

7 Schritte auf dem Weg zur Kandidatinnen- und Kandidatengewinnung



„Wie finden wir geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl? Werden es genügend sein?“

Diese Fragen beschäftigen Kirchengemeinden. Seien Sie zuversichtlich: Es werden sich Menschen finden. Gemeinde zu leiten in gemeinsamer Verantwortung mit dem Pfarrer/ der Pfarrerin ist eine komplexe und schöne Aufgabe, trotz mancher Hürde.

Darum sind Menschen nach wie vor bereit, dieses Ehrenamt in der Kirche zu übernehmen, auch in Ihrer Gemeinde. Doch sie wollen gefunden und überzeugt werden. Und sie möchten wissen, warum gerade sie für den Kirchenvorstand kandidieren sollen.

Wie findet und spricht man sie an? Aussagen wie „Wir brauchen unbedingt Leute für den KV,“ stimmen zwar, sind aber zu diffus und wenig überzeugend. Wer sich für eine Kandidatur entscheidet, möchte wissen, worum es geht und wohin die Reise führt. Bilanzarbeit, Standortbestimmung und Aufgabenprofil sind wichtige Schritte auf dem Weg zur Kandidaten- bzw. Kandidatinnengewinnung.

Wenn Sie beides bereits erarbeitet haben, gehen Sie weiter zum 3. SCHRITT.

1. SCHRITT: Ziehen Sie Bilanz

Die Bilanzarbeit bestimmt Ihre eigene Einstellung, aus der heraus Sie Menschen zu gewinnen suchen. Bilanzierung ist ein kreativer Prozess und bringt Sie miteinander in Bewegung. Im Mittelpunkt stehen Ihre Erfahrungen: Wie habe ich diese Arbeit begonnen? Wie hat sich die Arbeit, wie habe ich mich dabei entwickelt? Welche wichtigen Ereignisse gab es im Leben unserer Gemeinde? Was hat uns große Freude bereitet? Welche Schätze durften wir miteinander heben? Sie werden staunen, wie erfüllt und reich die letzten 5 Jahre miteinander waren.

Bilanzierung umfasst auch die negativen Erfahrungen: Was hat geschmerzt und enttäuscht? Was überfordert uns oder läuft einfach schlecht und sollte sich ändern, am besten sofort? An einer anderen Sitzungsstruktur oder der Verschlankung von Aufgaben können Sie gleich praktisch arbeiten.

Wer bleibt? Wer geht? Ein persönliches Schlaglicht ist zum jetzigen Zeitpunkt völlig ausreichend. Man kann noch überlegen. Man kann seine Meinung auch ändern.

2. SCHRITT: Erstellen Sie ein Aufgabenprofil für die KV-Arbeit 2019-2025

Ihr Aufgabenprofil ist die wichtige Ergänzung zur Aufgabenbeschreibung in unserer kirchlichen Grundordnung (GO besonders Art 35-37). Es soll nicht die Arbeit des neuen KV Arbeit bestimmen, darf aber doch Linien aufzeigen. Mit dem neuen Leitungsgremium geht die Arbeit ja weiter. Möglicherweise gibt es besondere Herausforderungen in Ihrer Kirchengemeinde: eine Fusion steht an, die Zukunft des Gemeindehauses ist zu klären, die Jugendarbeit braucht Veränderung. Formulieren Sie diese perspektivischen Aufgaben für die nächsten 6 Jahre übersichtlich und klar. Seien Sie realistisch. Behalten Sie den Reformprozess unserer Landeskirche im Blick, trauen Sie sich aber auch miteinander zu träumen. Manches werden Sie bewegen, auch in Zukunft. Vertrauen Sie auf die Hilfe der Gemeinde und die Kraft des Heiligen Geistes. Nicht alles muss und wird in Ihren Händen liegen. Gott sei Dank!

3. SCHRITT: Suchen und Finden – nicht einsam, sondern gemeinsam

Kandidatinnen und Kandidaten für den KV zu gewinnen ist Aufgabe der ganzen Gemeinde. Mit einem ersten Artikel im Gemeindebrief bringen Sie diese Aufgabe ins Bewusstsein und schaffen Transparenz in der Öffentlichkeit. Nun können Sie gezielt andere an der Suche beteiligen: Sie bilden den Findungsausschuss. Er hilft Menschen zu entdecken, die zu Ihren Zielen passen. Idealerweise besteht der Findungsausschuss aus vertrauenswürdigen und verschwiegenen Menschen, die gerade nicht dem KV oder engen Kreis der Mitarbeitenden angehören. Es sind Menschen unterschiedlichen Alters, mit unterschiedlichen Biografien, Lebenssituationen und Bindungen zu Kirche und Gemeinde. Ihr Findungsausschuss hat wichtige Kontakte über Verein, Beruf, Freizeit. Er sieht Menschen, auf die Sie nie kommen würden, spricht sie aber nicht an, sondern erstellt eine Liste für den KV. Diese enthält mögliche Kandidatinnen und Kandidaten, sinnvollerweise ergänzt durch ein kleines Profil (Was kann er/sie gut? Welche Personen- bzw. Altersgruppe vertritt er/sie?). Damit ist die Aufgabe des Findungsausschusses fürs Erste beendet. Später können Sie über ihn „netzwerken“ und neue Verbindungen schaffen.

4. SCHRITT: Suchen Sie an bekannten und ungewöhnlichen Orten

Der KV überprüft die Wählbarkeit und ergänzt die Liste durch eigene Vorschläge. Dabei hilft das Sichten der Gemeindegartei (KirA), vor allem aber der Blick auf persönliche Begegnungen an vertrauten Orten: Im Gottesdienst, in der Kinder- und Jugendarbeit, in Gemeindegarten, bei Projekten oder Festen, bei Kasual-/Gesprächen haben Sie mögliche Kandidaten und Kandidatinnen getroffen. Ergänzen Sie die Liste ohne die berühmte „Scheren im Kopf“ („er/sie hat sowieso keine Zeit...“). Fragen Sie: Wer zeigt Interesse an der Gemeindegartei? Wessen Stärke könnte wichtig sein für unseren Auftrag im Ort? Mit wem kommen wir mit unserem Anliegen „gut rüber“? Ziehen Sie den Kreis nicht zu eng und bedenken Sie: Menschen wachsen an ihren Aufgaben.

Blicken Sie über die Kerngemeinde hinaus und suchen Sie auch an ungewöhnlichen Orten, wenn sie ungewöhnliche Menschen suchen. Schauen Sie auf die unterschiedlichen sozialen Milieus, die Ihre Gemeinde abbildet. Sie sollten im KV oder zumindest vom KV vertreten sein.

5. SCHRITT: Sprechen Sie Ihren Wunschkandidaten persönlich an – begeistern Sie!

Wer sich mit seiner Persönlichkeit einsetzt, möchte auch persönlich angesprochen werden. Dieses Gespräch mit möglichen Kandidatinnen und Kandidaten können Hauptamtliche wie Ehrenamtliche gleichermaßen führen. Viele ehren ein persönliches Gespräch mit der Pfarrerin / dem Pfarrer. Andere können im Gespräch mit Mitgliedern des Kirchenvorstands offener sein und mögliche Bedenken äußern. Planen Sie miteinander, wer zu wem geht. Gehen Sie aktiv auf Ihre Wunschkandidatinnen und -kandidaten zu: bei geplanten Begegnungen, nach dem Gottesdienst oder beim Kirchenkaffee, aber auch im Verein, beim Sport, auf dem Dorffest, beim Gespräch „über den Gartenzaun“. Nutzen Sie traditionelle und Soziale Medien, bringen Sie Ihr Anliegen freundlich vor. Vereinbaren Sie einen Termin, bei dem man in Ruhe über die Arbeit im KV sprechen, offen Fragen stellen und mögliche Bedenken äußern kann. Bedenken Sie vor dem Gespräch, was Sie selbst an der Arbeit begeistert, wo Sie Freude empfinden, wofür Ihr Herz schlägt, aber auch, wie Sie mit Enttäuschungen umgegangen und an Aufgaben gewachsen sind. Diese innere Haltung bringen Sie mit: Sie strahlen und begeistern, auch ohne viele Worte darüber zu machen.

6. SCHRITT: Sprechen Sie offen über Erwartungen und Bedenken

Wer sich für eine Kandidatur entscheidet, möchte überzeugt, nicht überredet werden und wissen, worauf er oder sie sich einlässt. Auch wenn die Aufgabe reizt, gibt es Bedenken. Viele zögern wegen der langen Amtszeit. In 6 Jahren kann viel geschehen, beruflich und privat. Es ist aber keine Schande, wenn man vorzeitig zurücktritt. Man hat die Aufgabe angenommen und seine Fähigkeiten eingebracht, das ist auch nach 3 Jahren ein Gewinn für die Gemeinde. Viele zögern auch, weil sie in der Gemeinde nicht so bekannt sind. Ermutigen Sie sie trotzdem. Sie werden sich mit einem Profil zur Wahl stellen, das ihre Stärken und Schwerpunkte beschreibt. Auch damit lassen sich Wählerinnen und Wähler überzeugen. Nicht gewählt zu werden, ist hier übrigens keine Niederlage; und Menschen auf der Nachrückerliste zu haben, ist ein echter Schatz.

Die Mitarbeit im KV erfordert Einsatz, Zeit und Kraft. Darüber sollten Sie offen reden. 8-10 Stunden pro Monat darf die Richtschnur sein. Dass manche auch weniger, viele aber wesentlich mehr Zeit einbringen, steht außer Frage. Die Kür des Einen darf der Anderen aber nicht zur Pflicht gemacht werden.

Mitarbeit im Kirchenvorstand fordert nicht nur, sie bringt auch eine Menge. Menschen können sich ausprobieren, Stärken entdecken, Fähigkeiten ausbauen, sie werden dabei sogar gefördert. Und sie erleben christliche Gemeinschaft, die sie stärkt. Gemeinsam gehen sie mit schwierigen Situationen um. Sie finden Lösungen, vielleicht nicht immer einstimmig, aber doch einmütig und im Vertrauen auf Gottes Wort. Durch ihr kirchliches Engagement gestalten sie unsere Gesellschaft mit, auch darin sind sie Vorbild.

7. SCHRITT: Bleiben Sie gelassen – und bleiben Sie dran

Eine gute Entscheidung braucht Bedenkzeit und mindestens eine Nacht Schlaf, das gilt auch für oder gegen den Entschluss zur Kandidatur. Sie möchten ja keine schnelle Entscheidung, auch kein vorschnelles Nein. Beim Abschied können Sie den Kandidatenflyer und den aktuellen Gemeindebrief überreichen, dann verabreden Sie sich für ein weiteres Gespräch oder Telefonat. Bleiben Sie gelassen, aber lassen Sie auch nicht den Eindruck entstehen, Ihre Anfrage sei nicht so richtig ernst gemeint. Ihnen liegt ja an Ihrem Wunsch-Kandidaten und Ihrer Wunsch-Kandidatin, darum haben Sie das Gespräch geführt. Fragen Sie nach einer ausreichenden Bedenkzeit erneut nach – und bleiben Sie dran! Schließlich geht es um eine wichtige Aufgabe: die Leitung Ihrer Gemeinde in den nächsten sechs Jahren. Bedenken Sie: Wie immer sich der/die Angesprochene entscheidet, Ihre Anfrage erwirkt etwas Positives. Er/sie fühlt sich gewürdigt, wahrgenommen, geehrt, denn bei einer wichtigen Entscheidung wurde an ihn/sie gedacht. Das ist eine sehr positive Erfahrung mit Kirche. Und vielleicht öffnet es die Türe für mehr.

Ulrike Joachimi

