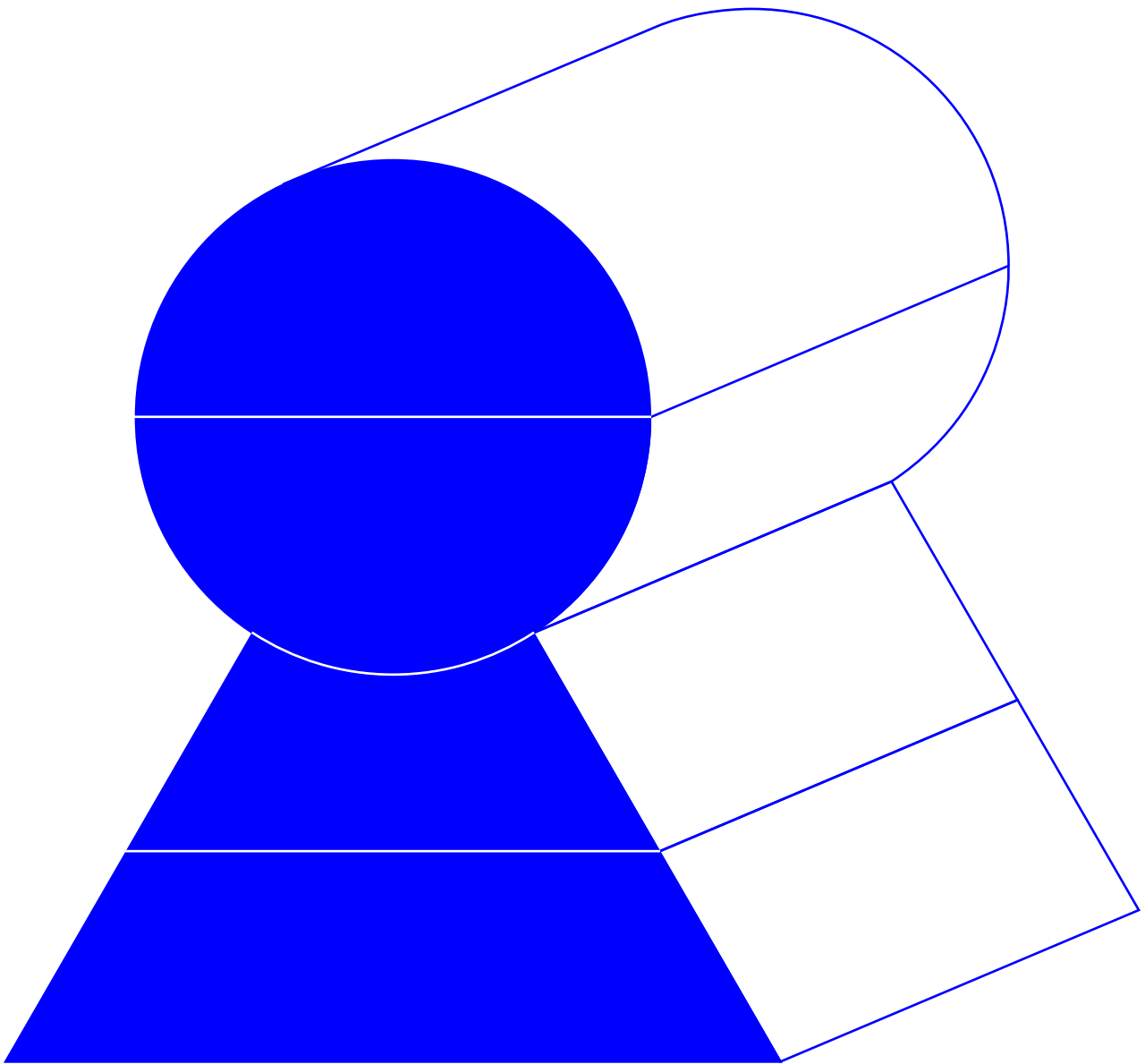




Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

GEWINNUNG NEUER RATSMITGLIEDER



INHALTSVERZEICHNIS

Erfolgsfaktoren 3

Vier klärende Schritte vor Beginn der konkreten Suche

Attraktivität 4

Wer sind wir und was tun wir? Was macht es für Ehrenamtliche attraktiv, sich gerade bei uns zu engagieren?

Aufgaben 8

Was sind die Aufgaben des Kirchgemeinderates?
Mustervorlage Ressortbeschrieb

Anforderungen 14

Wieviel Zeit sollen Kirchgemeinderätinnen/-räte einsetzen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen sie mitbringen und welche wären wünschenswert?

Angebote 17

Was bietet die Kirchgemeinde den Kirchgemeinderätinnen/-räten?

Impressum

Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, 2023

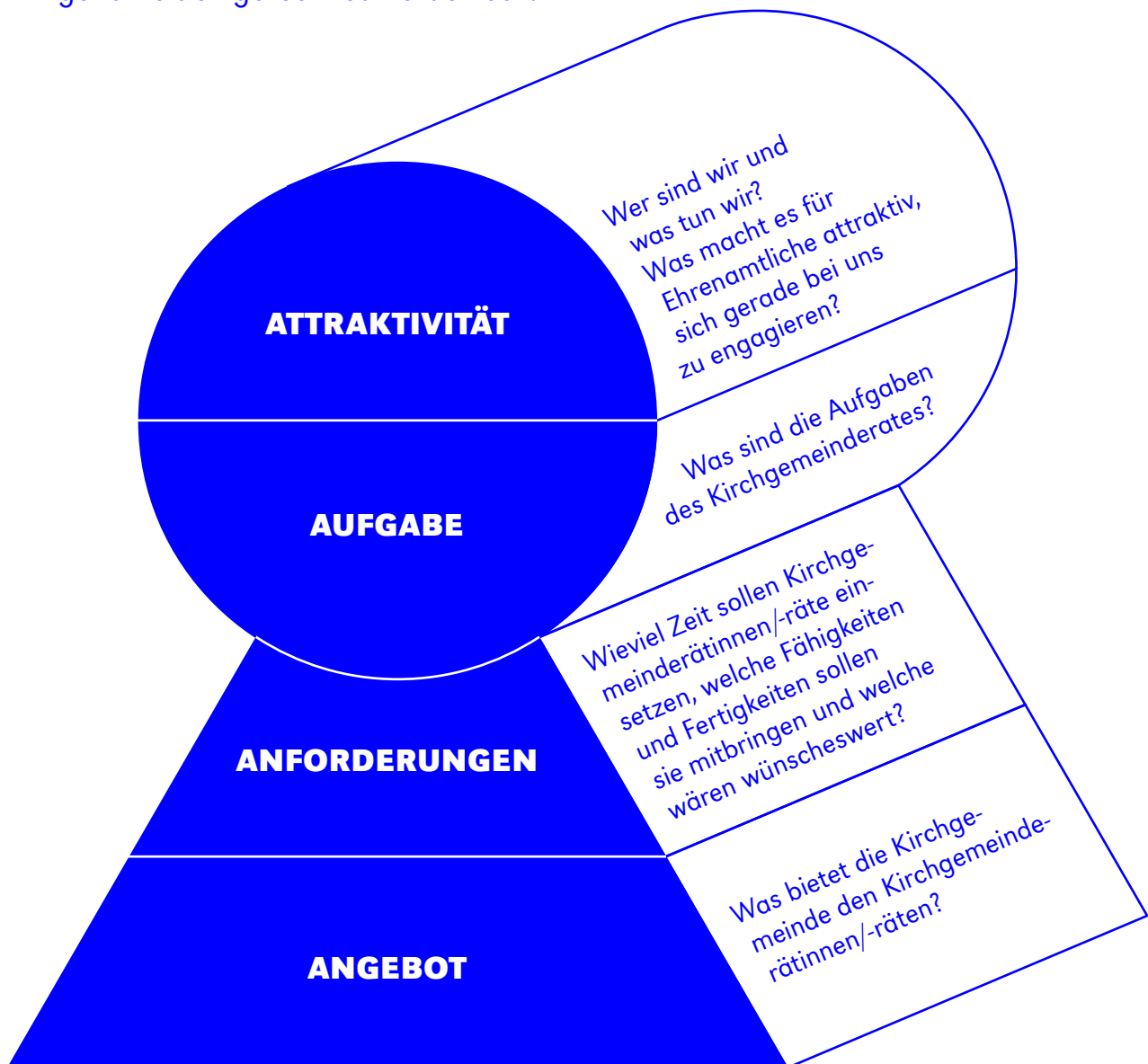
Quelle

S.3: In Anlehnung an C. Reifenhäuser, S. Hoffmann, Th. Kegel,
Freiwilligen-Management, Ziel, Augsburg, 2009

ERFOLGSFAKTOREN

Vier klärende Schritte vor Beginn der konkreten Suche

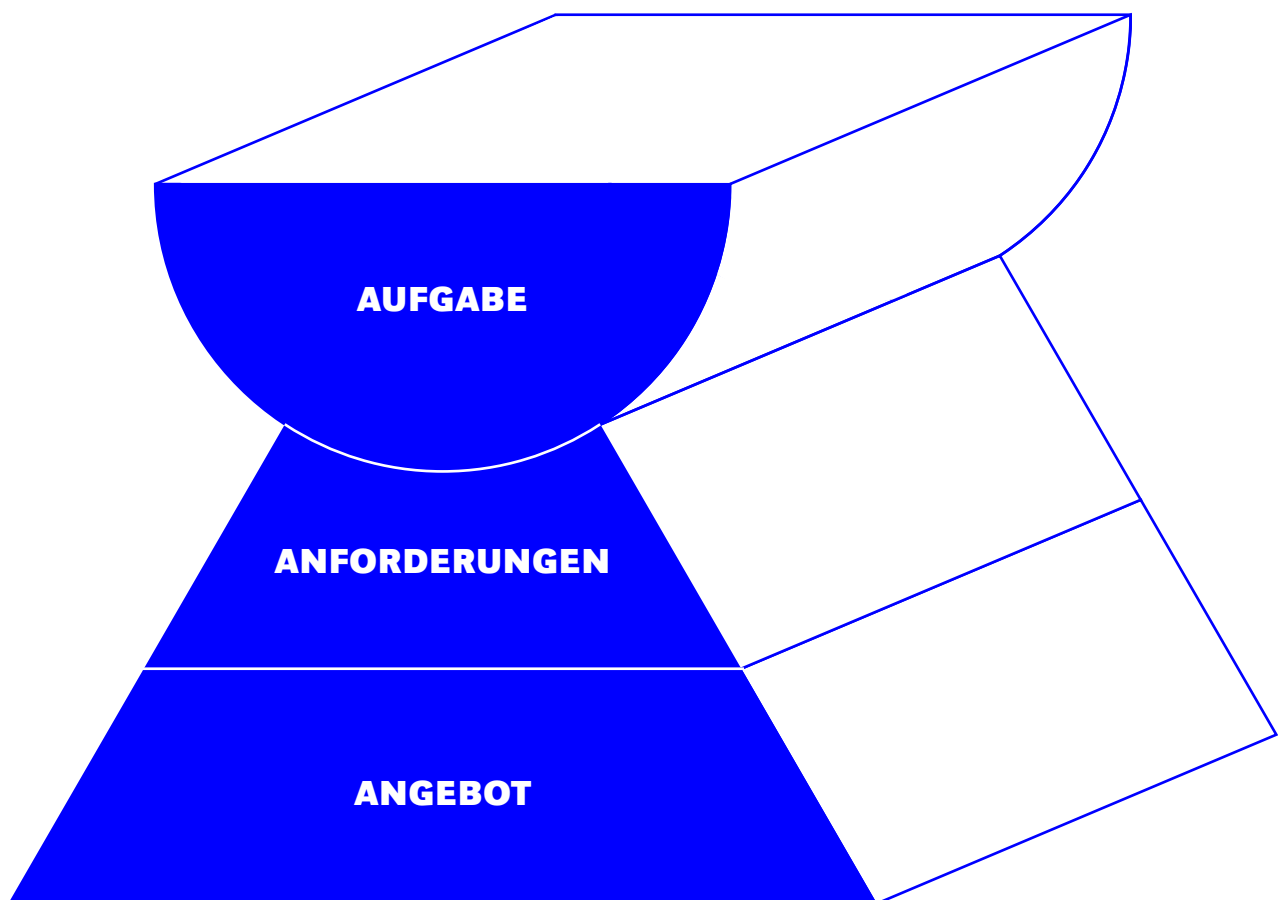
Je klarer Sie sich selbst darüber sind, was es für potentielle Kirchgemeinderätinnen und -räte attraktiv macht, in Ihrer Kirchgemeinde mitzuarbeiten, welches die genauen Aufgaben als Kirchgemeinderatsmitglied sind, welche Anforderungen an ein neues Ratsmitglied gestellt werden bzw. welche Voraussetzungen sie/er mitbringen sollte und welche Angebote die Kirchgemeinde zur Unterstützung anbieten kann, desto erfolgsversprechender kann die Suche gestaltet werden. Je nach Kirchgemeinde, sind die einzelnen Schritte schon völlig klar, andere müssen vielleicht fundiert diskutiert werden, weshalb genügend Zeit eingerechnet werden soll.





ATTRAKTIVITÄT

Wer sind wir und was tun wir?
Was macht es für Ehrenamtliche
attraktiv, sich gerade
bei uns zu engagieren?



Zukünftige Behördenmitglieder wollen wissen, wofür sie sich engagieren, warum es sich lohnt, Zeit und Energie zu investieren. Das Image einer Kirchengemeinde, respektive des Kirchengemeinderates nach Aussen und eine klare Organisation der Kirchengemeinde sind deshalb wichtige Grundlagen, die die Entscheidung im Rat mitzuarbeiten, beeinflussen.

1. Image der Kirchengemeinde

a Was ist das Besondere, was sind die Stärken Ihrer Kirchengemeinde, die es hervorzuheben gilt? (Beispielsweise innovative Angebote und Projekte, Offenheit gegenüber neuen Ideen, gutes Ratsklima, motiviertes Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenteam, aktive Gemeindemitglieder, vielfältige Sozialstruktur)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

b Welches sind die Tätigkeitsschwerpunkte Ihrer Kirchengemeinde? Wofür setzt sie sich besonders ein? (vgl. evtl. Leitbild)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

c Wie präsentiert sich die Kirchengemeinde der Bevölkerung /den Gemeindegliedern? (Internetauftritt, Social Media, weitere Kanäle)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

d Wie kommuniziert die Kirchengemeinde gegen innen und gegen aussen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

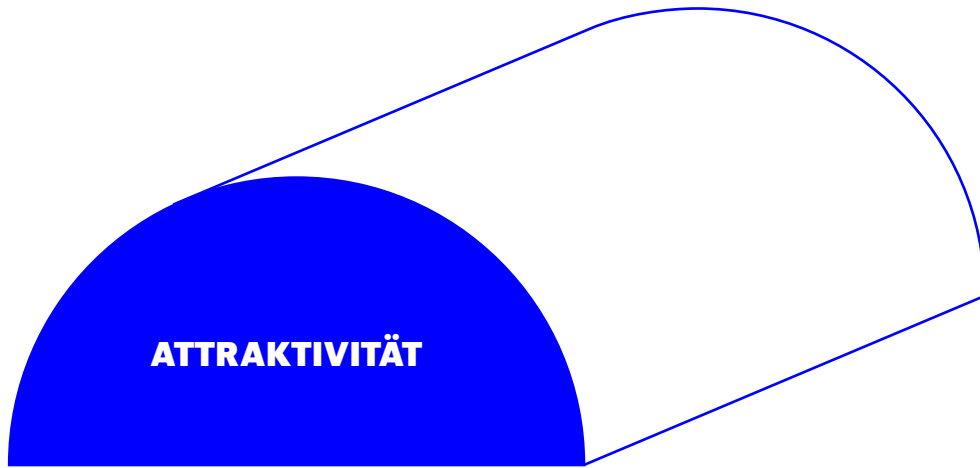
.....

.....

2. Attraktivität der Arbeit im Kirchgemeinderat: Argumente für eine Tätigkeit in Ihrem Rat

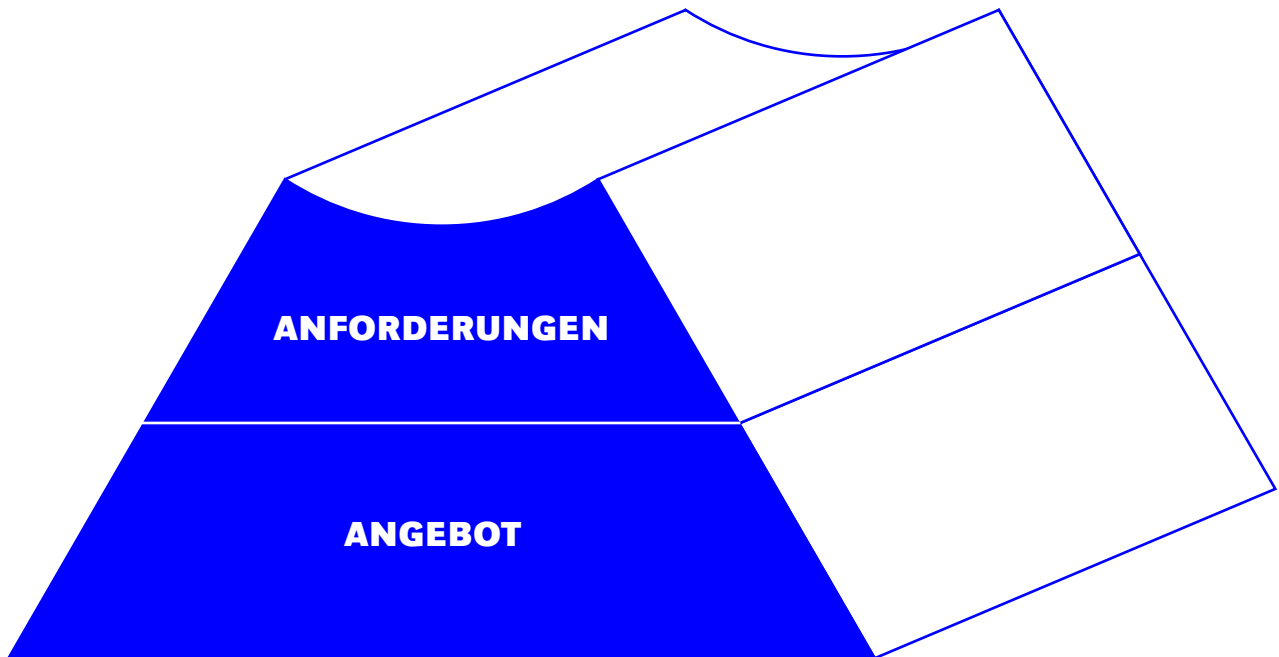
Die Gründe für eine Mitarbeit im Rat sind verschieden. Überlegen Sie sich, welche potenziellen Kirchgemeinderätinnen und -räte für welche Motive besonders empfänglich sind und sprechen Sie diese darauf an. Ein Engagement im Kirchgemeinderat soll möglichst ein Gewinn für beide Seiten sein. Machen Sie daher deutlich, was das Besondere an der Behördentätigkeit generell und speziell in Ihrer Kirchgemeinde ist. Nachfolgend einige Argumente als Anregung:

- Der Kirchgemeinderat ist das Leitungsgremium und erfüllt deshalb eine wichtige Aufgabe.
- Mit der Arbeit im Kirchgemeinderat ist auch ein Engagement für eine solidarische und gerechte Gesellschaft verbunden.
- Es besteht Gestaltungsspielraum für neue Ideen.
- Die Arbeit im Kirchgemeinderat kann ein persönlicher Gewinn sein (Kontakte, Freude, Erweiterung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen, Teil der Kirche sein, sich nützlich machen, mitgestalten etc.).
- Kompetenzen und Fähigkeiten können eingebracht oder erlernt werden.
- Die Auseinandersetzung mit Grundfragen des Lebens und Glaubens ist möglich.
- Die Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern des Rates und den Mitarbeitenden kann spannend und herausfordernd sein.
- Die Arbeit im Kirchgemeinderat kann sinnvoll und sinnstiftend sein.
- Die Kirchgemeinde finanziert und ermöglicht Weiterbildungskurse.
- Behördenmitglieder werden in der Regel entschädigt; die Höhe ist je nach Gemeinde und Aufwand unterschiedlich. Zudem werden Spesen abgegolten.



AUFGABEN

Was sind die Aufgaben
des Kirchgemeinderates?



Transparenz über die Aufgaben wirkt motivierend auf potentielle Kirchengemeinderätinnen und -räte. Jedes Engagement wird attraktiver, wenn die Ziele klar sind, auf die gemeinsam hingearbeitet werden soll.

Die Mitglieder des Kirchengemeinderates sind einerseits Mitglieder einer Kollegialbehörde und andererseits Vorstehende eines bestimmten Ressorts.

Es ist deshalb wichtig zu klären und festzuhalten, welches die Aufgaben innerhalb der Kollegialbehörde und welches diejenigen als Ressortleitende sind. Unausgesprochene zusätzliche Erwartungen können so vermieden werden.

1. Welches sind im Moment die grossen Herausforderungen?

a in der Kirchengemeinde

.....
.....
.....

b im Rat

.....
.....
.....

c im vakanten Ressort

.....
.....
.....

2. Welche konkreten Aufgaben sind als Mitglied der Kollegialbehörde zu erfüllen?

.....
.....
.....

3. Welches Ressort ist neu zu besetzen?

.....
.....

4. Welches sind die Haupt- und die Nebenaufgaben im Ressort?

Für welche Mitarbeitenden ist das neue Kirchgemeinderatsmitglied zuständig?
Die Klärung dieser Fragen erfolgt sinnvollerweise durch die Aktualisierung resp. Neuerstellung des betreffenden Ressortbeschriebs. Die Mustervorlage «Ressortbeschrieb» kann als Hilfe beigezogen werden.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Mustervorlage Ressortbeschreibung

Ressort

.....

1. Definition des Ressorts

.....

.....

.....

Ziele

a

b

c

2.

Ressortleitung:

.....

Stellvertretung:

.....

3. Zusammensetzung des Ressorts (Wer arbeitet im Ressort mit?)

a

b

c

d

e

4. Verantwortung für Mitarbeitende

a

b

c

5. Aufgaben

Hauptaufgaben

a

b

c

d

e

f

g

Nebenaufgaben

a

b

c

6. Kompetenzen (Entscheid- und Finanzkompetenzen)

a

b

c

d

7. Querbeziehungen zu anderen Stellen/Schnittstellen

- a
- b
- c
- d
- e

8. Information

Was:

An Wen:

9. Zeitaufwand

.....
.....

10. Übergaberegung: Wichtige Dokumente

.....
.....

11. Diverses

.....
.....

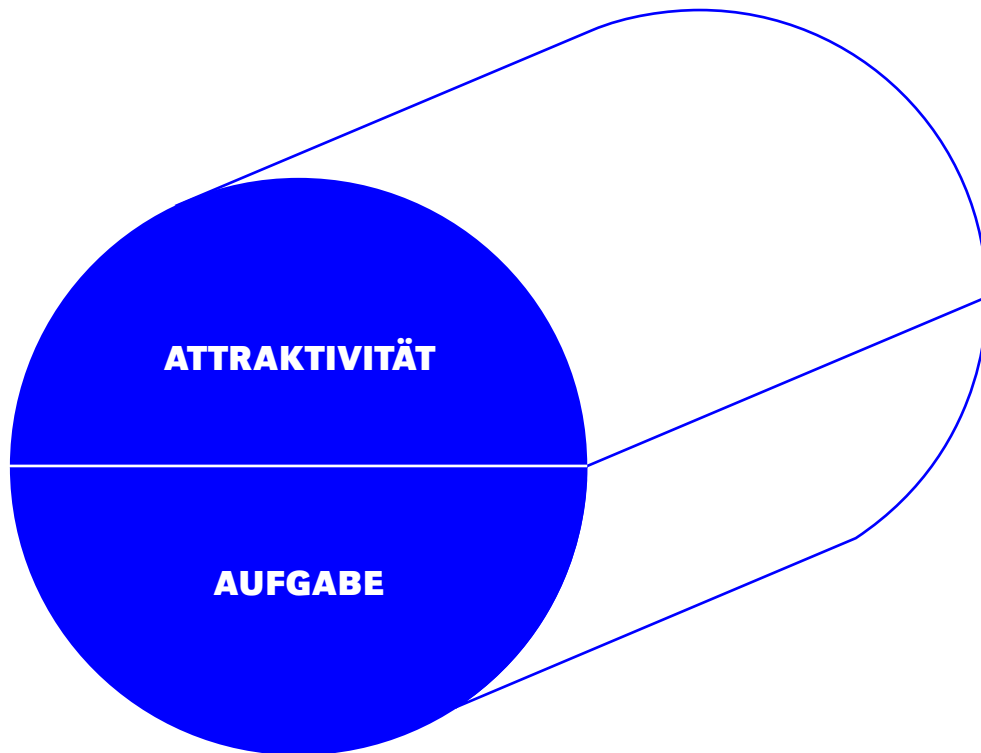
12. Genehmigung

.....
.....

Datum

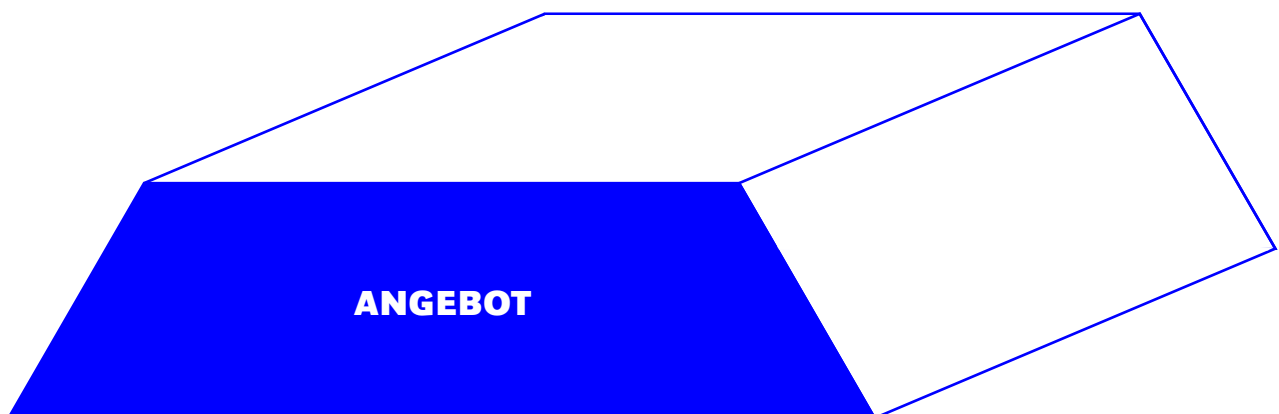
Kirchgemeinderat

.....



ANFORDERUNGEN

Wieviel Zeit sollen Kirchgemeinderätinnen/-räte einsetzen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen sie mitbringen und welche wären wünschenswert?



Wichtig ist, dass Sie klar kommunizieren, wofür Sie jemanden suchen, wie lange ein Engagement in der Regel dauert und was Sie von einem zukünftigen Kirchengemeinderatsmitglied erwarten. Transparenz darüber, mit welchem zeitlichen Engagement zu rechnen ist, verhindert falsche Erwartungen.

Bei einer Anfrage muss klar werden, welches Fachwissen und welche sonstigen Fähigkeiten es unabdingbar braucht und welche im Verlauf der Tätigkeit erlernt werden können.

1. Welches Fachwissen und welche Fähigkeiten

a sind für die Mitarbeit im Rat und im Ressort unbedingt nötig?

.....

b sind für die Mitarbeit im Rat und im Ressort erwünscht?

.....

c können dazugelernt werden?

.....

2. Zeit

Wie viel Zeit sollte ein neues Ratsmitglied für die Erfüllung der Aufgaben monatlich etwa aufwenden können (vgl. auch Ressortbeschreibung)?

Wichtig: realistische Angaben machen!

a im Kirchengemeinderat (Dauer und Häufigkeit der Ratssitzungen, Vor- und Nachbereitung)

.....

b im Ressort

.....

c für andere (z.B. Arbeitsgruppen, Kommissionen, repräsentative und weitere Aufgaben)

.....

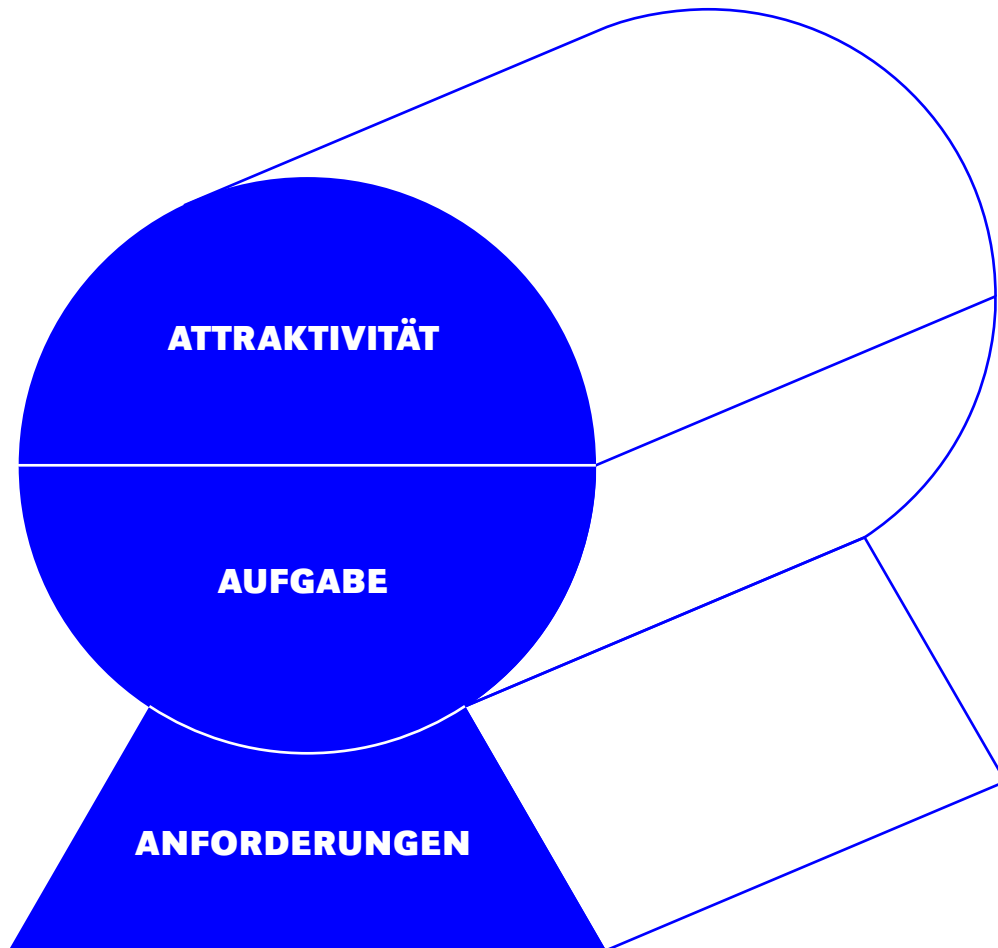
3. Sonstige Erwartungen

(Verfügbarkeit, Retraiten, Besuch oder Mithilfe in Gottesdiensten, Erreichbarkeit usw.)

a

b

c



ANGEBOTE

Was bietet die Kirchgemeinde
den Kirchgemeinderätinnen/-räten?

1. Unterstützung und Anerkennung durch die Kirchgemeinde

	Handlungsbedarf		
	Ja	Nein	
a Eine angemessene Einführung in das neue Amt wird sichergestellt und sorgfältig geplant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Eine konkrete Ansprechperson (evtl. Patensystem) steht für sämtliche Fragen zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Die Übergabe zwischen dem ausscheidenden und dem neuen Kirchgemeinderatsmitglied wird mit genügend grosser Zeitreserve geplant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Die Mitarbeit im Rat ermöglicht es, neue Erfahrungen und Kompetenzen zu erwerben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Die Kirchgemeinde verfügt über zweckdienliche Strukturen mit klaren Aufgaben und Kompetenzen (z.B. Organigramm, Ressortbeschriebe mit klaren Kompetenzregelungen, Leitbild).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f Der Kirchgemeinderat wird administrativ durch ein Sekretariat unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Zugang zu den Räumen, zum Sekretariat, zum Kopierer usw. ist gewährleistet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h Ratsmitglieder werden auf mögliche Weiterbildungen hingewiesen; die Kosten für spezifische Weiterbildungen werden auf Antrag übernommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i Spesen werden vergütet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Zusammenarbeitskultur

Handlungsbedarf

Nein |
Ja | |

	Nein	Ja	
a Mitsprache und Mitwirkung werden gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Die Kirchgemeinde pflegt eine gute Zusammenarbeits- und Konfliktkultur im Rat, mit angestellten Mitarbeitenden und Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Die Kirchgemeinde ist offen für Veränderungen, wenn neue Mitglieder im Kirchgemeinderat oder in einer Arbeitsgruppe dazu stossen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Unterstützung durch die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

siehe: www.refbejuso.ch

Die Unterstützungsangebote sind der Kirchgemeinde bekannt und werden genutzt:

a Weiterbildungsangebote für Kirchgemeinderätinnen und -räte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Beratungs- und Unterstützungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Auskunftsstelle Kirchgemeinderat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>