

8 Kandidaten fallen nicht vom Himmel

Kandidat(inn)en finden – so kann es gelingen!

Die Suche nach Kandidat(inn)en stellt im Vorfeld der Pfarrgemeinderatswahlen eine große Herausforderung dar.

Die Ursachen für die Schwierigkeiten bei der Kandidat(inn)ensuche sind vierfältig und liegen nicht immer nur in der eigenen Pfarrgemeinde. Sie hängen auch mit einem gesellschaftlichen Trend zusammen. Infolge der gestiegenen Mobilität und Flexibilität tun sich viele Menschen schwer, langfristig zu planen. Für die Mitarbeit im Pfarrgemeinderat sind demgegenüber Menschen gefragt, die für den festen Zeitraum von vier Jahren Verantwortung übernehmen. Aber auch der Bedeutungsverlust der Kirche erschwert die Kandidat(inn)ensuche. Für immer mehr Menschen ist es nicht attraktiv, sich in und für die Kirche zu engagieren.

Die zentrale Frage bei der Kandidat(inn)ensuche lautet daher:

- ➔ Welches Bild geben wir nach außen ab?
- ➔ Wie attraktiv ist unsere Pfarrgemeinderatsarbeit?
- ➔ Welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?
- ➔ Was habe ich davon, wenn ich mich im Pfarrgemeinderat engagiere?

Die Erfahrungen der letzten Pfarrgemeinderatswahlen haben gezeigt:

■ Wenn vor Ort der Pfarrgemeinderat als ein Gremium gilt, in dem Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Begabungen das Leben der Pfarrgemeinde mitgestalten, dann weckt dies Interesse. Dann sind auch die Aussichten größer, Kandidat(inn)en zu finden. Ehrenamtliche wollen sich nicht einfach „aufopfern“ oder sich „um der Kirche willen“ engagieren, sondern sie wollen sich persönlich entfalten können.

■ Ein Pfarrgemeinderat braucht nicht nur die Bewahrer von Traditionen. Bei der Kandidat(inn)ensuche sollte geschaut werden, welche Menschen für die anstehenden Fragen und Aufgaben gebraucht werden, wer Kontakte zu Gruppen hat, die man erreichen möchte.

■ *Kreative Mitgestalter statt arbeitswilliger Helfer.* Kandidat(inn)en möchten wissen, ob sie wirklich mitentscheiden und eigenständig aktiv werden können. Ein Pfarrgemeinderat, der offen ist für Ideen und sich kritisch hinterfragt, ist für Neue attraktiv.

■ Bei Insidern und langjährig in der Pfarrgemeinde engagierten Personen ist der Blick oft auf bestimmte Personengruppen eingeengt: nämlich auf die, die sich so und so schon in der Pfarrgemeinde, in den Vereinen, in der Politik etc. engagieren. Doch warum nicht den Blick weiten? Die *Aktion Tippzettel* (siehe Seite 29) ist hierfür eine Hilfe.

Folgerungen: Bei der **Kandidat(inn)ensuche** ist es wichtig, folgende Botschaften zu vermitteln:

- ➔ Wir suchen fähige Leute für wichtige Aufgaben.
- ➔ Du bist als Ehrenamtlicher mit deinen Kompetenzen wichtig.
- ➔ Du gewinnst durch dein Engagement.
- ➔ Der Pfarrgemeinderat braucht verschiedene Gesichter und Talente.



Auf die Vielfalt achten – Neue Gesichter willkommen heißen

Nehmen Sie bei der Kandidatensuche auch Personen in den Blick, an die man vielleicht nicht gleich denkt. Neue Gesichter können mit ihren Begabungen und Fähigkeiten das Gemeindeleben bereichern. Es ist wichtig, nicht nur darüber nachzudenken: „Wer passt gut zu uns? Wer denkt so ähnlich wie wir?“, sondern auch: „Wer fehlt uns noch? Wen brauchen wir?“ Die Botschaft muss lauten: „Wir freuen uns über neue Gesichter und sind offen für neue Ideen!“

Die Aktion Tippzettel kann hierfür eine Hilfe sein. Man sollte aber auch gezielt nach geeigneten Frauen und Männern Ausschau zu halten und auf sie zuzugehen. Folgende Kriterien können dabei helfen:

- **Alter der Kandidaten**
Sind Menschen aus unterschiedlichen Generationen im PGR vertreten?
- **Unterschiedliche Lebenssituationen**
Alleinstehende, Familien mit Kindern, Menschen mit Behinderung, Senioren ...
- **Soziale Milieus**
Sind die in der Gemeinde anzutreffenden sozialen Milieus angemessen vertreten?
- **Frauen und Männer**
Das Verhältnis sollte hier möglichst ausgewogen sein.
- **Fremdsprachige Katholiken**
Wer vertritt die Lebenssituationen und Sichtweisen der bei uns wohnenden ausländischen Mitchristen im PGR?
- **Verbände, Gruppen und Kreise**
Welche Verbände und Initiativen können die PGR-Arbeit bereichern?
- **Fachleute verschiedener Bereiche**
Welche besonderen Qualifikationen werden gebraucht? (Sozialarbeit, Kultur, Familienarbeit, Kommunalpolitik, Öffentlichkeitsarbeit ...)
- **Neuzugezogene**
Neuzugezogene verändern das Gesicht einer Gemeinde. Sie können neue Ideen einbringen.
- **Kirchenferne, aber mit Interesse an Glaubensfragen**
Sie sind eine große Gemeindegruppe. Ihre Ansichten und Vorschläge wären für die Beratungen im PGR wertvoll und interessant.
- ...



An konkrete Zielgruppen denken

Überlegen Sie, welche Zielgruppen im Pfarrgemeinderat vertreten sein müssten, z. B.

- Ehe und Familie: Kindergarteneltern, Elternbeirat der Schule, ...
- Berufs- und Arbeitswelt: ortsansässige Unternehmer, Betriebsräte, ...
- Politik und Gesellschaft: Gemeinderäte, Kommunalpolitiker, Ortsvereine, Kulturvereine ...

Nachfragen bei Verbänden und Initiativen

Sprechen Sie auch die unterschiedlichen Aktionsgruppen in einer Pfarrei, wie z.B. Sachbereichsgremien, katechetische Gruppen, Eltern-Kind-Gruppen usw. und die Verbände wegen potentieller Kandidat(inn)en an.

Die Jugend einbeziehen

Ein besonderes Augenmerk sollte auf Kandidat(inn)en aus dem Jugendbereich gelegt werden. Es muss klar sein: Im Pfarrgemeinderat sind Jugendliche ab 16 Jahren als Mitglieder gewünscht und gewollt. Deshalb gilt es frühzeitig, Kontakt mit der Pfarrjugendleitung, den Gruppenleiterrunden und den Jugendverbänden aufzunehmen und nach Kandidat(inn)en zu suchen (siehe Seite 57).

Kandidatenvorschlags-Box und Tippzettel

Ziel der **Aktion Tippzettel** ist es, möglichst viele Menschen in die Kandidat(inn)ensuche einzubinden. Das Prinzip ist ganz einfach:

- ➔ Man stellt eine „Kandidatenvorschlags-Box“ in der Pfarr- und Filialkirche, im Pfarrheim, in der Bäckerei, Metzgerei, Gastwirtschaft oder bei einem Infostand auf dem Wochenmarkt auf.
- ➔ Man lädt die Gottesdienstbesucher und Bewohner am Ort dazu ein, bei der Kandidatensuche mitzuhelfen und auf einen Tippzettel Vorschläge zu schreiben.
- ➔ Der Pfarrgemeinderat prüft die Tippzettel und befragt die vorgeschlagenen Personen (und lädt sie evtl. zu einem Kandidat(inn)en-Treff ein – siehe Seite 34).



Tippzettel als Postwurfsendung

Die Tippzettel für die Kandidatensuche eignen sich auch, an alle Haushalte verteilt zu werden (z.B. als Beilage zu einem Pfarrbrief). Auf der Karte kann die Anschrift des Pfarrbüros angegeben werden (z. B. durch Stempel oder Etikett).

Der Diözesanrat hat Anfang August 2013 jedem/r PGR-Vorsitzenden **drei Boxen** zugesandt. Auch **100 Tippzettel** hat jede Pfarrgemeinde erhalten. Die Boxen und die Tippzettel können bei der Druckerei Geiselberger **nachbestellt** werden (siehe Bestellformular in der Wahlmappe).

Bierdeckel und Faltblätter



Der Diözesanrat hat im Juni 2013 jedem/r Pfarrgemeinderatsvorsitzendem **200 Bierdeckel** zugesandt. Die Bierdeckel können bei der Druckerei Geiselberger **nachbestellt** werden.

PGR-Wahlen sind ein alle wahlberechtigten Katholiken betreffendes Ereignis. Ziel muss daher sein, an möglichst vielen Orten darüber zu informieren. Warum nicht bei Pfarrfesten, in Pfarrheimen, in Gastwirtschaften etc. Bierdeckel mit dem Motiv der Pfarrgemeinderatswahl nutzen? Auf der einen Seite ist das Motto der PGR-Wahlen abgedruckt. Auf der anderen Seite stehen Leitsätze, die für die Kandidatensuche von Bedeutung sind: „*Der Reichtum der Kirche sind die Menschen. Alle sind begabt. Niemand ist unbegabt. Kandidieren auch Sie für den Pfarrgemeinderat.*“

Zur Kandidaten-Werbung können auf Kosten der Pfarrei direkt bei der Druckerei **Faltblätter** angefordert werden (einige Exemplare sind in der Wahlmappe enthalten). Beachten Sie bitte die Termine, bis zu denen bestellt werden muss (1. Oktober und 19. November 2013). Bestellschein siehe Wahlmappe oder Internet.

Weitere Beispiele und Ideen für die Kandidat(inn)ensuche

Für Infostände, Pfarrversammlungen o. ä. können beim Diözesanrat Werbebanner („Roll Ups“) mit dem Motto und Motiv der PGR-Wahlen ausgeliehen werden. Die „Roll Ups“ eignen sich nicht für den Versand und müssen an der Geschäftsstelle abgeholt werden.

PGR-Infostand auf öffentlichen Plätzen (Wochenmarkt, vor dem Bahnhof, S-/U-Bahn-Station etc.)

„Der Info-Stand zur PGR-Wahl war ein großer Erfolg. Neben Informationen zur Pfarrgemeinde und zur Wahl des Pfarrgemeinderates nahm das Spiel der Kinder für die Kandidatensuche breiten Raum ein. Viele Kinder waren eifrig dabei, Mütter, Väter, Omas und Opas als Kandidaten vorzuschlagen. Insgesamt gingen so 13 Vorschläge ein. Diese werden nun durch den Wahlvorstand geprüft und durch unseren Pfarrer zu einem Kandidatentreffen eingeladen.“ - So ein Erfahrungsbericht aus der Diözese Mainz. Ist nicht auch in Ihrer Pfarrgemeinde eine ähnliche Aktion sinnvoll?

- Kommen Sie über die Angebote und Schwerpunkte in Ihrer Pfarrgemeinde ins Gespräch.
- Machen Sie eine Umfrage unter den Besuchern des Infostandes (Welche Wünsche haben Sie an die Pfarrgemeinde? Was müsste angepackt werden? etc.). Dazu entweder Fragebogen vorbereiten oder auf einer Plakatwand Anregungen notieren lassen.
- Aktionen für und mit Kindern anbieten (Kinderschminken, Tänze, Spiele).
- Kandidatenvorschlags-Box aufstellen und Tippzettel auslegen.
- Zu einem Gottesdienst einladen, der am selben Tag in einer nahe gelegenen Kirche stattfindet.
-

Pfarrversammlung als bunter Nachmittag

Wenn Sie z. B. an einem Sonntag zu einem bunten Nachmittag mit Kaffee und Kuchen einladen und möglichst viele Gruppen und Personen einbinden, erreichen Sie mehrere Ziele gleichzeitig. Wer am Programm beteiligt ist, ist schon mal sicher da. Vor allem bietet es sich an, den Kindergarten und die Grundschule einzubinden. Dann kommen die Eltern und Großeltern mit. Das ganze mit Musik und Sketchen umrahmen und zwischendurch die Arbeit und Ziele des Pfarrgemeinderates vorstellen. Wenn dann Rückmeldebögen

für Personen, die an einem Gemeindeentwicklungsprozess interessiert sind, eingesammelt werden, melden sich oft manche, an die vorher niemand gedacht hat. Alle Interessenten dann persönlich anschreiben und zu einer „Pfarrwerkstatt“ einladen. Dort in Gruppenarbeit Ziele und Ideen für das Leben der Pfarrgemeinde entwickeln. Ein Auftrag kann z. B. sein, dass in jeder Arbeitsgruppe mindestens eine Person gefunden wird, die sich zur PGR-Wahl aufstellen lässt. Die Ergebnisse zum Schluss im Plenum präsentieren. (Siehe zum Thema Pfarrversammlung Seite 48-49).

Ans Internet denken

Sollte Ihre Pfarrei eine Homepage besitzen, so sollte die Suche nach geeigneten Kandidat(inn)en auch dort präsent sein. Zur Darstellung gehören dabei das Motto der Pfarrgemeinderatswahl, Zeitangaben zur Wahl und Kandidat(inn)enaufstellung, die Kriterien und eine Ausschreibung.

Methodischer Vorschlag für den PGR

Liste erstellen und Aufträge verteilen

- ➔ Einigen Sie sich im PGR auf die Fähigkeiten, die Sie bei einer Stellenanzeige „Mitarbeiter für den Pfarrgemeinderat gesucht“ nennen würden. Erarbeiten Sie auch die Punkte, die zu „Wir stehen vor diesen Herausforderungen ...“ genannt werden können.
- ➔ Auf ein Plakat werden die PGR-Mitglieder notiert, die sich wieder zur Wahl stellen.
- ➔ Fertigen Sie eine Liste von Gruppen, Initiativen und Vereinen an, die im Pfarrgemeinderat vertreten sein könnten.
- ➔ Jedes amtierende PGR-Mitglied notiert 5 Personen, die seiner/ihrer Ansicht nach geeignete Kandidat(inn)en wären. Erstellen Sie aus allen Vorschlägen eine gemeinsame Liste. Überprüfen Sie, ob aus bestimmten (Ziel-)Gruppen wichtige Personen fehlen. Vereinbaren Sie, wer wen anfragt. Sie werden staunen, wie viel potentielle Kandidat(inn)en es gibt.
- ➔ Einigen Sie sich im PGR auf die Fähigkeiten, die Sie bei einer Stellenanzeige „Mitarbeiter für den Pfarrgemeinderat gesucht“ nennen würden. Erarbeiten Sie auch die Punkte, die zu „Wir bieten ...“ genannt werden können.

Die Wünsche von Ehrenamtlichen berücksichtigen



Bevor man nach geeigneten Frauen und Männern Ausschau hält und auf sie zugeht, ist es wichtig, sich die Wünsche Ehrenamtlicher klar zu machen: Es muss vor allem beachtet werden, dass sich die Motive für ein ehrenamtliches Engagement immer mehr verändern.

- Ehrenamtliche prüfen genau, ob sich das Engagement in den eigenen Lebensentwurf einfügen lässt. Ehrenamtliche wollen sich nicht mehr einfach nur „aufopfern“. Sie engagieren sich nicht mehr nur „um der Sache willen“, sondern auch weil sie sich **persönlich entfalten** wollen.

- Ehrenamtliche wollen das einbringen, was sie gut können. Es ist ihnen wichtig, dass ihre **Interessen und Fähigkeiten** berücksichtigt werden.

- Ehrenamtliche wollen sich auch **weiterqualifizieren**. Nicht selten wollen sie daher Aufgaben übernehmen, die jenseits der eigenen beruflichen/fachlichen Tätigkeit liegen.

- Ehrenamtliche hoffen deshalb auf **fachliche Begleitung** und Unterstützung. Sie wollen sich fortbilden.

- Wer sich engagiert, möchte als **eigenverantwortliche** Person ernst genommen werden.

- Ehrenamtliche setzen sich für ihre Interessen ein, sie wollen mit anderen **etwas bewegen**. Sie haben das Bedürfnis, vor Ort Entwicklungen zu beeinflussen, zu gestalten und sie wollen mitentscheiden.

- Ehrenamtliches Engagement ist Ausdruck **christlicher Weltverantwortung**. Wer sich engagiert, sucht gemeinsam mit anderen nach Wegen, sein Christsein glaubwürdig zu leben.

- Das ehrenamtliche Engagement muss einen „Sinn“ haben. Die Tätigkeit muss **Freude und Spaß** machen. Sich in Grabenkämpfen und Konflikten zu zerreiben, frustriert und schreckt ab: „Dafür ist mir meine Zeit zu schade“.

- Man muss Ehrenamtlichen etwas zutrauen, man darf sie aber auch **nicht überfordern**. Der **zeitliche Rahmen** muss überschaubar und planbar bleiben. Ehrenamtliche dürfen nicht zu „Lückenbüßern“ für fehlende Hauptamtliche werden.

- **Versicherung und Entschädigung des Aufwandes:** In der Pfarrei ehrenamtlich Engagierte sind bei der Ausübung ihres Ehrenamtes versichert. Anfallende Auslagen sollten von der Pfarrei erstattet werden (z. B. Telefon-, Druck- und Fahrtkosten, Teilnahmegebühren für Fortbildungen).

- **Anerkennung individueller Leistung:** Das, was Ehrenamtliche unentgeltlich leisten, sollte von Seiten der Pfarrgemeinde in geeigneter Weise Anerkennung finden.

Vor allem Folgendes ist bei der Kandidaten/innen Suche zu beachten: Menschen, die sich im Pfarrgemeinderat engagieren und Verantwortung übernehmen sollen, wollen möglichst genau wissen, was auf sie zukommt. Die Aussage: „Du kannst ruhig kandidieren, Du musst nicht viel tun!“ vermittelt die falsche Botschaft.

Vielmehr muss vermittelt werden:

- Welche Ziele verfolgt der Pfarrgemeinderat?
- Welchen Gestaltungsraum gibt es?
- Wie viel Zeit muss ich aufbringen?
- Welche Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten sind gefordert?

Diese Fragen möglicher Kandidaten(innen) fordern Pfarrer, pastorale und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen gleichermaßen heraus. Der amtierende Pfarrgemeinderat sollte sich deshalb diesen und ähnlichen Anfragen stellen und über Ziele und Aufgaben der PGR-Arbeit nachdenken.

nach: Rudolf Schmidt, Was Ehrenamtliche sich wünschen, in: Gemeinde creativ 6/2005, S. 7-9.

Welche Kandidat(inn)en suchen wir? (Kompetenzprofil)

Die Kriterien im folgenden Fragebogen können dabei helfen, ein **Kompetenzprofil** zu erstellen. Kein Mensch wird das Ideal erfüllen, das sich aus dem Fragebogen ergibt. Bestimmt aber öffnet sich

der Blick auf geeignete Personen in der Gemeinde, die bisher nicht als mögliche Kandidaten aufgefallen sind.

<u>Von einem Mitglied unseres Pfarrgemeinderates wünschen wir, dass sie/er ...</u>		unbedingt	wäre schön	unwichtig
Standort im Leben der Gemeinde (Pfarrgemeinde, politische Gemeinde)	...mit den Sorgen, Wünschen und Erwartungen der Menschen vor Ort vertraut ist			
	...weiß, welche Aktivitäten es in der (Pfarr)Gemeinde gibt, was gut läuft, was weniger gut läuft, wo die „blinden“ Flecken sind			
	...aktiv am kirchlichen Leben der Gemeinde teilnimmt			
	...mit den anstehenden Problemen der Kirche vertraut ist			
	...sich für gesellschaftliche und soziale Fragen interessiert			
	...offen ist für neue Entwicklungen in der Gemeinde, der Kirche			
	...regelmäßig zum Gottesdienst kommt			
	...fähig ist, Leitung zu übernehmen			
...				
Sachliche Kompetenz	...Spaß daran hat, neue Konzepte zu entwickeln			
	...nicht nur die Belange einer Gruppe vertritt, sondern offen ist für möglichst viele Aufgabenfelder in unserer Gemeinde			
	...Interesse an und Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Pfarrverband hat			
	...bereit ist, zur Mitarbeit in einem Sachausschuss			
	...für einen der Schwerpunkte der Pfarrgemeinderatsarbeit Erfahrungen mitbringt.			
	...			
Soziale Kompetenz	...teamfähig ist			
	...verschwiegen ist			
	...fähig ist, Spannungen und Konflikte zu benennen und auszuhalten			
	...offen ist, für Ideen und Meinungen anderer und anderen Raum gibt, sich zu entfalten			
	...kontinuierlich an den Sitzungen des Pfarrgemeinderats teilnimmt			
...				

Wichtig ist es auch, möglichen Kandidaten die zeitliche Belastung durch das Amt aufzuzeigen.

- _____ Sitzungen im Jahr
- _____ Pfarrgemeinderatswochenende im Jahr
- _____ Sitzungen des Sachausschusses im Jahr
- _____ Sitzungen im Pfarrverband im Jahr
- zusätzlicher Zeitaufwand (im Jahr): _____

„Ausschreibung“ für die Kandidat(inn)ensuche

Eine Ausschreibung kann die Aufmerksamkeit der breiteren Öffentlichkeit auf die Kandidatensuche lenken. Sie können das unten vorgestellte Muster entsprechend der Situation in Ihrer Pfarrei umar-

beiten. Überlegen Sie auch, diese Ausschreibung in den Geschäften des Ortes, Vereinsheimen, öffentlichen Plätzen, im Internet und in der lokalen Presse bekannt zu machen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Pfarrgemeinderat Musterdorf gesucht!

Am 16. Februar 2014 wird in der katholischen Pfarrgemeinde St. Johannes in Musterdorf der Pfarrgemeinderat gewählt. Dafür werden Kandidatinnen und Kandidaten gesucht. Männer und Frauen, Junge und Alte, Zugezogene und Alteingesessene sind gefragt, die in unserer Pfarrgemeinde mitdenken und mitentscheiden.

Der Pfarrgemeinderat ist das Beratungs- und Leitungsgremium einer Pfarrei. Seine Mitglieder beraten und unterstützen den Pfarrer und die pastoralen Mitarbeiter bei der Seelsorge, etwa bei der außerschulischen Vorbereitung auf Erstkommunion und Firmung. In allen gesellschaftspolitischen Fragen entscheiden und handeln sie eigenständig, so beim Aufbau und der Durchführung von Nachbarschaftshilfen, bei der Gestaltung von Erwachsenenbildungs-Angeboten und im Engagement für die Bewahrung der Schöpfung.

Für die Mitarbeit im Pfarrgemeinderat suchen wir Menschen, die

- vier Jahre die Arbeit der Pfarrgemeinde mitplanen und mittragen
- die gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse vor Ort mitgestalten
- gerne mit anderen Menschen zusammenarbeiten
- offen sind für Ideen und Meinungen anderer
- kreativ nach neuen Wegen suchen
- für die befreiende Botschaft Jesu Zeugnis ablegen

Die Wahl des Pfarrgemeinderates verdeutlicht: Die Pfarrgemeinde wird von allen ihren Mitgliedern getragen. Alle sind berufen, sich zu engagieren. Denn Mitverantwortung in der Kirche ist wichtig und wertvoll:

Die Amtszeit der Pfarrgemeinderäte beträgt vier Jahre. Gewählt werden kann, wer das 16. Lebensjahr vollendet hat und katholischer Christ ist.

Wenn Sie daran interessiert sind, in der einen oder anderen Weise das Pfarrgemeindegleben mitzugestalten, dann sind Sie die oder der Richtige für uns.

Haben Sie Mut!

Stellen Sie sich als Kandidatin, als Kandidat zur Pfarrgemeinderatswahl am 16. Februar 2014 zur Verfügung. Jede und jeder kommt dafür in Frage. Denn der Reichtum der Kirche sind die Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Begabungen.

Wenn Ihnen eine solche Aufgabe Freude machen würde, so setzen Sie sich bitte mit

....., Tel.: in Verbindung.

Wir informieren Sie gerne über konkrete Erwartungen, zeitliche Beanspruchung usw.

Der Pfarrgemeinderat von

Meine
Stimme.

Für Gott und
die Welt

kandidieren
wählen
gestalten

16. Februar 2014



pfarrgemeinderatswahl-bayern.de

Muster für eine
Pressemitteilung
zur Kandidaten-
suche siehe
Seite 55

Zum Gespräch mit möglichen Kandidat(inn)en



Wenn Sie Menschen auf eine Kandidatur für den Pfarrgemeinderat ansprechen wollen, sollten Sie stets davon ausgehen, dass

- die potentiellen Kandidat(inn)en bereits irgendwo engagiert sind und
- sie sich eine Mitarbeit im PGR nicht vorstellen können oder sich vielleicht nicht zutrauen.

Bitte überreden Sie diese Frauen und Männer nicht. Zu leicht wird aus einem überredeten „Ja-Sager“ ein „Nein-Tuer“ – d. h. ein Pfarrgemeinderat, der sich wenig einbringt. Besser als zu überreden ist es zu überzeugen. Überzeugen können aber nur Überzeugte! Folgende Tipps sind beim Gespräch mit Kandidat(inn)en hilfreich:

➔ Nehmen Sie sich Zeit

Ein Gespräch braucht Zeit. Dies kann nicht einfach zwischen Tür und Angel geschehen oder nur auf der Straße. Vereinbaren Sie einen Termin und suchen Sie die Personen, die Sie werben wollen, zu Hause auf. Wenn der/die Angesprochene spürt, dass man sich extra zu ihm /zu ihr auf den Weg gemacht hat, ist das überzeugender als ein zufälliges Zusammentreffen auf der Straße oder ein Gespräch am Telefon.

➔ Die/den andere/n nicht „tot reden“

Beginnen Sie das Gespräch nicht mit einem „Redeschwall“, sondern tragen Sie kurz Ihr Anliegen vor. Ein Redeverhältnis von 50 / 50 ist ideal. Erzählen Sie positiv von Ihren Erfahrungen im PGR und von den Möglichkeiten und Chancen, die eine Mitarbeit bietet. Geben Sie Ihrem Gesprächspartner ausreichend Zeit, Fragen zu stellen und seine Situation bzw. Position darzulegen. Greifen Sie aber auch die Bedenken des Gegenübers auf.

➔ Auf die Fähigkeiten des anderen eingehen

Begründen Sie, warum Sie gerade ihn oder sie werben wollen, welche Fähigkeiten Sie ihrem Gesprächspartner zutrauen, welche Hoffnungen Sie mit seiner/ihrer Kandidatur verbinden. Manche Person kann man gewinnen, wenn man ihr eine bestimmte Sachaufgabe, einen Inhalt anbietet, manche mit der Aussicht, sich zunächst orientieren zu können. Motivieren Sie auch damit, eigene Interessen in den PGR einbringen zu können.

➔ Ehrliche Information

Informieren Sie offen über die möglichen Aufgaben und die zeitliche Belastung. Die/der Betroffene braucht für ihre/seine Entscheidung Sicherheit und muss einigermaßen überschauen können, was auf sie oder ihn zukommt.

➔ Auf keine rasche Entscheidung drängen, aber nachfragen

Versuchen Sie nicht, eine schnelle Entscheidung herbei zu führen. Signalisieren Sie Ihrem/r Gesprächspartner/in, dass so etwas ruhig noch einmal überdacht gehört und man sich noch einmal treffen könne. Kündigen Sie an, dass Sie in ein paar Tagen noch einmal nachfragen werden.

➔ Eine Wahl ist eine Wahl

Besprechen Sie auch die Situation, dass der/die Kandidat/in nicht gewählt werden könnte und zeigen Sie Alternativen auf, sich in der Pfarrgemeinde zu engagieren (z. B. in Sachbereichsgremien).

➔ Auch ein Nein ist erlaubt

Seien Sie durchaus beharrlich, aber „beknien“ Sie niemanden. Freuen Sie sich über eine Zusage und akzeptieren Sie eine Absage. Allein die Kontaktaufnahme hat ihren Wert. Bedanken Sie sich für den interessanten Erfahrungsaustausch.

Schau`n mer mal!

Treffen der Kandidatinnen und Kandidaten

Viele Kandidat(inn)en sind sich nach dem ersten Kontaktgespräch noch nicht sicher, ob sie kandidieren sollen. Manche wollen auch wissen, wer sich sonst noch zur Verfügung stellt. Eine Reaktion darauf könnte ein Informationsabend sein, z.B. auf Dekanats- oder Pfarrverbandsebene. Ein Kandidat(inn)en-Treff sollte über den Pfarrge-

meinderat informieren, zur Klärung offener Fragen beitragen und zur Kandidatur motivieren.

Beachten Sie die **Infoabende zur PGR-Wahl** der Geschäftsstelle des Diözesanrates in den Dekanaten der Region Süd, Nord und München im Herbst 2013:

www.erzbistum-muenchen.de//PGR-Wahl-Infoabende