

Wollen Sie
bei uns
mitmachen?

Macht das
eigentlich
Spaß?

Würden Sie
Ihren Platz
freimachen?

Wie funktioniert
das überhaupt?



Ideen für eine transparente
NOMINIERUNGSARBEIT
und vielfältige
GREMIENKULTUR

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

NACH DER PRESBYTERIUMSWAHL IST VOR ... JA, VOR WAS EIGENTLICH?



Irene Diller



Beate Ludwig

In diesem Wahljahr sind viele Gremien in den Gemeinden und Kirchenkreisen zu besetzen, für die landeskirchlichen Ausschüsse müssen Menschen nominiert werden. Wer will mitarbeiten? Und wen brauchen wir eigentlich für welche Aufgaben? Welche Aufgaben in unserer Kirche werden sinnvollerweise überhaupt von einem Gremium wahrgenommen? Und wie finden wir Menschen, die Freude daran haben – und vielleicht nicht zum Kreis der „üblichen Verdächtigen“ gehören?

- Wie muss Gremienarbeit also sein und welche Rahmenbedingungen braucht sie, damit auch berufstätige Menschen, junge Leute oder Eltern mit kleinen Kindern mitarbeiten können, damit sie Spaß daran haben und persönlich von ihrem Engagement profitieren?
- Wie können wir eine Kultur des Wechsels erreichen, bei der Wahlämter auf Zeit verantwortlich an andere weitergegeben werden können?
- Wie gelingt es, nicht nur Presbyterien, sondern auch Kreissynodalvorstände und die Landessynode geschlechterparitätisch zu besetzen?
- Wie gewinnen wir die so genannte Generation Y, die sich gerne engagiert, wenn sie davon einen Gewinn an Spaß, Wissen oder Erfahrung hat, die sich aber intuitiv entscheidet und nicht lange binden will?

Letztlich geht es bei all diesen Fragen immer um zwei Perspektiven:
Um den Blick nach innen auf Strukturen, Arbeitskulturen und Rahmenbedingungen.
Und um den Blick nach außen auf Menschen, die neue Perspektiven einbringen.

Auf einem Studenttag, zu dem die Kirchenleitung eingeladen hatte, und auf der Gender-Konferenz der Evangelischen Kirche im Rheinland haben wir im Frühjahr 2016 an diesen Fragen gearbeitet.

Dieser Flyer fasst erste Impulse und Ideen zusammen.
Unser Ziel ist eine Methoden-Box, die Ihnen in Ihren Gemeinden und Kirchenkreisen dabei helfen soll, die Nominierungs- und Gremienarbeit vielfältiger zu gestalten.
Weitere Ideen sind also herzlich willkommen!

Irene Diller
Beate Ludwig

Gender- und Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland
Düsseldorf, im Mai 2016

VIelfalt BEREICHERT

WARUM DIVERSITY AUCH KIRCHLICHEN GREMIEN GUT TUT

Die Angebote der Kirche richten sich an alle. Aktiv mitgestaltet wird die kirchliche Arbeit nur von wenigen – und die kommen aus ähnlichen Milieus und sind im Durchschnitt schon älter. Etwa ein Drittel der Bevölkerung im Rheinland ist evangelisch. Wir können sicher sein, dass sich darunter die gesamte Vielfalt unserer Gesellschaft wiederfindet. Als wertvolle Ressource wird sie aber nicht genutzt.

Warum ist das eigentlich so?

Schließen die Arbeitsformen viele schon aus (weil das Klettern eben nicht zu den Gaben eines Elefanten gehört) oder suchen wir immer die gleichen, weil es dann einfacher ist, miteinander zu arbeiten?

Dabei würde mehr Vielfalt auch der Kirche gut tun.

Teams, die vielfältig besetzt sind, erzielen nachweislich bessere Ergebnisse. Das wissen wir aus Wissenschaft und Wirtschaft. Diversity, das sind möglichst viele unterschiedliche Perspektiven, Lebenswelten und Erfahrungen, die sich auch in Strukturen zeigen. Sie kennen die typischen „Kategorien“: Alter, Geschlecht, Herkunft, Beruf, sexuelle Identität ... Damit lässt sich durchaus messen, ob eine Institution oder ein Gremium Vielfalt repräsentiert.

Vielfalt bereichert, weil unterschiedliche Gaben sich ergänzen. Vielfalt birgt Spannungen. Doch Spannung und Energie hängen ja bekanntlich eng zusammen.



Hans Traxler, Chancengleichheit, in: Michael Klant, [Hrsg.], Schul-Spott: Karikaturen aus 2500 Jahren Pädagogik, Fackelträger, Hannover 1983, S. 25



„Viel interessanter als ein Haufen Gleichgesinnter ist doch eine Gemeinschaft der Ungleichgesinnter.“

Johannes Heimrath,
EKD-Fastenkalender 2016

MACHT DAS EIGENTLICH SPASS?

ARBEITSKULTUREN IN GREMIEN

Wer in Gremien mitarbeitet und anderen davon erzählt, kennt diese Frage: Macht das eigentlich Spaß? Von außen betrachtet scheint das abendliche Sitzen in Ausschüssen oder anderen Gremien alles andere als vergnüglich zu sein. Das Verfassen von Vorlagen, Protokollen, Stellungnahmen ebenso. Wohl jede und jeder erinnert sich an Gremiensitzungen zum Abgewöhnen. Wer lange genug dabei ist, hat sich offenbar daran gewöhnt.

Dabei kann die Arbeit in Gremien Spaß machen: Weil man viel mitgestalten kann, interessante Menschen trifft, manche Informationen als erste bekommt, gemeinsame spirituelle Erfahrungen macht, eine respektvolle Kommunikationskultur erlebt, mit jeder Sitzung schlauer wird.

Wer dafür sorgt, dass Sitzungen so sind, begeistert nicht nur die, die schon dabei sind, sondern gewinnt auch Neue dazu.



Foto: fotomek - Fotolia.com



„Homogen zusammengesetzte Gremien, ob gesinnungshomogen oder milieuhomogen, werden nur eingeschränkt gut ihre Aufgaben wahrnehmen können. Unsere Kirche lebt von der Vielfalt und das soll sich auch in der Zusammensetzung der Gremien widerspiegeln. Im Übrigen bin ich der Meinung, dass uns kreative Spannung in all unseren Gremien guttut und uns weiter bringt.“

Präses Manfred Rekowski

Foto: Lichtenscheidt

IMPULSE FÜR EINE GUTE GREMIENKULTUR

RAHMENBEDINGUNGEN UND STRUKTUR GESTALTEN

- Transparente und verbindliche Rollen und Aufgaben sorgen für Klarheit
- Klare Kommunikationsregeln und eine gute Streit- und Feedbackkultur fördern den Respekt
- Gute Leitung und Moderation sind ebenso wichtig wie gute Vor- und Nachbereitung
- Sitzungszeiten sind begrenzt
- Auslagen wie z.B. Fahrt- und Kinderbetreuungskosten werden erstattet
- Guter Kaffee und eine schöne Atmosphäre im Raum tun allen gut

ZIELE UND VISIONEN ENTWICKELN

- Ziele des Gremiums müssen für alle transparent sein
- Es gibt einen Leitfadentext „Sitzungsmanagement“ und Schulungsangebote z.B. zur Methodenvielfalt von Leitung
- Visionsentwicklung kostet Zeit und Geld – das geht nicht nebenbei

SPIRITUALITÄT FÖRDERN

- In jeder Sitzung Zeit und Raum für Spiritualität schaffen
- Fortbildungen, Exerzitien oder eine Klausur bereichern die Arbeit im Alltag
- Respekt vor der Spiritualität jedes Gremienmitgliedes und ein Konsens über die gewählten Formen sind selbstverständlich

GEMEINSAME ERFAHRUNGEN MACHEN

- Wer nur zum Arbeiten zusammenkommt, verpasst etwas
- Gute Begegnungen, Miteinander und Wertschätzung gestalten
- kreative Methoden wie z.B. worldcafé erproben



„Ehrenamtliche wünschen sich eine klare Kommunikation und Transparenz, Erfahrungsaustausch und Fortbildung.“

Dr. Irmgard Schwaetzer, Präses der EKD-Synode

WIE FUNKTIONIERT DAS ÜBERHAUPT?

ÜBER BESETZUNGSVERFAHREN UND TRANSPARENZ

Besetzungen von Gremien sind manchmal aus der Not geboren, weil sich niemand sonst für einen Posten fand. Manchmal sind sie strategische Schachzüge, weil es um ganz bestimmte Interessen geht. Manchmal sind sie einfach so passiert, weil „wir das immer schon so gemacht haben“.

Gremien brauchen Menschen mit Erfahrung und Fachwissen und Gremien brauchen Menschen, die sich engagieren und mit anderen zusammen etwas bewegen wollen. Je transparenter die Verfahren sind, umso leichter wird es sein, diese Kandidatinnen und Kandidaten zu finden



FÜR NOMINIERUNG UND BESETZUNG

Verantwortung festlegen

- Installierung eines vielfältig zusammengesetzten Nominierungsausschusses mit klarer Beauftragung
- Aufgaben und Erwartungen sind klar formuliert

Verfahrenskultur definieren

- Aufgaben und Ziele der Gremien definieren
- Kriterien für die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten aufstellen
- Stellen- bzw. Aufgabenbeschreibungen veröffentlichen
- Listen über potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten und deren Interessen bzw. Kompetenzen führen

Informationspolitik transparent gestalten

- Eine Satzung über die Arbeit des Nominierungsausschusses schafft Transparenz über Zusammensetzung und Aufgaben des Ausschusses

www.ekir.de/gender/Downloads/Muster-GO_Nomiausschuss.pdf



„Nur verschiedene Menschen bringen etwas zustande. Es muss bunt sein – wie unsere Landeskirche.“

Rainer Marmann, Kirchenkreis Trier

WÜRDEN SIE IHREN PLATZ FREI MACHEN?

ÜBER EINE GUTE KULTUR DES WECHSELS

Es gibt Sitzungen, da wissen Sie schon vorher, wer was sagen wird. Weil Sie sich so lange kennen, Positionen und Meinungen vielfach ausgetauscht sind. Viel Erfahrung ist ein großer Schatz. Neue Erfahrungen sind ein Gewinn. Für beides sollte Raum sein, dann bleibt die Arbeit in Gremien dynamisch.

Wer lange auf einem Posten sitzt, könnte sich also fragen: Sollte ich meinen Platz nicht mal freimachen? Wo und wie könnte ich stattdessen meine Erfahrungen bereichernd einbringen?

IMPULSE FÜR EINE KULTUR DES WECHSELS

Strukturen schaffen

- Für Gremien(mitglieder) werden Kompetenzprofile erstellt
- Für Ausschüsse gibt es eine „Stellenbeschreibung“
- Ein Willkommenspaket gibt alle Grundinformationen
- Begrenzung der Mitgliedschaft auf zwei bis drei Wahlperioden (in Ausschüssen und Gremien auf landeskirchlicher Ebene)

Instrumente erproben

- Wechselkultur und Nachwuchsarbeit verknüpfen: Gremienerfahrene übernehmen Verantwortung für die Akquise und Professionalisierung neuer Mitglieder (Tandem- bzw. Patenmodell)
- Entlastung der „Alten“ und Einfluss der „Neuen“ gestalten
- Erfahrungen und Kontakte sichern über Senior- oder ExpertInnen-Status
- Würdigung des Geleisteten und Offenheit für Neues

Botschaften senden

- Wechsel sind normal – wer gewählt ist, muss nicht jahrelang aushalten
- Wechselbereitschaft heißt Zukunft gestalten und zeigt Verantwortung gegenüber der Kirche



„Eine reguläre Rotation in Gremien kann entlasten, denn das heißt: Es ist nichts gegen Sie – wir wechseln nun mal regelmäßig.“

Heike Gabernig, Pfarrerin in Lank



WOLLEN SIE MITMACHEN?

NEUE MENSCHEN FÜR DIE GREMIENARBEIT GEWINNEN

Für Gremien und Ausschüsse Nachwuchs zu finden, ist gar nicht so einfach. Haben Sie es schon mal mit einem „Talentkompass“ versucht, um Gaben und Aufgaben zusammen zu bringen? Damit Gremien möglichst vielfältig besetzt werden und Menschen Bereitschaft zur Mitarbeit entwickeln können, sind zwei Perspektiven wichtig: Ist die Arbeit im Gremium so organisiert und kommuniziert, dass Menschen sehen, was sie konkret tun und bewirken können? Und ist klar, wen wir eigentlich suchen, wo und wie wir diese Menschen erreichen können?



IMPULSE FÜR FINDE-STRATEGIEN

Formen der Mitarbeit zeigen

- Es gibt auch andere Formen der Mitwirkung, z.B. zeitlich und inhaltlich begrenzte Projektarbeit
- Gestaltungsmöglichkeiten verdeutlichen und Sitzungskultur verbessern
- Informationen gezielt streuen, z.B. über Flyer, Fundraising, Briefe, Homepage, Videos usw.

Sichtbar sein und aktiv suchen

- Infoveranstaltungen, z.B. Ehrenamtstage, „Gaben-Entdecken“-Kurse
- Kirche präsentiert sich im Stadtteil, z.B. auf dem Marktplatz
- In (vielfältig besetzten) Nominierungsausschüssen Talente entdecken und fördern

Türen öffnen

- Kirche vielfältig leben und damit neugierig machen, z.B. Konzerte, politische Diskussionen, Lan-Parties, Kultur ...
- Neue Gremien-Modelle erproben, auch für Presbyterien – zum Beispiel: Offenes Gremium mit kleiner, fester Stammgruppe, zu der Interessierte je nach Themenwahl dazukommen können
- Interessierte können sich an Ansprechpersonen wenden und müssen nicht darauf warten, „entdeckt“ zu werden
- Hospitationen und Kontakt-Tage ermöglichen

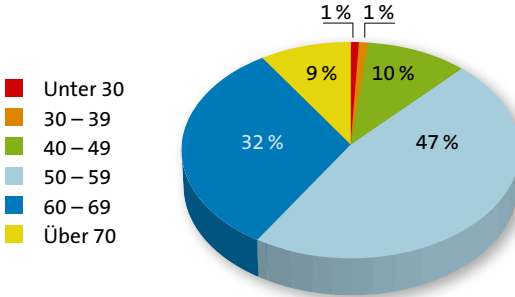


„Vor 27 Jahren besuchte ich, als frisch gewählte Baukirchmeisterin, meine erste Kirchmeistertagung in unserem Kirchenkreis. Ich betrat einen Raum, in dem an Tischen ganz viele grauhaarige, graubefrackte Herren saßen, ich in Jeans und Pulli. Man blickte erstaunt auf und die Blicke gaben mir das Gefühl: Gleich sagt mir einer, dass der Kochkurs eine Etage höher stattfindet. Befreit hat mich ein Kirchmeister aus unserer Nachbargemeinde, der mich kannte und vorstellte.“

Edith Schwarz, Duisburg

ALTERSVERTEILUNG IN DER LANDESSYNODE

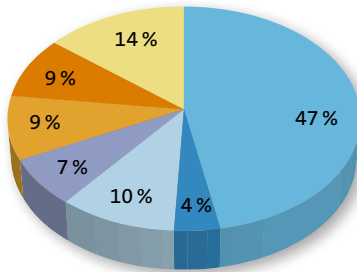
(Stand Januar 2016)



Zum Vergleich:
Der Anteil der 18 – 39-Jährigen an den Kirchenmitgliedern beträgt 26%, der Anteil der 50 – 69-Jährigen liegt bei 36%.

BERUFLICHER STATUS: MITGLIEDER DER STÄNDIGEN AUSSCHÜSSE

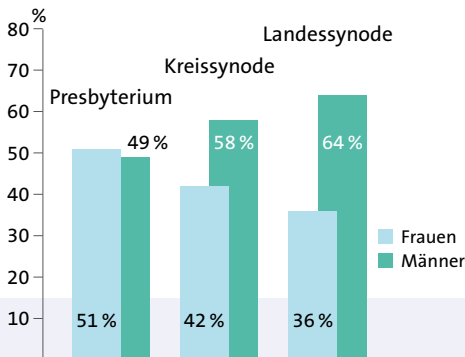
(Stand: Oktober 2015, von 10 Mitgliedern lagen keine Angaben vor)



Pfarrerinnen und Pfarrer	47%
Kirchliche Beamtinnen und Beamte	4%
Kirchliche Angestellte	10%
Beamtinnen und Beamte	7%
Angestellte	9%
Arbeiter und Arbeiterinnen	0%
Selbstständige	9%
Rentnerinnen und Rentner/ Pensionärinnen und Pensionäre	14%

FRAUENANTEIL IN LEITUNGSGREMIEN

(Stand 31.12.2014)



Zum Vergleich: Frauenanteil bei den Mitgliedern 55%

MEHR INFORMATIONEN

Der erste Gleichstellungsbericht der EKIR liefert Zahlen und Fakten u.a. zur Besetzung von Leitungsgremien oder zu den beruflich Mitarbeitenden.

Der 1. Gleichstellungsatlas für die evangelische Kirche in Deutschland informiert über den Stand der Gleichstellung in den 20 evangelischen Landeskirchen.

Download unter:
<http://www.ekir.de/gender/gleichstellung-251.php>

Die Diakonie Württemberg hat im Projekt „Debora“ u.a. untersucht, wie Innovation durch Vielfalt in Gremien gelingen kann.

<http://www.diakonie-wuerttemberg.de/debora/>

SUCHEN



Foto: Africa-Studio - Fotolia

Suchen – das ist Ausgehen von alten Beständen
und ein Finden-Wollen
von bereits Bekanntem im Neuem.

Finden – das ist das völlig Neue!
Das Neue auch in der Bewegung.

Alle Wege sind offen
und was gefunden wird,
ist unbekannt.

Es ist ein Wagnis, ein heiliges Abenteuer!

FINDEN

Pablo Picasso

WEGE

WAGNIS



„Für die Zukunftsfähigkeit
der Kirche ist eine möglichst
vielfältige Besetzung von
Gremien erstrebenswert.“

Vizepräsident
Dr. Johann Weusmann

IMPRESSUM

Gender- und Gleichstellungsstelle
der Evangelischen Kirche im Rheinland
Hans-Böckler-Str. 7, 40476 Düsseldorf
Tel: 0211/4562-680
E-Mail: gender@ekir.de
www.ekir.de/gender