Hälfte der antwortenden Gemeinden an, dass sie eine Kontaktperson bzw. Anlaufstelle für Vereine und Freiwilligenarbeit eingesetzt hätten. Die Gemeinden fördern dieses Engagement in vielfältiger Weise:

¹³ „Ist doch Ehrensache“, 9.-15.5.2009

¹⁴ Im Bezirk Pfäffikon leben rund 59'000 Menschen, dies sind 0.73 % der schweizerischen Bevölkerung

▼ durch zur Verfügung stellen von Räumen	85,71%
▼ durch zur Verfügung stellen von Infrastruktur (Büro, Drucker, Fahrzeuge usw.)	28,57%
▼ durch finanzielle Unterstützung	85,71%
▼ durch die Möglichkeit von Publikationen auf unserer Webseite / in unseren Gemeinde-Infos	85,71%
▼ durch Vernetzungstreffen, Möglichkeit der Vorstellung bei Neuzuzüglern	57,14%
▼ durch Dankanlass	28,57%

2.2.2. Kirchengemeinden und Heime

Die befragten Kirchengemeinden (reformierte und katholische) sowie die Heime (Alters- und Pflegeheime) können auf ein grosses Potential von freiwilligen Mitarbeitenden zählen und fördern dieses Engagement bewusst. In der Umfrage gaben sie die Fördermassnahmen gemäss folgender Liste an, in den Kommentaren wurde zusätzlich erwähnt, wie wichtig dieses Engagement geschätzt wird.

Vor allem die Kirchengemeinden verfügen über sehr gute Rahmenbedingungen und eine gut ausgebaute Anerkennungskultur:

▼ Ansprechperson, zuständige Kontaktperson für Freiwillige	100,00%
▼ Weiterbildung und Erfahrungsaustausch	100,00%
▼ Einführungs-/Schulungsangebote	33,33%
▼ regelmässige Gespräche	77,78%
▼ Abgabe des DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT als Kompetenznachweis	44,44%
▼ Dankanlass	77,78%
▼ durch zur Verfügung stellen von Infrastruktur (Büro, Drucker, Fahrzeuge usw.)	100,00%
▼ kleine Geschenke	100,00%

Die Umfrage in den Heimen zeigte, dass noch nicht alle Heime über Ansprechpersonen und Weiterbildungsangebote verfügen – jedoch werden Besuchsdienste in Heimen zum Teil durch die Pro Senectute oder die Gemeinnützigen Frauenvereine wahrgenommen, die selbst über die notwendigen Rahmenbedingungen verfügen.

▼ Ansprechperson, zuständige Kontaktperson für Freiwillige	71,43%
▼ Weiterbildung und Erfahrungsaustausch	28,57%
▼ Einführungs-/Schulungsangebote	28,57%
▼ regelmässige Gespräche	42,86%
▼ Abgabe des DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT als Kompetenznachweis	0,00%
▼ Dankanlass	85,71%
▼ kleine Geschenke	71,43%

2.2.3. Gemeinnützige Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon

Die Gemeinnützige Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon hat im Jahre 2016 erstmals den Bravo-Preis für freiwilliges Engagement ausgerichtet.

Auf die Ausschreibung meldete sich eine erfreulich hohe Zahl von Vereinen und Organisationen aus ganz verschiedenen Sparten und aus fast allen Gemeinden des Bezirkes Pfäffikon. Eine Jury legte der Generalversammlung der GGBP eine Auswahl von drei möglichen Preisträgern vor: Verein Muucamp Russikon, Gruppe für Deutschunterricht für Asylsuchende Weisslingen und Oekumenischer Basarverein Illnau. Die Generalversammlung wählte den Verein Muucamp Russikon aus.

Der Bravo-Preis soll im Jahre 2019 erneut ausgeschrieben werden.

Fazit:

Im Bezirk Pfäffikon besteht ein sehr breites Engagement in allen Bereichen der Freiwilligenarbeit. Damit auch in Zukunft darauf gezählt werden kann, muss dieses freiwillige Engagement noch stärker sichtbar und anerkannt werden.

2.3. Bedarf für zusätzliche Förderung des freiwilligen Engagements

Die Umfrage bei Gemeinden, Kirchgemeinden, Sektionen der Gemeinnützigen Gesellschaft sowie bei Heimen und weiteren grossen Freiwilligenorganisationen zeigte eine grosse Zustimmung zu zusätzlichen Fördermassnahmen im Bezirk Pfäffikon.

Folgende Fördermassnahmen wurden in der Umfrage vorgeschlagen:

- Möglichkeit des Ausschreibens der Suche nach neuen Freiwilligen (Webplattform, Inserate in Tageszeitungen, Publikationen)
- Anlauf- und Beratungsstelle für neue Freiwillige
- Beratung für Vereine und Einsatzorganisationen, die ihre Aufgaben (teilweise) mit Freiwilligen erfüllen
- Weiterbildungsangebot für Vereinsvorstände und Freiwillige
- Fachliche Beratung von Gemeinden in Bezug auf den Aufbau von freiwilligen Angeboten (z.B. im Bereich Integration)
- überregionale Anerkennungsformen (wie Bravo-Preis der Gemeinnützigen Gesellschaft)

Die höchste Zustimmung erhielt der Vorschlag der Realisierung von überregionalen Anerkennungsformen – dies zeigt, dass diese Form der Förderung durch die bereits erfolgte Vergabe des Bravo-Preises bekannt ist.

Ebenfalls von allen Befragten wurden die Punkte „Möglichkeit des Ausschreibens der Suche nach Freiwilligen“ (Zustimmung 40 – 71 %) sowie „Anlauf- und Beratungsstelle für Freiwillige“ (Zustimmung 57 – 80 %) als wichtig beurteilt.

Die weiteren vorgeschlagenen Massnahmen wurden unterschiedlich beurteilt, aufgrund der unterschiedlichen Breite der bestehenden Rahmenbedingungen und Unterstützungen ist es nicht überraschend, dass die Beurteilung differenziert ausfällt. Wie bei allen Umfragen zeigt sich auch hier, dass bekannte Massnahmen als wichtiger beurteilt werden als solche, die noch nicht bekannt sind.

Detaillierte Aussagen zur Umfrage siehe Anhang A.

2.4. Weshalb ist Förderung des freiwilligen Engagements notwendig

2.4.1. Demografische Entwicklungen

Die Entwicklungen unserer Gesamtgesellschaft haben auch für den Bezirk Pfäffikon ihren Einfluss:

- Der Anteil der älteren Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung nimmt zu.
- Die Familien werden kleiner, die familien-interne Unterstützung sinkt.
- Die Mobilität steigt. Dies hat einen Einfluss auf die familien-interne Unterstützung, aber auch auf die Integration.

Diese Entwicklungen haben nicht nur Einfluss auf die altersgerechten Dienstleistungen. Die älteren Menschen haben viele Ressourcen, die sie in eine Gesellschaft einbringen können und in den allermeisten Fällen auch wollen. Gerade eine Gesellschaft, die vor allem „jung und attraktiv“ sein will, braucht ein aktives Gegengewicht der Menschen, die erfahren und erprobt sind.

Diese Lebenserfahrungen können ältere Menschen im freiwilligen Engagement einbringen. Viele leisten bereits Freiwilligenarbeit und fühlen sich durch dieses Engagement anerkannt und nützlich.

Ein weiteres wichtiges Element des gesellschaftlichen Einbezugs von Menschen im Rentenalter ist die Bildung.¹⁵ Wenn die Möglichkeiten des Alters durch Bildung erschlossen werden, können sie in verschiedenen Praxisfeldern wirksam werden – vor allem auch im unbezahlten Engagement für die Gesellschaft.

Das Erbringen der Dienstleistungen (nicht nur für die ältere Bevölkerung) wird immer mehr einem Kostendruck unterliegen, der eine Reduktion der Dienstleistungen auf das absolut Notwendige erzwingen wird. Mit freiwilligen Einsätzen können diese Dienstleistungen ergänzt und verbessert werden, gerade in Bereichen, in denen das kostbare Gut „Zeit“ eine wichtige Rolle spielt. Diese Zeit bringen die älteren Menschen mit.

2.4.2. Integration und Teilhabe

Beheimatung und Zugehörigkeit erfolgt in unserer heutigen Gesellschaft sehr häufig über Interessen. Nicht die Tatsache, in einer Gemeinde, bzw. einem Quartier zu wohnen, gibt das Gefühl „daheim“ zu sein, sondern die Zugehörigkeit zu Menschen, die ähnliche Interessen und Vorlieben haben. Hier spielen die Vereine mit ihren ganz unterschiedlichen Angeboten eine sehr grosse Rolle. Wer über Interessen oder Hobbys mit anderen Menschen in Kontakt ist, wird auch im hohen Alter weniger vereinsamen.

Der Bezirk Pfäffikon wächst sehr stark (2010 – 2015: + 17 %)¹⁶ und der Zuwachs wird weiter anhalten. Die Nähe zu Zürich, die gute Infrastruktur in vielen Gemeinden und die hohe Wohnqualität sind Grundlagen für dieses Wachstum. Das Zusammenbringen von eingesessenen und neuen Bevölkerungsgruppen ist deshalb ganz wichtig. Integration muss immer beidseitig erfolgen, nicht nur neue Einwohnerinnen und Einwohner, sondern auch die schon lange im Bezirk Wohnhaften müssen einbezogen werden.

Freiwilliges Engagement kann für die Beheimatung ein wichtiger Erfolgsfaktor sein. Neue Einwohnerinnen und Einwohner fühlen sich angesprochen und ernst genommen, wenn sie ihre Ressourcen einbringen können.

„Alteingesessene“ erfahren durch das gemeinsame Engagement mit neuen Personen eine Aufwertung und Ergänzung ihrer Aktivitäten und ihres Einsatzes. Dies bestärkt gegenseitig.

2.4.3. Freiwilligenarbeit als ökonomischer Wert

Auf das freiwillige Engagement im Umfang von rund 2'700 Vollzeitstellen (siehe Punkt 2.1) kann der Bezirk Pfäffikon nicht verzichten. Dieses Engagement gerät durch eine Vielzahl von Faktoren unter Druck:

- Gesellschaftliche Entwicklungen wie Individualität, Mobilität und Eigeninteressen stehen einem Einsatz für die Allgemeinheit entgegen.

¹⁵ René Künzli, terzStiftung Berlingen, Bildung statt Betreuung, April 2011

¹⁶ Kanton Zürich, Direktion der Justiz und des Innern, Statistisches Amt, Bevölkerungswachstum

- Demografische Entwicklungen führen zu einem Rückgang der innerfamiliären Unterstützung. Dort wo diese innerfamiliäre Unterstützung noch besteht, geht sie zulasten von immer weniger Personen, die dann keine zeitlichen Ressourcen mehr haben, um sich für die Gemeinschaft zu engagieren.¹⁷
- Anforderungen an Leitungsaufgaben in Vereinen, Behörden und Stiftungen steigen. Dies führt zu Unsicherheiten und zum Rückzug.

Die Erfahrungen im In- und Ausland zeigen, dass mit einer im Vergleich zur erbrachten Leistung minimalen Förderung sehr viel erreicht werden kann. Die Förderung bewirkt, dass bereits Engagierte sich anerkannt fühlen und in ihrem Einsatz bleiben und dass ein weiterer Personenkreis angesprochen werden kann. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass von den Nicht-Engagierten rund ein Drittel zu einem Einsatz bereit wäre, den richtigen Einsatz aber noch nicht gefunden hat.

2.4.4. Ergänzung und Verbesserung des Bestehenden

Das bestehende, vielfältige Angebot im Bezirk Pfäffikon im Bereich von freiwilligem Engagement soll erhalten, ergänzt und ausgebaut werden. Die Gemeinnützige Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon hat sich klar dafür ausgesprochen, dass die Förderung der Freiwilligenarbeit im Bezirk eine der Hauptaufgaben der Organisation ist.¹⁸

Förderung des Bestehenden umfasst mehr als Festigung des Vorhandenen. Die Gesellschaft verändert sich schnell und die Entwicklung des freiwilligen Engagements ist eng mit den gesellschaftlichen Entwicklungen verknüpft. Eine sinnvolle und nachhaltige Förderung der Freiwilligenarbeit muss sich stetig weiterentwickeln und neue Strömungen und Gegebenheiten miteinbeziehen. Eine professionelle Förderung über Gemeindegrenzen hinweg bietet Möglichkeiten:

- Förderung der Nachbarschaftshilfe: Das Angebot „mitenand – fürenand“ in Russikon und Fehraltorf ist ein gutes Beispiel der Unterstützung der bestehenden, spontan geleisteten Nachbarschaftshilfe: Förderung wo nötig und Anerkennung des Bestehenden. Dieses Angebot kann auf alle Gemeinden des Bezirks ausgedehnt werden. Erfahrungen von anderen organisierten Nachbarschaftshilfen zeigen, dass es manchmal gut ist, wenn die Unterstützung nicht im engsten Umfeld erfolgt, sondern in einer anderen Gemeinde bzw. einem anderen Quartier. Damit können Ängste der Empfangenden aufgefangen werden.
- Soziale Dienste: In verschiedenen Bereichen können soziale Dienste ergänzt werden durch den Einsatz von Freiwilligen. Diese Projekte – wie z.B. Oma-Dienst, spitexergänzende Besuche, zusätzliche Unterstützung in Kinderhorten, Freizeit-Betreuung für Kinder – müssen in enger Zusammenarbeit und Absprache mit den Fachgremien erarbeitet werden.
- Private Beistandschaften: Private MandatsträgerInnen können Berufsbeistandschaften entlasten und den verbeiständeten Personen eine persönliche Begleitung bieten, die einen starken präventiven Charakter hat. Die eigentliche Mandatsführung wird mit einer Pauschale entschädigt, die ergänzenden Aufgaben der Begleitung und Unterstützung werden im Sinne von freiwilligem Engagement geleistet.

¹⁷ Perrig-Chiello Prof. Dr. Pasqualina, Honorarprofessorin Universität Bern, Forschungsarbeit „Wer pflegt und betreut ältere Menschen daheim“, Studie 2010

¹⁸ Medienmitteilung der GGPK vom 23. August 2016

- Integration von Zuzüglern: Schaffen von Integrationsprojekten für Zuziehende (nicht nur, aber auch: Flüchtlinge). In kleinen, lokalen Projekten können Aktivitäten und Projekte realisiert werden, die eine gegenseitige Bereicherung bieten.

Wichtig in solchen Projekten ist generell die klare und definierte Abgrenzung zum Angebot der bezahlten Arbeit. Die Entwicklung von neuen Projekten muss in enger Zusammenarbeit und im Auftrag aller involvierten Stellen erfolgen.

3. Zielsetzungen

Die Freiwilligenarbeit im Bezirk Pfäffikon wird gezielt gestärkt und durch verschiedene Massnahmen gefördert:

- Die Gemeinnützige Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon schreibt den Bravo-Preis in regelmässigen Abständen aus und begleitet die Ausschreibung mit Öffentlichkeitsarbeit, damit das freiwillige Engagement im Bezirk sichtbar wird.
- Im Bezirk Pfäffikon wird eine regionale Vermittlungs- und evtl. Beratungsstelle für Freiwilligenarbeit aufgebaut und betrieben.
- Im Bezirk Pfäffikon besteht ein Weiterbildungsangebot für Freiwillige und für Vereinsvorstände.

4. Rahmenbedingungen und Aufgaben einer Anlauf-, Beratungs- und Fachstelle für Freiwilligenarbeit

Die Fachstelle informiert und berät Personen, Organisationen und Vereine zu allen Aspekten der Freiwilligenarbeit. Die Fachstelle ist Vermittlerin zwischen Menschen, die sich engagieren wollen und Non-Profit-Einrichtungen, die auf Freiwilligenarbeit angewiesen sind. Mit der Informations- und Beratungsarbeit ermöglicht sie das Zusammenbringen von individuellen Interessen, Motivationen und zeitlichen wie fachlichen Möglichkeiten der Freiwilligen zu den Bedürfnissen der Organisationen. Mit vielfältiger Öffentlichkeitsarbeit macht die Fachstelle den Wert und Umfang des freiwilligen Engagements sichtbar und damit anerkannter. Die Fachstelle setzt sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen und die gesellschaftliche Anerkennung und Förderung der Freiwilligenarbeit ein.

Weitere Aufgaben der Anlauf-, Beratungs- und Fachstelle können sein:

- Organisieren von Einführungs-, Weiterbildungs- und Erfahrungsaustausch für Freiwillige, Vereinsvorstände und für Verantwortliche in Einsatzorganisationen
- Entwickeln von neuen, auf Zielgruppen zugeschnittenen Projekten
- Zusammenarbeit mit den umliegenden Gemeinden
- Zusammenarbeit mit Firmen (Corporate Citizenship)
- Drehscheibe für regionale Vernetzungen und Koordination von Angeboten (Projekte, Weiterbildungen, Beratungsstellen, Informationen)
- Aufbau einer Zeitbörse

4.1. Fachliche Rahmenbedingungen

Freiwilligenarbeit nimmt im Normalfall nur eine zeitlich sehr begrenzte Zeit im Alltag von Menschen ein. Wenn das Thema Freiwilligenarbeit präsent sein soll, muss es immer wieder und aktuell beworben werden, da es sonst in der Schnelllebigkeit des Alltags schnell vergessen wird.

Dies gilt sowohl für die Freiwilligen, die immer wieder und auf verschiedenen Wegen von den Möglichkeiten des freiwilligen Engagements hören müssen wie auch für die Einsatzorganisationen, denn deren Hauptkompetenzen liegen in ihren Sachaufgaben und Freiwilligenarbeit ist für sie ein Randthema.

Eine Fachstelle, die gezielt neue Freiwillige ansprechen will und kann, muss örtlich und zeitlich gut erreichbar sein, damit die Eintrittsschwelle für ein Engagement niedrig ist. Um eine grosse Breite von Bewohnerinnen und Bewohner des Bezirks Pfäffikon anzusprechen, sind ganz verschiedene und milieuspezifische Vorgehensweisen zu wählen¹⁹. Die Fachstelle muss über das notwendige Fachwissen verfügen.

Die wichtigsten Freiwilligen sind diejenigen, die sich schon engagieren. Wie es für eine Firma absolute Priorität ist, bestehende Kunden zu behalten, ist es für Einsatzorganisationen und Vereine am wichtigsten, diejenigen Menschen in den eigenen Reihen zu halten, die sich schon engagieren. Damit sich Menschen im freiwilligen Engagement wohl fühlen und dabei bleiben, sind wichtige Grundvoraussetzungen zu gewährleisten: die Standards der Freiwilligenarbeit

- bewusster Einbezug der freiwilligen Einsätze und klare Abgrenzung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit
- zeitliche Begrenzung: sie vermeidet einerseits, dass es den Freiwilligen zu viel wird und sie deshalb aufhören und andererseits, dass die Vereine und Einsatzorganisationen von wenigen Freiwilligen abhängig werden
- gute Begleitung der Freiwilligen, deren Ausmass durch die Aufgaben bestimmt ist, dazu gehören u.U. Einführungen, Weiterbildungen, regelmässige Gespräche und Erfahrungsaustausch
- Anerkennung sowohl auf der individuellen Ebene der Freiwilligen wie in der Gesamtorganisation
- Anwendung der Instrumente: Einsatzvereinbarung, Spesenentschädigung, Nachweis, Versicherungen usw.

Sind diese Standards nicht eingehalten, besteht die Gefahr, dass Freiwillige negative Erfahrungen machen und ihre Einsätze nach kurzer Zeit wieder aufgeben. Damit würde die Vermittlungsarbeit zu einem „Fass ohne Boden“.

Freiwilligenarbeit hat Einflüsse auf alle gesellschaftlichen Lebensbereiche. Neben einem hohen Fachwissen im Bereich der Freiwilligenarbeit muss eine Fachstelle auch gesellschaftliche Entwicklungen erkennen und in die tägliche Arbeit mit einbeziehen können.

¹⁹ Lebensstilforschung der Evangelischen Kirche Deutschlands, „Milieus praktisch“, 2008, Claudia Schulz

4.2. Information und Beratung für Vereine und Non-Profit-Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten oder dies planen

Non-Profit-Organisationen und Vereine leisten wertvolle Beiträge für die gesamte Gesellschaft. Sie wollen mit dem Engagement von Freiwilligen ihre Aufgaben sowohl qualitativ als auch quantitativ besser erfüllen. Die Fachstelle berät Vereine und NPO und entwickelt gemeinsam mit den Einsatzorganisationen Möglichkeiten für freiwilliges Engagement, so dass Freiwillige optimal in die Organisation integriert werden können. Es geht dabei vor allem um gute Rahmenbedingungen und zeitgemässe Formen freiwilligen Engagements. Die Einhaltung der Standards²⁰ sowie die klare Definition und Trennung von bezahlter und freiwilliger unbezahlter Arbeit sind dabei massgebende Grundlage.

4.3. Vermitteln von Freiwilligen an Einsatzorganisationen

Die Fachstelle publiziert Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige und vermittelt interessierte Personen an die Vereine und Einsatzorganisationen. Grundvoraussetzung für die Vermittlung ist die Einhaltung der Standards für Freiwilligenarbeit – gute Rahmenbedingungen, zeitliche Begrenzung, gute Begleitung der Freiwilligen – durch die Einsatzorganisationen. Sind diese Standards nicht eingehalten, besteht die Gefahr, dass Freiwillige negative Erfahrungen machen und ihre Einsätze nach kurzer Zeit wieder aufgeben. Dies führt zu Mehrarbeit für die Zuständigen und zu einem schlechten Image der Einsatzorganisation.

Mit der überregionalen Internet-Plattform www.benevol-jobs.ch steht ein zeitgemässes Instrument zur Verfügung, um vielfältige und spannende Möglichkeiten des freiwilligen Engagements auszuschreiben.

4.4. Information und Beratung von Freiwilligen

Das Ziel, Personen zum Engagement zu motivieren, setzt eine umfassende Information und gegebenenfalls eine Beratung voraus, die individuelle Wünsche berücksichtigt und vorhandene Kompetenzen erkennt und weiter entwickelt. Freiwillige haben sehr unterschiedliche Motive und Wünsche und ihre persönlichen Erfahrungen unterscheiden sich in sozialer, biografischer oder kultureller Hinsicht. Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, die Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen, kompetent und umfassend zu informieren und zu beraten, um deren Motivation und Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit zu nutzen. Durch das Beratungsgespräch wird den Personen oft bewusst, was freiwilliges Engagement bedeutet und wie viel Freiwilligenarbeit sie bereits geleistet haben.

4.5. Öffentlichkeitsarbeit

Die Fachstelle informiert eine breite Öffentlichkeit über Wert und Umfang des freiwilligen Engagements generell. Menschen jeden Alters und Geschlechts sowie unterschiedlicher Herkunft sollen zu den vielfältigen Möglichkeiten freiwilligen Engagements motiviert werden. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt kompetent und verständlich – mit einem klaren definierten Profil und passendem Auftritt.

Die verwendeten Werbemittel und -strategien, die Methoden und Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit sind auf die Motivation und Lebenssituation unterschiedlicher Zielgruppen zugeschnitten. Ausserdem wird ein Netzwerk von Personen und Institutionen aufgebaut, das kontinuierlich und fachlich-professionell über bestehende Angebote und Leistungen informiert wird.

²⁰ Standards für Freiwilligenarbeit von benevol Schweiz

Zu den Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit gehört aber auch, Vereine und Organisationen darin zu beraten, wie sie bestehendes freiwilliges Engagement besser und kontinuierlich sichtbar machen können.

4.6. Weiterbildungsangebote

4.6.1. Einführungs-, Weiterbildungs- und Erfahrungsaustausch-Angebote für Freiwillige

Einführungskurse befähigen Menschen, qualitativ hoch stehende Freiwilligeneinsätze zu übernehmen. Freiwillige fühlen sich damit sicherer und können sich bewusst für ein Engagement entscheiden. Weiterbildungs- und Erfahrungsaustausch-Angebot stärken die Freiwilligen und fördern den Austausch.

Freiwilliges Engagement ist nicht nur Hilfe für andere, sondern bedeutet auch immer persönliche Weiterentwicklung des/der einzelnen Freiwilligen.

4.6.2. Weiterbildung für Verantwortliche in Einsatzorganisationen

Angestellte Mitarbeitende haben eine Schlüsselfunktion bei der Begleitung Freiwilliger. Um diese verantwortungsvolle Aufgabe kompetent und zeitgemäss wahrzunehmen, werden aktuelle Informationen und Weiterbildungsangebote durch die Fachstelle angeboten.

4.6.3. Weiterbildung für Vorstandsmitglieder

Vorstandsarbeit ist sehr anforderungsreich. Vermittlungen von neuen Vorstandsmitgliedern an Vereine sind häufig nicht möglich, da neue Vorstandsmitglieder aus fachlichen und persönlichen Gründen aus den vereinseigenen Reihen stammen müssen. Ein Weiterbildungsangebot für Vorstandsmitglieder stärkt diese und ermöglicht einen guten Einstieg.

4.7. Weitere Angebote (Ausbau)

4.7.1. Entwicklung neuer Projekte

Die Fachstelle versteht sich als Mitgestalter für neue Projekte und Formen des freiwilligen Engagements. Gesellschaftliche und soziale Veränderungen fordern neue Aufgaben und Lösungen, die die Fachstelle gemeinsam mit anderen anstösst, unterstützt und begleitet. Ziel ist es, die Freiwilligenarbeit weiterzuentwickeln und ihr immer wieder neue Impulse zu geben.

Neue Projekte können nur dann erfolgreich entwickelt und installiert werden, wenn gesellschaftliche Veränderungsprozesse analysiert werden und die Ressourcen der Fachstelle wie auch des Umfeldes genutzt werden.

4.7.2. Zusammenarbeit mit Gemeinden

Die Gemeinden sowie die Vereine und Organisationen können vom Angebot der Fachstelle profitieren und die Fachstelle mittragen. Neue Projekte in den Gemeinden (z.B. aktuell in der Flüchtlingsfrage) können mit fachlicher Unterstützung begleitet werden.

4.7.3. Zusammenarbeit mit Firmen

Die Beratung von Firmen und gemeinnützigen Institutionen zur Zusammenarbeit beider Bereiche ist ein möglicher Einsatzbereich. Durch die Fachstelle werden langfristige Partnerschaften zwischen Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen unterstützt.

Um mit Unternehmen erfolgreich zusammen zu arbeiten, ist es notwendig, die Unternehmen in der Region zu kennen und mit ihnen in Kontakt zu stehen. Ebenso müssen die dafür möglichen Einsätze in den gemeinnützigen Institutionen mit Umfang und Anforderung bekannt sein.

Mit „Corporate-Volunteering“ Projekten kann eine Vermittlung von Mitarbeitenden von Firmen für befristete Einsätze in sozialen Einrichtungen erfolgen. Diese Einsätze müssen gut begleitet und ausgewertet werden.

4.7.4. Vernetzung und Koordination

Die Fachstelle kann als Drehscheibe für regionale Angebote funktionieren, d.h. als unabhängige Stelle einen Informationspool über Projekte, Bildungsangebote, Beratungsstellen und weitere Angebote aufbauen.

4.7.5. Aufbau einer Zeitbörse

Der Tausch von „Zeit gegen Zeit“ anstelle von Geld ist für viele Menschen eine Option. Mit dem bei benevol Schweiz vorhandenen Instrument „Zeitbörse“ kann dieser Tausch mit relativ wenig administrativem Aufwand unterstützt werden.

5. Varianten für die Förderung der Freiwilligenarbeit im Bezirk Pfäffikon

5.1. Variante 1: Zur Verfügung stellen einer Plattform für das Ausschreiben von Freiwilligen-Einsätzen

Die vorhandene Plattform www.benevol-jobs.ch wird zur Verfügung gestellt für die Vereine und Non-Profit-Organisationen im Bezirk Pfäffikon. Diese können ihre Organisation und ihre Freiwilligen-Einsätze online erfassen. Eine von der GGPB beauftragte Stelle (z.B. benevol Schweiz) schaltet die Inserate frei und steht bei Fragen und Unklarheiten beratend zur Verfügung. Die beauftragte Stelle sichert die Qualität der Ausschreibungen (Übereinstimmung mit benevol-Standards) und reagiert, wenn die Ausschreibungen abgelaufen sind oder bei weiteren Unklarheiten.

5.2. Variante 2: Plattform benevol-jobs.ch mit Öffentlichkeitsarbeit für die Plattform und Beratung der Einsatzorganisationen

Das Zurverfügungstellen der Plattform wird unterstützt und ergänzt durch Bekanntmachung und laufende Öffentlichkeitsarbeit sowie durch Beratung der Vereine und Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten.

5.3. Variante 3: Plattform benevol-jobs.ch mit Öffentlichkeitsarbeit sowie Anlauf-/Beratungsstelle für Freiwillige

Variante 2 wird ergänzt mit einer Anlauf- und Beratungsstelle für interessierte Freiwillige. Dies bedingt ein lokales Büro und feste Öffnungszeiten.

5.4. Variante 4: ausgebauter benevol-Fachstelle (Plattform benevol-jobs.ch mit Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit)

mit den Aufgaben: Öffentlichkeitsarbeit für freiwilliges Engagement, Anlauf- und Beratungsstelle für Freiwillige und für Einsatzorganisationen, Förderung der Anerkennungskultur und Entwicklung von neuen Freiwilligen-Projekten, Angebot von Weiterbildungen für Freiwillige, Vorstandsmitglieder und Verantwortliche in Einsatzorganisationen.

6. Beurteilung der Varianten

6.1. Variante 1: Plattform benevol-jobs.ch

Es ist mit einem kleinen personellen und finanziellen Aufwand möglich, die Web-Plattform www.benevol-jobs.ch für die Vereine und NPO im Bezirk Pfäffikon (unentgeltlich oder gegen eine kleine Gebühr) zur Verfügung zu stellen. Die ausgeschriebenen Einsätze müssen die benevol Standards der Freiwilligenarbeit einhalten. Mit der qualitativen Kontrolle kann eine Fachstelle beauftragt werden, die nicht im Bezirk Pfäffikon lokalisiert ist (z.B. benevol Schweiz, benevol Winterthur u.a.).

Die Plattform wird mit minimalen Aufwänden bekannt gemacht: Mails an bekannte Vereine, Kirchgemeinden, Heime und Organisationen. Information an Gemeinden mit der Bitte um Bekanntmachung.

Die Schwierigkeit besteht darin, dass eine Web-Plattform schnell vergessen geht, wenn sie nicht aktiv bewirtschaftet wird. Wenn keine aktuellen und spannenden Einsätze für Freiwillige aufgeschaltet sind, kehren potentielle Freiwillige nicht regelmässig auf die Plattform zurück und melden sich auch nicht für Einsätze – dies führt dazu, dass die Plattform für die Einsatzorganisationen keinen Nutzen haben und auch nicht bewirtschaftet werden.

Beispiele für nicht bewirtschaftete Plattformen gibt es genügend: z.B. die Freiwilligenbörse Dübendorf mit gerade mal einem Eintrag (<http://www.duebendorf.ch/de/vereine/freiwilligenarbeit/>).

Beurteilung: Für ein solches Ergebnis sind auch die relativ niedrigen Kosten noch zu hoch.

6.2. Variante 2: Plattform benevol-jobs.ch mit Öffentlichkeitsarbeit und Beratung der Einsatzorganisationen

Aufschaltung der Plattform www.benevol-jobs.ch, verbunden mit begleitender und kontinuierlicher Öffentlichkeitsarbeit für die Plattform sowohl bei den Einsatzorganisationen wie auch öffentlich. Die Bewusstseinsarbeit bei den Vereinen und Non-Profit-Organisationen kann verbunden werden mit einer Beratung über die Möglichkeiten und Anforderungen von Freiwilligeneinsätzen. Die Bekanntmachung bei den (potentiellen) Freiwilligen erfolgt über die klassischen Kanäle der Werbung. (Inserate Printmedien, soziale Medien, Publikationen auf Gemeinde-/Organisations-Websites). Die Freiwilligen melden sich über die Web-Plattform oder direkt bei den Einsatzorganisationen, in der Beratungsarbeit für die Organisationen wird darauf Wert gelegt, dass eine gut erreichbare Ansprechperson definiert ist, die zeitnah auf die Anfragen reagiert.

Mit der Bewirtschaftung der Plattform und der Öffentlichkeitsarbeit kann eine bestehende benevol Fachstelle oder benevol Schweiz beauftragt werden, es sind dafür keine eigenen Büroräumlichkeiten im Bezirk Pfäffikon notwendig.

Diese Variante beinhaltet keine Anlaufstelle für die Freiwilligen, in der Bedarfs-umfrage wurde diese Anlaufstelle als wünschenswert beurteilt. Es ist auch nicht sicher, ob das Angebot der Plattform wirklich gut verankert werden kann, wenn der regionale Bezug klein ist. Das ausschliessliche Ansprechen über das Web schränkt den Kreis der Freiwilligen ein.

Beurteilung: Mit einem relativ kleinen Aufwand kann ein Instrument zur Verfügung gestellt werden, das eine gewisse Schicht von möglichen Freiwilligen anspricht. Diese Variante hat den Vorteil, dass keine eigene Personaladministration aufgebaut werden muss.

6.3. Variante 3: Plattform benevol-jobs.ch mit Anlaufstelle

Ausgestaltung wie Variante 2. Zusätzlich dazu soll eine regionale Anlauf- und Beratungsstelle für Freiwillige aufgebaut werden. Sinnvollerweise werden die Aufgaben der Bewirtschaftung der Plattform sowie der Öffentlichkeitsarbeit mit dieser Anlauf- und Beratungsstelle kombiniert.

Diese Variante setzt voraus, dass Büroräumlichkeiten vorhanden sind, die gut erreichbar sind und die ein Mindestmass an zeitlicher Verfügbarkeit bieten. Wenn die gesamten Aufgaben auf diese Anlauf- und Beratungsstelle konzentriert werden, muss eine Fachkompetenz aufgebaut werden. Stellvertretungen sind zu regeln (evtl. in Form der Vertretung durch eine benevol-Fachstelle).

Beurteilung: Diese Variante bringt die lokale Verankerung und eine hohe Kontinuität. Notwendig ist jedoch, dass eigenes Personal angestellt wird, dies bringt Zusatzaufwände für die Personaladministration und eine erhöhte Verpflichtung mit sich.

6.4. Variante 4: ausgebauter benevol-Fachstelle

Der Schritt von der Variante 3 zu einer benevol-Fachstelle ist nicht mehr gross. Auf der Basis der Variante 3 kann schrittweise ein Ausbau erfolgen. Eine benevol-Fachstelle unterstützt und fördert alle Bereiche von freiwilligem Engagement und ist unabhängige Beratungsstelle sowohl für Menschen, die freiwillige Einsätze suchen oder Fragen haben zu ihrem Freiwilligeneinsatz wie auch für Vereine und Organisationen, die ihre Aufgaben ganz oder teilweise mit Freiwilligen ausführen.

Es wird ein Weiterbildungsangebot für Freiwillige und für Vereinsvorstände aufgebaut. Dabei kann auf das bewährte Kursangebot von benevol zurückgegriffen werden. Aufgrund der Erfahrungswerte bei benevol und der zur Verfügung stehenden Instrumente (Webseite/Anmeldetools) dürften die Weiterbildungsangebote nach 1-2 Jahren selbsttragend sein.

Die Fachstelle arbeitet zusammen mit anderen Fachstellen für Freiwilligenarbeit in der Schweiz. Sie beobachtet die gesellschaftlichen Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf das freiwillige Engagement. Sie nimmt Impulse auf und initiiert neue Projekte im Bezirk Pfäffikon.

Der Name „benevol“ steht in der deutschen Schweiz für Fachstellen für Freiwilligenarbeit. Der Name ist geschützt und wird von benevol Schweiz unter Vorbehalt der „Richtlinien benevol Fachstellen“ vergeben. Die Anlauf- und Beratungsstelle für Freiwilligenarbeit im Bezirk Pfäffikon kann je nach Ausgestaltung „benevol (Bezirk) Pfäffikon“ heissen. Eine Teil-Mitgliedschaft ist ebenfalls möglich, damit profitiert die Fachstelle vom Wissen und von den Entwicklungen der anderen benevol-Stellen in der Schweiz.

Beurteilung: Die Variante 4 bringt mit der lokalen Verankerung und dem umfassenden Angebot – das sich in den bestehenden benevol-Fachstellen bewährt hat – ein ausgewogenes Verhältnis von Aufwand und Ertrag. Diese Form ist entwicklungsfähig und kann als Vorbild für andere Bezirke in der Region gelten.

Die Variante ist die kostenintensivste und die Anstellung und Führung von bezahltem Personal erfordert hohe Qualifikationen der Verantwortlichen der Trägerorganisation.

6.5. Grobschätzung Ressourcen für Varianten 1 – 4

Var.	Personal	Infrastruktur	Öffentlichkeitsarbeit	Total pro Jahr
1	10 Stellen%, 15'000 - 17'000	Lizenz benevol-jobs.ch: Fr. 5'000.-		20'000 - 22'000
2	15-20 Stellen% 25'000 – 32'000	Lizenz benevol-jobs.ch, Fr. 5'000.-	6'000 – 10'000	36'000 – 47'000
3	30 Stellen% 32'000	Lizenz benevol-jobs.ch Fr. 5'000 Büroraum, Einrichtung Fr. 15'500	10'000	62'500
4	50 Stellen% 55'000	Lizenz benevol-jobs.ch Fr. 3'500 Büroraum, Einrichtung Fr. 19'500	10'000	88'000

Detailberechnungen siehe Anhang B

6.6. Aufbau

Für den Aufbau der Varianten 3 und 4 werden einmalige Kosten in der Höhe von rund Fr. 8'000.- bis Fr. 12'000.- anfallen (Büroeinrichtung, Drucksachen, Webseite etc.).

7. Organisation, Zusammenarbeit

7.1. Gemeinnützige Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon

Die Trägerschaft durch die GGPB ermöglicht die Unabhängigkeit der Förderung des freiwilligen Engagements. Diese ist zusammen mit dem Fachwissen die Grundvoraussetzung dafür, dass die Förderbemühungen von den verschiedensten Vereinen und Organisationen akzeptiert und genutzt werden.

7.2. Zusammenarbeit

7.2.1. Einsatzorganisationen, Vereine

Das Einbinden der Organisationen und Vereine, bei denen die Freiwilligen im Einsatz sind, ist Garant für eine gute regionale Verankerung der Förderung. Bei den grossen Organisationen, wie Kirchgemeinden und Heimen, ist ein enormes Fachwissen bereits vorhanden, dies trägt dazu bei, dass die GGPB kompetente Partner für den fachlichen Austausch hat.

Vor allem Vereine wie „mitenand – fürenand Russikon und Fehraltorf“ können grosse Erfahrungen wie auch eine gute Verankerung einbringen.

Sinnvollerweise soll angestrebt werden, dass die Einsatzorganisationen bei der GGPB Mitglied werden und sie diese Mitgliedschaft dazu berechtigt, die Leistungen unentgeltlich oder günstiger in Anspruch zu nehmen (Ausschreibung der Einsätze auf benevol-jobs.ch, Beratung, Vermittlung von Freiwilligen, Reduktionen bei Weiterbildungsangeboten für die eigenen Freiwilligen).

7.2.2. Einzelpersonen / Freiwillige

Förderstrukturen müssen immer die Interessen der Freiwilligen mitberücksichtigen. Einzelpersonen sollen Mitglied bei der GGBP bzw. den lokalen Sektionen werden und tragen mit dieser Mitgliedschaft einerseits die Förderung der Freiwilligenarbeit mit und können andererseits von gewissen Leistungen profitieren (z.B. unentgeltliche Teilnahme an Weiterbildungen o.ä.)

7.2.3. Gemeinden

Die Gemeinden haben ein grosses Interesse, Freiwilligenarbeit zu fördern. Es soll angestrebt werden, dass sie das Engagement der GGBP mit einem jährlichen finanziellen Beitrag unterstützen. Damit zeigen sie einerseits, dass ihnen dieses Engagement wichtig ist und andererseits werden sie zum Teil entlastet, da sie auf die Aktivitäten der GGBP verweisen können.

7.2.4. Clientis Zürcher Regionalbank

Die Clientis Zürcher Regionalbank mit den Geschäftsstellen in verschiedenen Gemeinden des Bezirks kann im Sinne eines Multiplikatoren-Effektes die Förderbemühungen der GGBP unterstützen, z.B. mit Links auf der Webseite, mit Berichten über Freiwillige in den eigenen Publikationen (Papier und Web), aber auch mit der Präsenz bei Veranstaltungen. Das Fördern der Freiwilligenarbeit ist eine Form der Corporate Responsibility. Gerade für ein Unternehmen, das so stark in den Regionen verankert ist wie die Clientis, ist diese Form der Anerkennung des Alltäglichen passend.

7.2.5. Zusammenarbeit mit benevol Schweiz

benevol Schweiz ist die Dachorganisation der Fachstellen für Freiwilligenarbeit in der deutschsprachigen Schweiz. benevol Schweiz ist sehr gut vernetzt mit anderen Fachorganisationen in der Schweiz und mit Fachstellen im europäischen Ausland. Die benevol-Stellen in der Schweiz verfügen über zum Teil langjährige Erfahrungen und stehen im engen Fachaustausch untereinander. Regional entwickelte Projekte können von anderen benevol-Stellen übernommen werden.

Der Name „benevol“ ist in der deutschen Schweiz gut verankert. Die Mitgliedschaft bei benevol Schweiz und die Übernahme des Namens „benevol“ hat für eine Fachstelle im Bezirk Pfäffikon verschiedene Vorteile:

- eingeführter, geschützter Name (inkl. Logo)
- Unterstützung durch die Geschäftsstelle benevol Schweiz und die anderen regionalen benevol-Stellen beim Aufbau
- Qualitätssicherung durch gemeinsame Standards für Freiwilligenarbeit, für Fachstellen und für Weiterbildungen
- Effiziente, von anderen Fachstellen entwickelte und erprobte Instrumente können übernommen werden:
 - ⇒ benevol-jobs.ch für die Suche nach Freiwilligen und freiwilligen Einsätzen
 - ⇒ Webseite benevol.ch/region mit Basis-Informationen zum Thema Freiwilligenarbeit und individuellen Möglichkeiten (inkl. News-Tool und Ausschreibung/Anmeldung Weiterbildungen)
 - ⇒ Merkblätter zu Rahmenbedingungen und Handhabung von freiwilligen Einsätzen

- ⇒ DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT, der Nachweis für freiwilliges und ehrenamtliches Engagement mit dem DOSSIER-Textgenerator
- ⇒ benevol-shop.ch: fantasievolle und qualitativ hochstehende Geschenkideen
- ⇒ Label für Weiterbildungen im Bereich der Freiwilligenarbeit
- regelmässige Erfa-Treffen und Weiterbildungen
- fachspezifische Informationen aus dem In- und Ausland
- Möglichkeit der Publikation von Anlässen, Projekten und Weiterbildungen auf der Website von benevol Schweiz
- Möglichkeit der Beteiligung an gesamtschweizerischen Projekten

7.3. Personelle Besetzung für lokale Fachstelle

7.3.1. Bezahltes Pensum, Anforderungen

Um die fachlichen Rahmenbedingungen zu gewährleisten, ist eine Anstellung einer bezahlten Person in einem Pensum von mindestens 50 Stellenprozenten notwendig. Dies stellt zum einen sicher, dass die Fachstelle gut erreichbar ist, dass aber noch Zeit bleibt, um neue Projekte zu erarbeiten und aktive Weiterbildung zu betreiben.

Eine fachliche Ausbildung für eine Stellenleitung einer Fachstelle für Freiwilligenarbeit gibt es nicht. Erfolgsfaktoren gerade für eine Fachstelle im Aufbau sind

- Fähigkeit zu Pionierarbeit
- Betriebswirtschaftliches Wissen (Management von NPO o.ä.)
- Beratungskompetenz
- Interesse an gesellschaftspolitischen Zusammenhängen
- gute regionale Verankerung, Kenntnisse der regionalen Gegebenheiten
- Fähigkeit, sich selbst Informationen und Weiterbildung zu holen
- Gewandtheit im Umgang mit neuen Medien

7.3.2. Ergänzung durch freiwilliges Engagement

- Vorstand der GGBP
Der Vorstand ist der wichtigste „Sparringpartner“ für die Fachstellenleitung. Er bestimmt die strategische Ausrichtung der Fachstelle und kontrolliert die Erreichung der vorgegebenen Zielsetzungen. Der Vorstand erweitert sowohl das Kontaktnetz wie das Fachwissen der Fachstelle. Der Vorstand wirkt nicht bei den operativen Aufgaben mit.
- mögliche weitere Aufgaben für Freiwillige
Ergänzend zum bezahlten Pensum kann und soll eine Unterstützung durch Freiwillige aufgebaut werden. Die Fachstelle hat dabei als Vorbild aufzutreten: Die Einsätze müssen den benevol-Standards entsprechen und klar definiert und abgegrenzt sein.
Die Einsätze ergeben sich aus der täglichen Arbeit und aus den Ressourcen von interessierten Freiwilligen:
 - Abdecken Präsenzzeit
 - administrative Unterstützung
 - Unterstützung bei der Finanzierung
 - Mitarbeit in Arbeitsgruppen, z.B. für Anlässe

7.4. Infrastruktur

Die Fachstelle muss über Büroräume verfügen an einem neutralen, gut erreichbaren Standort. Die Fachstelle muss gut beschildert sein.

Es muss ein Beratungsraum vorhanden sein, der ungestörte Gespräche erlaubt, da in Beratungen häufig sehr persönliche Angaben und Informationen gemacht werden.

Die üblichen Büroeinrichtungen (PC, Drucker, Archiv, Telefon, Internetzugang) müssen von Anfang an bereitgestellt werden. Eine eigene Website mit minimalen Inhalten muss von Beginn an abrufbar sein. benevol bietet die Möglichkeit, die regionale Seite innerhalb der Struktur von benevol.ch schnelle und kostengünstig aufzubauen.

8. Weiteres Vorgehen

Dieses Konzept wurde der Auftraggeberin per Ende Januar 2017 vorgelegt. Es wurde Anfang März 2017 vom Vorstand der GGBP diskutiert und grundsätzlich gutgeheissen. Aufgrund der Rückmeldungen des Vorstandes wurde das Konzept ergänzt und angepasst.

Die Mitglieder der Gemeinnützigen Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon werden an der Generalversammlung Anfang Mai über das Konzept und über das weitere Vorgehen informiert.

Nach der Generalversammlung soll ein Vorgehensplan für die Information über die geplanten Fördermassnahmen an die breite Öffentlichkeit erarbeitet werden. Diejenigen Gemeinden und Organisationen, die in der Umfrage vom Dezember 2016 ein Interesse bekundet haben, werden direkt informiert. Über weitere Kanäle (Medien, Gemeinde-Infos, Webseite usw.) werden die Menschen im Bezirk Pfäffikon informiert.

Parallel dazu sollen alle regionalen Organisationen und Vereine, die an der Förderung von Freiwilligenarbeit interessiert sind, informiert werden. Um möglichst viele dieser Organisationen ins Boot zu holen, soll die geplante Ausgestaltung der Fördermassnahme für Freiwilligenarbeit im Bezirk Pfäffikon an einem Anlass diskutiert werden. Mit einem Inputreferat wird die Idee vorgestellt, anschliessend können die Teilnehmenden in Arbeiten in Gruppen aufzeigen, was sie von einer Fördermassnahme erwarten und was sie einbringen können. Eine Zusammenfassung und ein Ausblick schliessen den Anlass ab. Dieser Anlass soll durch eine Arbeitsgruppe geplant und durchgeführt werden. Die Unterstützung durch benevol Schweiz ist möglich.

benevol Schweiz dankt dem Vorstand der Gemeinnützigen Gesellschaft des Bezirks Pfäffikon für den Auftrag zur Erstellung des Konzeptes und für das entgegengebrachte Vertrauen.

- Anhang A Umfrage Stand und Bedarf Förderung im Bezirk Pfäffikon
- Anhang B Grobbudget Varianten 1-4
- Anhang C Literaturliste
- Anhang D benevol-Standards der Freiwilligenarbeit
- Anhang E Richtlinien für benevol-Fachstellen

Umfrage Stand und Bedarf Förderung im Bezirk Pfäffikon

Folgende Organisationen und Institutionen wurden befragt:

Gemeinden

Gemeinde Bauma
Gemeinde Fehraltorf
Gemeinde Hittnau
Stadt Illnau-Effretikon
Gemeinde Lindau
Gemeinde Pfäffikon
Gemeinde Russikon
Gemeinde Weisslingen
Gemeinde Wila
Gemeinde Wildberg

Gemeinnützige Gesellschaften, Ortssektionen

Bauma
Fehraltorf
Hittnau
Illnau-Effretikon
Lindau
Pfäffikon
Russikon
Weisslingen
Wila
Wildberg

Kirchgemeinden

Bauma, Bäretswil, Fischenthal, Sternenbergr, kath
Bauma, Sternenbergr, reformiert
Fehraltorf, reformiert
Hittnau, reformiert
Illnau-Effretikon, Lindau katholisch
Illnau-Effretikon, reformiert
Lindau, reformiert
Pfäffikon, Fehraltorf, Hittnau, Russikon katholisch
Pfäffikon, reformiert
Russikon, reformiert
Weisslingen, reformiert
Wila, reformiert
Wildbergr, reformiert

Heime/Institutionen

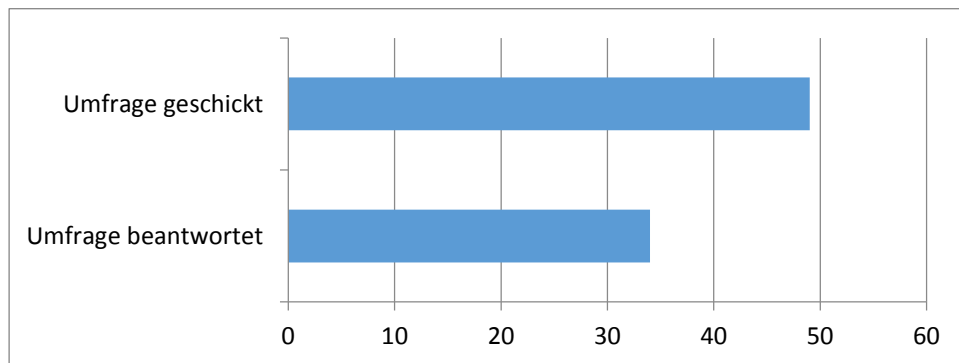
Alterszentrum Sophie Guyer, Pfäffikon
Alterszentrum Bruggwiesen, Illnau-Effretikon
Stiftung zur Palme, Pfäffikon
Stiftung Ilgenhalde, Fehraltorf
Alterszentrum Waldfrieden, Pfäffikon
Alters- und Pflegeheim Böndler, Bauma
Alters- und Pflegezentrum Rosengasse, Russikon
Alters- und Pflegeheim Neuhof, Pfäffikon
Alters- und Pflegeheim Blumenau, Bauma
Pflegezentrum Bauma
GerAtrium, Pfäffikon
Almacasa, Weisslingen
Lindenbaum Ausbildung und Wohnen, Pfäffikon

Weitere Non-Profit-Organisationen, die telefonisch befragt wurden

Gemeinnütziger Frauenverein Bauma
Verein Nachbarschaftshilfe, Russikon und Fehraltorf
Lebensphase 3 Illnau-Effretikon und Lindau

Auswertung quantitativ

Insgesamt 34 Institutionen haben die Umfrage beantwortet, das sind 69 Prozent.



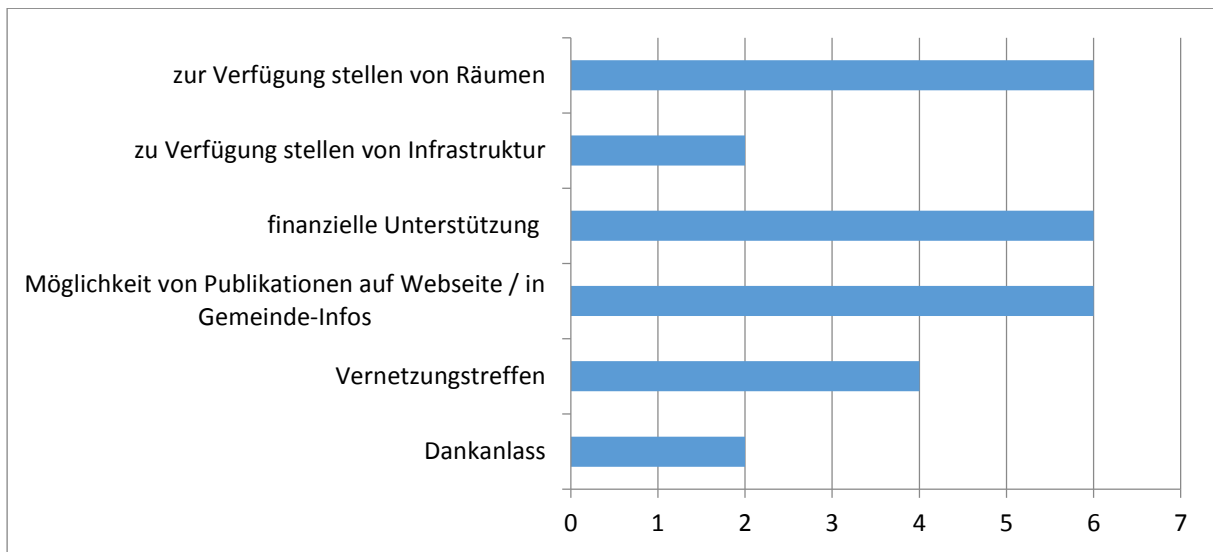
Fragestellungen

Folgende Fragen wurden gestellt:

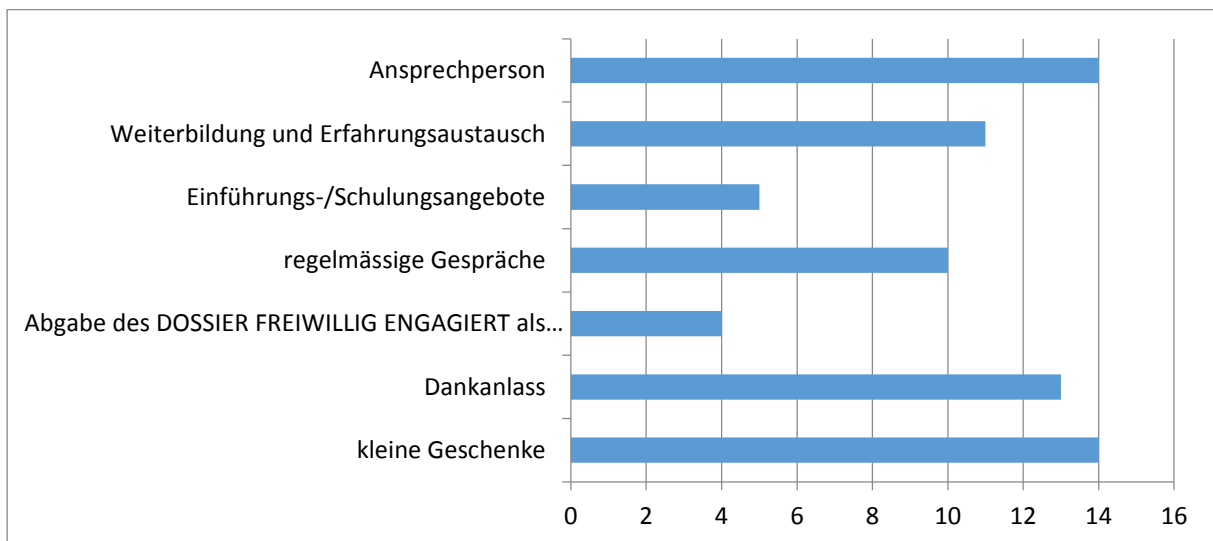
- Wie viele Freiwillige sind in der Institution aktiv (nur Heime und Kirchgemeinden)
- Welche Förderung der Freiwilligenarbeit erfolgt heute schon
- Ist eine weitergehende, überregionale und organisationsübergreifende Förderung sinnvoll und notwendig?

Auswertung Fragestellung Förderung heute

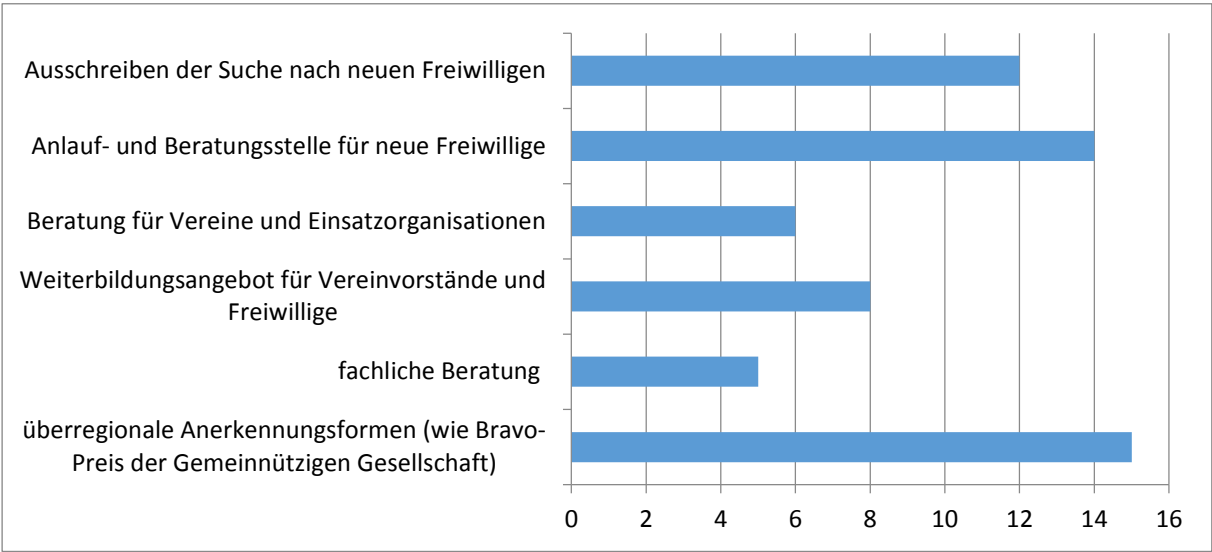
Gemeinden:



Heime und Kirchgemeinden:



Auswertung Beurteilung Bedarf



Anhang B

Grobbudget für Varianten 1 - 4

Budget	Var1	Var2	Var3	Var4
Mandat Unterhalt benevol-jobs.ch 10 % *1	16'000			
Mandat Var1 + Beratung Einsatzorg. *2		32'000		
Personal inkl. NK, Versicherungen			32'000	55'000
Infrastruktur				
- Miete			11'000	11'000
- Büroeinrichtung, Drucksachen, Website			1'000	2'000
- Büromaterial, Kopien			1'500	2'500
- Porti, Telefon			500	1'500
Weiterbildung, Fachliteratur			1'000	1'500
Beiträge an Drittorganisationen			500	1'000
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung		6'000	10'000	10'000
Ausschreiben FW-Einsätze benevol-jobs.ch	5'000	5'000	5'000	3'500
Total Kosten	21'000	43'000	62'500	88'000

*1 Mandat: 10 % - 4 Std. pro Woche x 4.2 Wochen pro Monat x 12 Monate x Fr. 80.-

*2 Mandat: 20 % - 8 Std. pro Woche x 4.2 Wochen pro Monat x 12 Monate x Fr. 80.-

benevol Schweiz, Website: www.benevol.ch

Grundlagen – Merkblätter – Freiwilligen-Management/-Koordination

Backhaus-Maul Holger, Speck Karsten

Freiwilligenagenturen in Deutschland, NDV 2011

Bundesamt für Sozialversicherungen

Website: <http://www.bfs.admin.ch> – 20 wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung
- Unbezahlte Arbeit – detaillierte Daten – Indikatoren Satellitenkonto Haushaltsproduktion,
monetäre Bewertung

Farago Peter und Ammann Herbert (Hrsg.)

Monetarisierung der Freiwilligenarbeit, 2006

Seismo Verlag, Zürich

Fischler Rolf, Lande Margot M.

Freiwillige im Sozialbereich, Vorwort, 1990

Editions Heuwinkel, Neu-Allschwil/Basel

Frauenkirchen-Synode Schweiz, Projektgruppe unbezahlte Arbeit

Ohne unbezahlte Arbeit kein Leben in den Kirchgemeinden, 1999

Künzli René, terzStiftung Berlingen

Bildung statt Betreuung

Vortrag 3. Generationenforum Kreuzlingen, 30. April 2011

Madörin, Mascha

Die Krise der Freiwilligenarbeit

WoZ 07.01.2005

Perrig-Chiello Prof. Dr. Pasqualina, Honorarprofessorin Universität Bern

Forschungsarbeit „Wer pflegt und betreut ältere Menschen Daheim“, Studie 2010

Spitex Verband Schweiz

Schulz Claudia

Lebensstilforschung der Evangelischen Kirche Deutschlands

„Milieus praktisch“, 2008, EKD Hannover Verlag Vandenhoeck & Ruprecht,

Stadelmann-Steffen Isabelle, Traunmüller Richard, Gundelach Birte,

Freitag Markus

Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016

Seismo Verlag, Zürich

Wallimann, Isidor

Freiwillig Tätige im Sozialbereich und anderen Bereichen

Höhere Fachschule für Soziale Arbeit, Basel 1993, Heft 2

ZDF Themenwoche

„Ist doch Ehrensache“, 9.-15.5.2009, <http://web.ard.de/themenwochenblog/>

benevol Standards der Freiwilligenarbeit

Freiwilligenarbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag an Mitmensch und Umwelt. Sie schliesst freiwilliges und ehrenamtliches Engagement ein und umfasst jegliche Formen unentgeltlich geleisteter selbstbestimmter Einsätze ausserhalb der eigenen Kernfamilie.

Die benevol Standards definieren Rahmenbedingungen für eine bewusste Gestaltung von erfolgreichen Freiwilligeneinsätzen.

1. FREIWILLIGENARBEIT ALS TEIL DER ORGANISATIONSPHILOSOPHIE

Freiwilligenarbeit ergänzt und unterstützt die bezahlte Arbeit, tritt aber nicht in Konkurrenz zu ihr. Organisationen²¹, die mit Freiwilligen arbeiten, beziehen die Freiwilligenarbeit in ihr Leitbild ein. Die Rollen, Aufgaben, Kompetenzen und Verpflichtungen von Freiwilligen und von bezahlten Angestellten sind eindeutig definiert und abgegrenzt.

Organisationen weisen freiwillig geleistete Einsätze aus. Das Sichtbarmachen ermöglicht die öffentliche Anerkennung. Eine regelmässige Auswertung ist Teil von erfolgreichen Freiwilligeneinsätzen.

2. ANERKENNUNG DER FREIWILLIGENARBEIT

Freiwillige haben ein Anrecht auf persönliche, individuelle Anerkennung. Möglichkeiten der Mitsprache und Beteiligung an Entscheidungsfindungen fördern Motivation und Zugehörigkeit. Weiterbildung erweitert die Kompetenz und ist zugleich Anerkennung.

3. RAHMENBEDINGUNGEN

Freiwilligenarbeit wird unentgeltlich geleistet. Freiwilligeneinsätze sollen im Jahresdurchschnitt auf sechs Stunden pro Woche begrenzt sein. Es sind auch Block-Einsätze möglich. Die zeitliche Beschränkung der Einsätze ist Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Freiwilligenarbeit mit den täglichen Aufgaben des Einzelnen. Die Organisation ermöglicht den Erwerb der notwendigen Fachkenntnisse oder übernimmt die entsprechenden Weiterbildungskosten.

4. BEGLEITUNG DER FREIWILLIGEN

Einsatzorganisationen bestimmen eine für die Freiwilligenarbeit zuständige Person. Sie vertritt die Interessen der Freiwilligen innerhalb der Organisation und gestaltet die Zusammenarbeit zwischen bezahltem Personal und Freiwilligen. Freiwillige haben Anspruch auf Einführung, Begleitung, Erfahrungsaustausch und regelmässige Auswertungen. Häufigkeit und Formen der personellen Unterstützung haben sich an der Aufgabe und an den Bedürfnissen der Freiwilligen zu orientieren.

5. INSTRUMENTE ²²

Einsatzvereinbarung: Es empfiehlt sich, gegenseitige Erwartungen und Verpflichtungen schriftlich festzuhalten und die Dauer oder Fortsetzung des Einsatzes regelmässig zu besprechen.

Spesenregelung: Alle effektiven Auslagen (wie z.B. Fahrkosten, Verpflegung, Porti, Telefonate, zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel) sind zu entschädigen. Bei der Ausrichtung von Pauschalspesen ist die Genehmigung durch die kantonale Steuerverwaltung einzuholen.

Versicherung: Freiwillige müssen während ihres Einsatzes durch die Organisation gegen Haftpflichtansprüche versichert sein. Ein erweiterter Versicherungsschutz ist vor dem Einsatz zu klären.

DOSSIER FREIWILLIG ENGAGIERT: Den Freiwilligen ist ein Nachweis über die Art und Dauer ihrer Tätigkeit und die dabei eingesetzten und erworbenen Kompetenzen auszustellen (www.dossier-freiwillig-engagiert.ch).

Stand 11.2013

²¹ Organisationen sind auch Vereine, Stiftungen, Behörden, Heime und weitere.

²² vgl. Merkblätter von BENEVOL Schweiz

Richtlinien für benevol-Fachstellen

Anhang E

(Anforderungen an die ordentlichen Mitglieder von benevol Schweiz)

Die benevol-Fachstelle ist kompetent in Freiwilligenarbeit. Sie besitzt hohe Fachkenntnisse, erkennt Trends und vernetzt sich in der Region sowie mit den anderen benevol-Fachstellen.

Basisleistungen

- ✓ **Standards der Freiwilligenarbeit**
Die Fachstelle lebt die benevol-Standards der Freiwilligenarbeit, macht sie bekannt und wacht über deren Anwendung.
- ✓ **Beratung von Freiwilligen**
Die Fachstelle berät Freiwillige über ihre Rechte und Pflichten sowie mögliche Freiwilligeneinsätze.
- ✓ **Beratung von Einsatzorganisationen**
Die Fachstelle berät Einsatzorganisationen über die Gewinnung und Führung von Freiwilligen sowie Möglichkeiten und Grenzen von Einsätzen. Sie stellt ihnen Werkzeuge wie Merkblätter zur Verfügung.
- ✓ **Vermittlung von Freiwilligeneinsätzen**
Die Fachstelle vermittelt Freiwilligeneinsätze.
- ✓ **Öffentlichkeitsarbeit**
Die Fachstelle macht Wert und Umfang der Freiwilligenarbeit öffentlich sichtbar.

Rahmenbedingungen

- ✓ **Unabhängigkeit**
Die Fachstelle ist unabhängig organisiert. Sie besitzt eine eigenständige Führungs- und Arbeitsstruktur, die es ihr erlaubt, Leistungen für eine Vielzahl von Einsatzorganisationen zu erbringen.
- ✓ **Corporate Identity**
Die Fachstellen treten unter gemeinsamem Logo und mit gemeinsamem Erscheinungsbild auf, die von benevol Schweiz vorgegeben werden.
- ✓ **Geeignetes Personal**
Die Fachstelle erbringt ihre Leistungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche für ihre Aufgabe qualifiziert sind. Erfahrungsgemäss kann eine Fachstelle ihre Leistungen nur erbringen, wenn sie wenigstens eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit 50 Stellenprozent beschäftigt.
- ✓ **Gute Erreichbarkeit**
Die Fachstelle muss gut erreichbar sein. Sie informiert klar, wann, wo und wie sie erreicht werden kann.
- ✓ **Ausreichende Mittel**
Die Fachstelle benötigt eine genügende Basisfinanzierung. Eine realistische Finanzplanung zeigt auf, dass sie für längere Zeit möglich ist.
- ✓ **Teilnahme an benevol Schweiz**
Die Fachstelle nimmt regelmässig an Zusammenkünften von benevol Schweiz teil, arbeitet in der Dachorganisation mit und setzt ihre Beschlüsse um.
- ✓ **Vereinbarung**
Die Fachstelle trifft mit benevol Schweiz eine Vereinbarung, worin sie sich verpflichtet, die Anforderungen, allenfalls mit Einschränkungen (z.B. btr. Kennzeichen und Erscheinungsbild, genügend Personal) einzuhalten.