



Per collaboratrici e collaboratori di Chrischona Schweiz

Opuscolo sull'orario di lavoro per collaboratori di Chrischona Svizzera

In relazione all'orario di lavoro dei dipendenti sorgono sempre due domande:

- Cos'è esattamente orario di lavoro - e cosa non lo è?
- Quanto tempo deve investire un collaboratore di Chrischona Svizzera nel volontariato al di fuori dell'orario di lavoro?

A queste domande non è facile rispondere in maniera chiara e definitiva. Alcune cose possono essere decise solo in casi individuali attraverso colloqui e tenendo conto delle rispettive circostanze personali e della comunità. Le seguenti riflessioni dovrebbero fornire delle linee guida.

Fondamento

L'orario di lavoro settimanale al 100% è di 44 ore.

Tutti i dipendenti hanno diritto a 5 settimane di ferie in conformità alle condizioni di lavoro, oppure a 6 settimane di ferie a partire dai 50 anni.

Ai dipendenti che prestano servizio nella comunità spetta un fine settimana libero ogni tre mesi. Questo per compensare le ore accumulate in eccesso rispetto all'orario di lavoro settimanale.

Valori e idea di base

1. Ognuno è responsabile di adempiere al proprio compito, davanti a Dio a sé stesso e agli altri

I dipendenti e i volontari sono corresponsabili l'uno dell'altro e devono tenere d'occhio l'equilibrio della vita dell'altro e sostenersi a vicenda nel farlo.

2. Il sovraccarico cronico necessita di un chiarimento

Quando i dipendenti o i volontari per un periodo di tempo più lungo sono sovraccarichi di lavoro, c'è bisogno di chiarimenti:

- La comunità offre troppo? Cosa è davvero necessario e per chi?
- Sono disponibili i servizi giusti? Qual è l'obiettivo della comunità?
- La comunità vive e insegna nel modo giusto la collaborazione, ad esempio l'affrontare gli errori, il delegare le responsabilità e l'aspettarsi la qualità?
- In generale viene insegnato e vissuto il sacerdozio universale (1 Pietro 2:9)?

La chiesa di Gesù dovrebbe essere un „luogo che dona forza“ e non un luogo che „ruba la forza“.

3. La fiducia reciproca dovrebbe essere una cosa ovvia

Indipendentemente dal fatto che siano dipendenti o volontari, ognuno deve fidarsi dell'altro che ognuno faccia del proprio meglio nella propria responsabilità di fronte a Dio, anche in quelle aree che non possono essere controllate e in cui non hanno una visione personale.

4. Il volontariato si svolge in libertà e nell'identificazione

Il volontariato non è una cosa scontata né per i volontari né per i dipendenti salariati e non può essere richiesto. In ogni caso, è un atto di dedizione personale. Il volontariato è un dono di Dio.

Allo stesso tempo, in una chiesa evangelica libera è normale che i membri della chiesa facciano volontariato in chiesa secondo le loro risorse personali. La mancanza di volontariato può essere un segno di mancanza di identificazione.

Così come molti volontari, oltre al loro impegno professionale e familiare, si impegnano nella chiesa locale e per Chrischona Svizzera, raccomandiamo ai nostri collaboratori di fare volontariato all'interno o all'esterno della chiesa.

5. Situazioni specifiche richiedono chiarimenti specifici.

Le situazioni nelle quali si trovano i dipendenti nella comunità, nella famiglia e in un eventuale secondo lavoro sono troppo diverse per essere racchiuse in un regolamento. Pertanto chiariamo le possibilità del volontariato in un colloquio personale, tenendo conto delle risorse disponibili.

Da non dimenticare per i dipendenti

- I dipendenti di un ministero pastorale non sono dipendenti che alle 17 in punto chiudono la porta del loro ufficio. Essi vengono sostenuti dalla chiesa con donazioni volontarie per promuovere il regno di Dio e guidare la comunità. Il compito può essere paragonato a una posizione manageriale, anche se vissuta e intesa come una vocazione.
- Investire nelle persone è un compito prezioso e completo che richiede molta attenzione. Non sempre è possibile calcolare con esattezza le ore di lavoro e un certo minimalismo può essere percepito negativamente.
- Allo stesso tempo, è anche vero che coloro che sfruttano eccessivamente le proprie risorse difficilmente possono aiutare gli altri a raggiungere una vita equilibrata. Le persone con un burn-out non sono una buona testimonianza per il Regno di Dio.

Da non dimenticare per i volontari

- I dipendenti non sono semplici salariati. Ci affianca una persona che serve nella comunità con i suoi doni, le sue capacità e i suoi limiti. Come comunità siamo corresponsabili della sua crescita e della sua salute.
- Quando la vocazione, il lavoro, le relazioni e il tempo libero si fondono in un'unica unità, come può accadere nel ministero della Chiesa, questo può essere molto stressante dal punto di vista mentale. Il cambiamento e la distanza critica non sono più possibili. C'è il pericolo della solitudine interiore e dell'impoverimento.
- I dipendenti a tempo parziale non sono disponibili per la comunità nella stessa misura, nemmeno nel tempo libero. Gli obblighi del secondo datore di lavoro devono trovare il loro posto nella pianificazione, così come il tempo libero personale della comunità e i momenti per rilassarsi.

Cosa rientra nell'orario di lavoro?

Come regola generale:

L'**orario di lavoro** è tutto ciò che ci si aspetta in modo vincolante dai dipendenti e che è legato al loro settore di attività, ad esempio:

- Tutte le attività incluse nel profilo professionale
- Riunioni, gruppi di lavoro e comitati di cui fanno parte i dipendenti
- Servizi di culto in cui i dipendenti hanno un compito o devono essere presenti
- Eventi guidati da dipendenti o la cui partecipazione è prevista
- Partecipazione alla conferenza, al perfezionamento, ai ritiri e all'assemblea dei delegati
- Compiti per Chrischona Svizzera in qualità di associazione generale, per la quale i collaboratori vengono esonerati dalla comunità
- Visite effettuate in funzione di dipendenti

Il tempo libero comprende tutto ciò che i dipendenti farebbero anche se non fossero impiegati, ad esempio:

- Assistere ad un servizio religioso senza partecipazione (se è possibile un'assenza senza spiegazione)
- Visite private e inviti

Importante

- Accordi positivi e aperti aiutano a motivare e a creare chiarezza. Aspettative non chiarite, accuse non dette e diffidenza nascosta bloccano la comunità, paralizzano la motivazione da tutte le parti e rubano la forza. Una lista specifica dei doveri sviluppata congiuntamente e comunicata apertamente alla comunità è la cosa migliore.
- Ci aspettiamo che i nostri dipendenti siano in grado di raccogliere facilmente i dati relativi al loro orario di lavoro. Questo serve come mezzo di autoriflessione e di scambio aperto con il Consiglio di Chiesa e con il Responsabile regionale in merito al carico di lavoro.
- In caso di congedo parziale per malattia, il lavoro di volontariato deve essere ridotto nella stessa misura dell'orario di lavoro regolare.
- Tensioni riguardanti l'orario di lavoro riflettono spesso un problema più profondo e dovrebbero essere affrontate direttamente.
- Una sfida particolare è il calcolo delle ore di lavoro per i dipendenti a tempo parziale, soprattutto quando è richiesta la presenza al 100% per campeggi o attività simili per un periodo di tempo più lungo. In questi casi, ci si può aspettare un impegno maggiore di volontariato.

Se la questione dell'orario di lavoro e del volontariato (soprattutto per i dipendenti a tempo parziale) non può essere risolta in modo soddisfacente per tutte le parti, è necessario contattare il responsabile regionale.

Adottato dal Consiglio di amministrazione di Chrischona Svizzera in data 08.03.2019.