

Ergebnisüberblick

Befragung zu Kirchenvorstand- bzw. Presbyteriumswahlen

**im Auftrag der Landeskirchenämter
Hannover, Lippe und Westfalen**

Bielefeld, 10. September 2013



I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

I. Untersuchungsanlage

HINTERGRUND UND ZIEL DER UNTERSUCHUNG

Bei Kirchenwahlen kommt es immer wieder zu der Situation, dass sich nicht genügend Kandidaten für den Kirchenvorstand bzw. das Presbyterium aufstellen lassen, so dass vereinzelt überhaupt keine Wahlen mehr stattgefunden haben. Die Gründe dieser geringen Motivation zur Kandidatur sind unklar.

Vor diesem Hintergrund sollen die Bedeutung der Wahlen für die Leitungspersonen sowie die Attraktivität der Presbyterien für mögliche Kandidaten untersucht werden, um entsprechende Empfehlungen für eine Verbesserung der Situation erarbeiten zu können.

METHODE

Die Bedeutung der Wahlen und des Amtes für die Leitungspersonen werden im Rahmen einer repräsentativen Telefonbefragung auf Basis eines teilstrukturierten Fragebogens ermittelt. Der Untersuchungsteil mit den potenziellen Kandidaten erfolgt auf Basis von Fokusgruppen..

GRUNDGESAMTHEIT UND STICHPROBE

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden die Kirchenvorstände bzw. Presbyter in den drei beteiligten Landeskirchen Hannover, Lippe und Westfalen. Aus diesen ca. 19.000 Mitgliedern wurde eine 10-Prozent-Stichprobe auf Kirchenkreis- bzw. Klassenebene per Zufall ermittelt. Der Stichprobenumfang der Studie umfasst $n = 1.902$ Befragte.

Für den qualitativen Untersuchungsteil mit potenziellen Kandidaten wurden von den teilnehmenden Landeskirchen entsprechende Bewerber ausgewählt und eingeladen. Insgesamt wurde hierzu fünf Fokusgruppen mit jeweils drei bis acht Teilnehmern durchgeführt.

BEFRAGUNGSZEITRAUM

Die Erhebung erfolgte im Januar/ Februar (Telefonbefragung) sowie April - Juni 2013 (Fokusgruppen).

Befragung der Kirchengenossen/ Presbyter: Stichprobenüberblick



	LK Hannover		LK Lippe		LK Westfalen	
Grundgesamtheit	10.883		833		5.542	
Stichprobe	1.200	100%	100	100%	602	100%
ev.-luth.	1.200	100%	16	16%	367	61%*
ev.-reformiert	-	-	84	84%	93	15%*
uniert	-	-	-	-	132	22%*
gewählt	849	71%	55	55%	404	67%
berufen	351	29%	45	45%	198	33%

* 2% keine Angabe

I. Untersuchungsanlage



II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

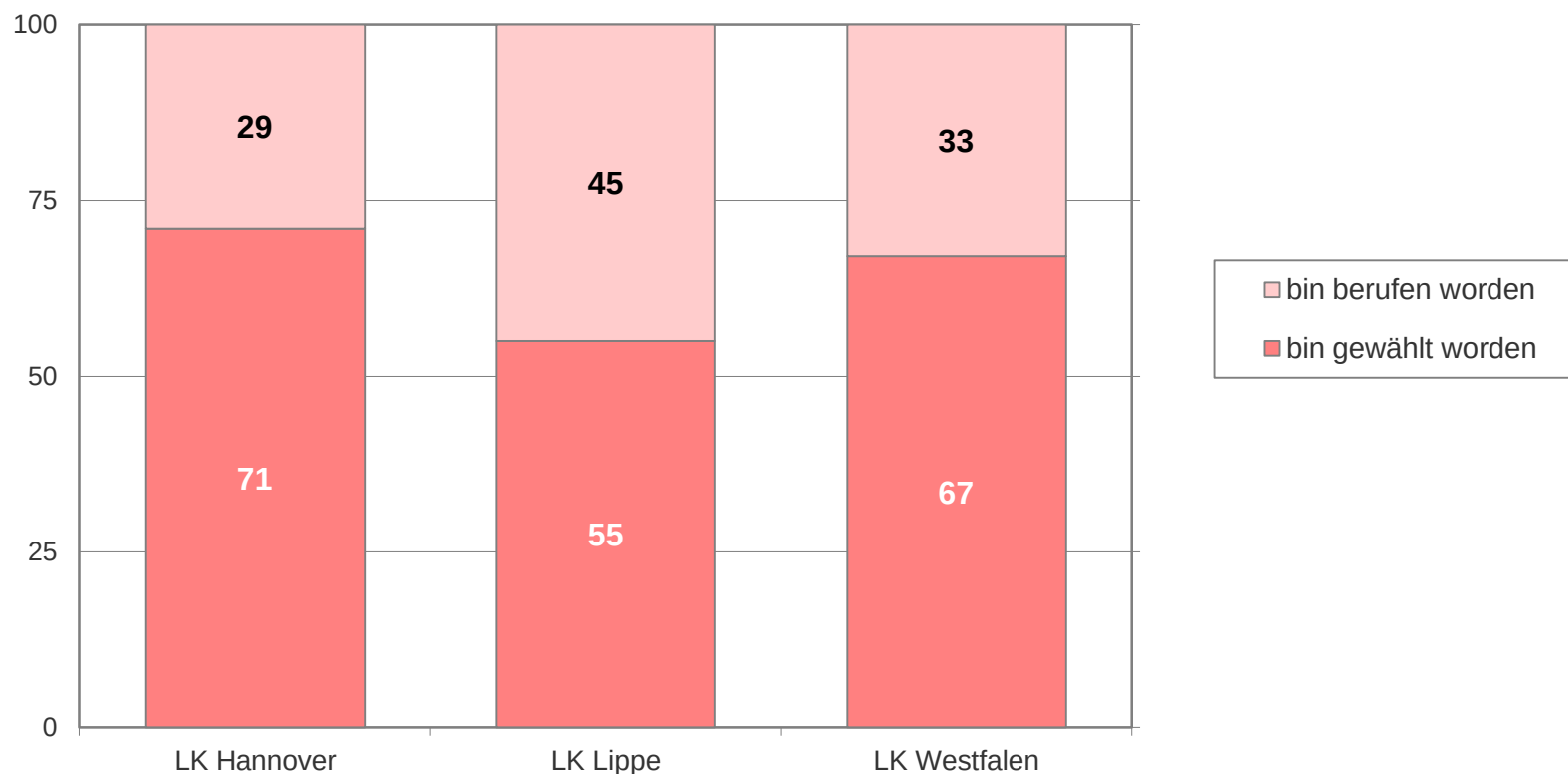
- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

II. Ergebnisse im Detail: Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter

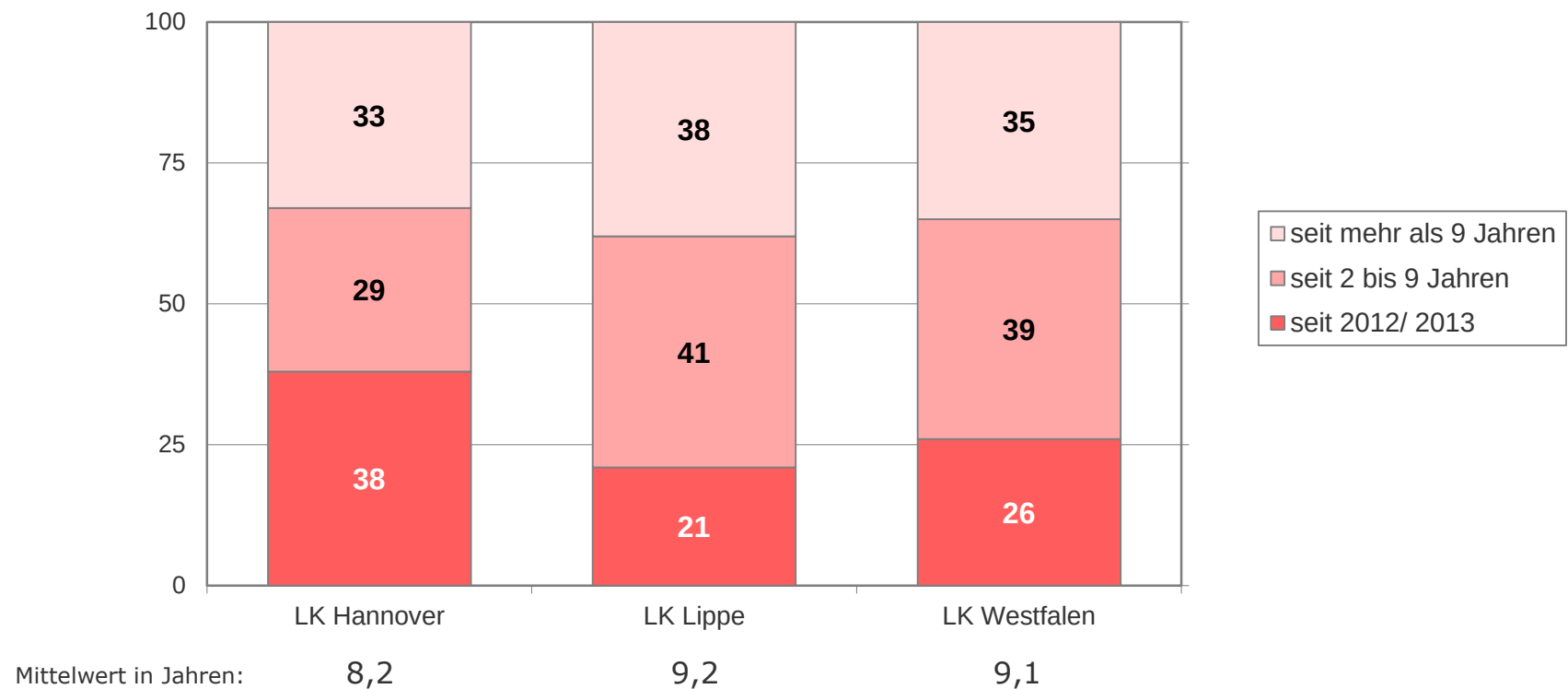
03: Wie sind Sie in den Kirchenvorstand/ das Presbyterium gekommen?



Hinweis zur Interpretation: Die Antworten spiegeln das Selbstverständnis der Befragten über ihren Zugang zum Amt wider und nicht zwingend die wahlrechtliche Definition der einzelnen Landeskirchen.

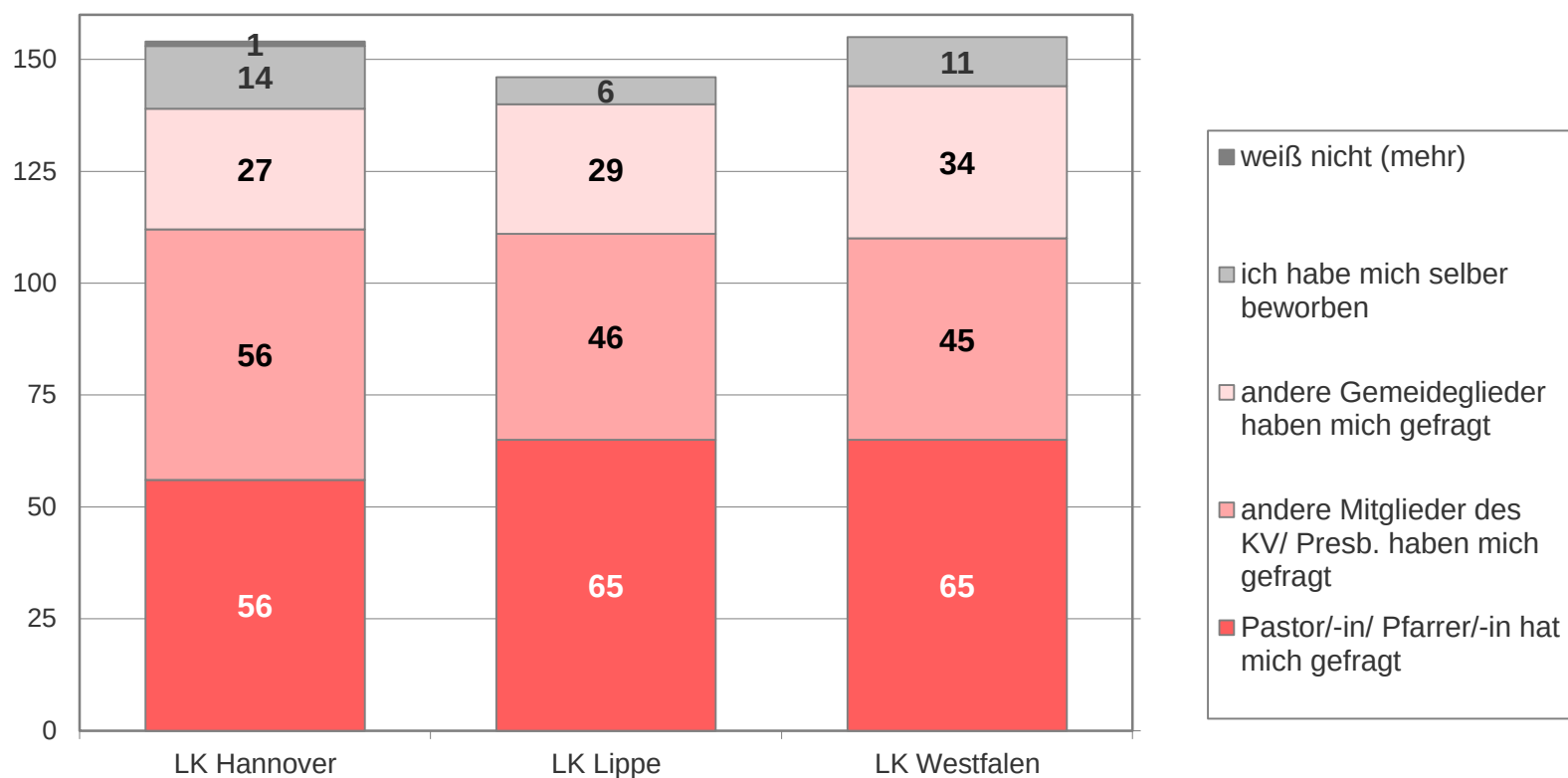
Angaben in %

04: **Seit wie vielen Jahren sind Sie schon Mitglied im Kirchenvorstand/ Presbyterium?**

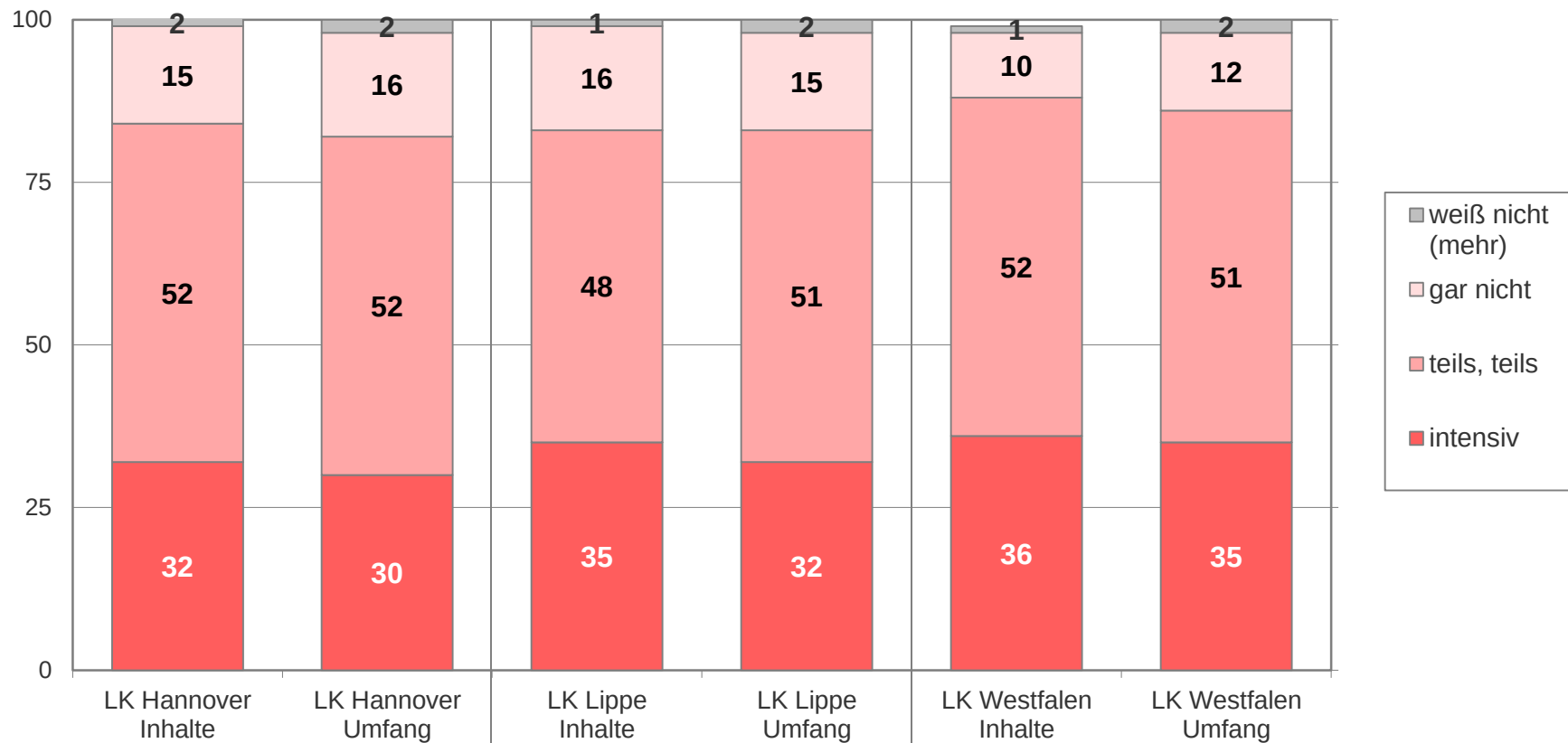


05: Wie ist es zu Ihrer Wahl bzw. Berufung in den Kirchenvorstand/ das Presbyterium gekommen?

(Mehrfachantworten möglich)

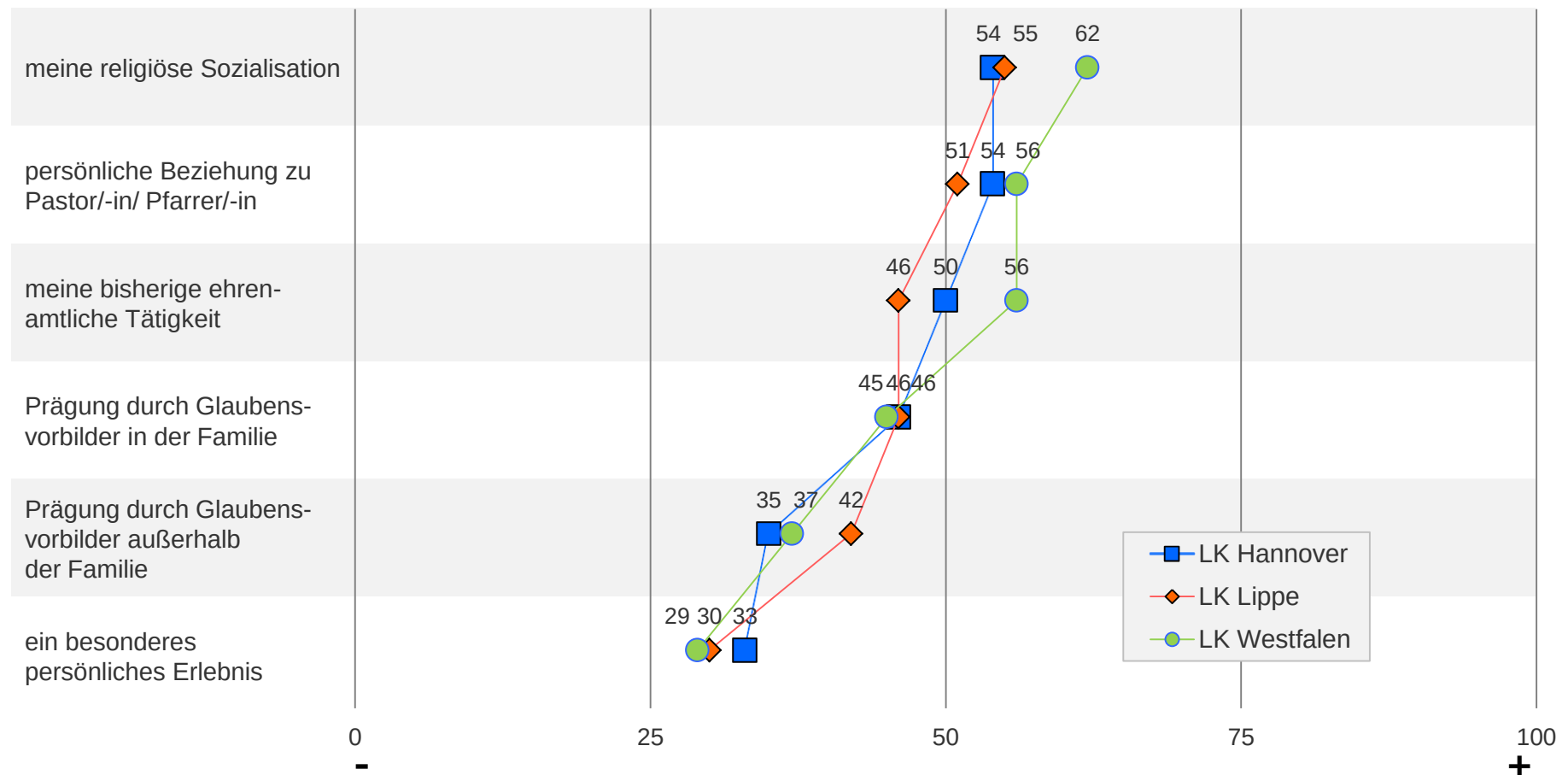


06: **Wie intensiv sind Sie im Vorfeld Ihrer ersten Kandidatur bzw. Berufung über das Amt im Kirchenvorstand/ im Presbyterium informiert worden?**
- über Inhalte bzw. Umfang der Tätigkeiten -



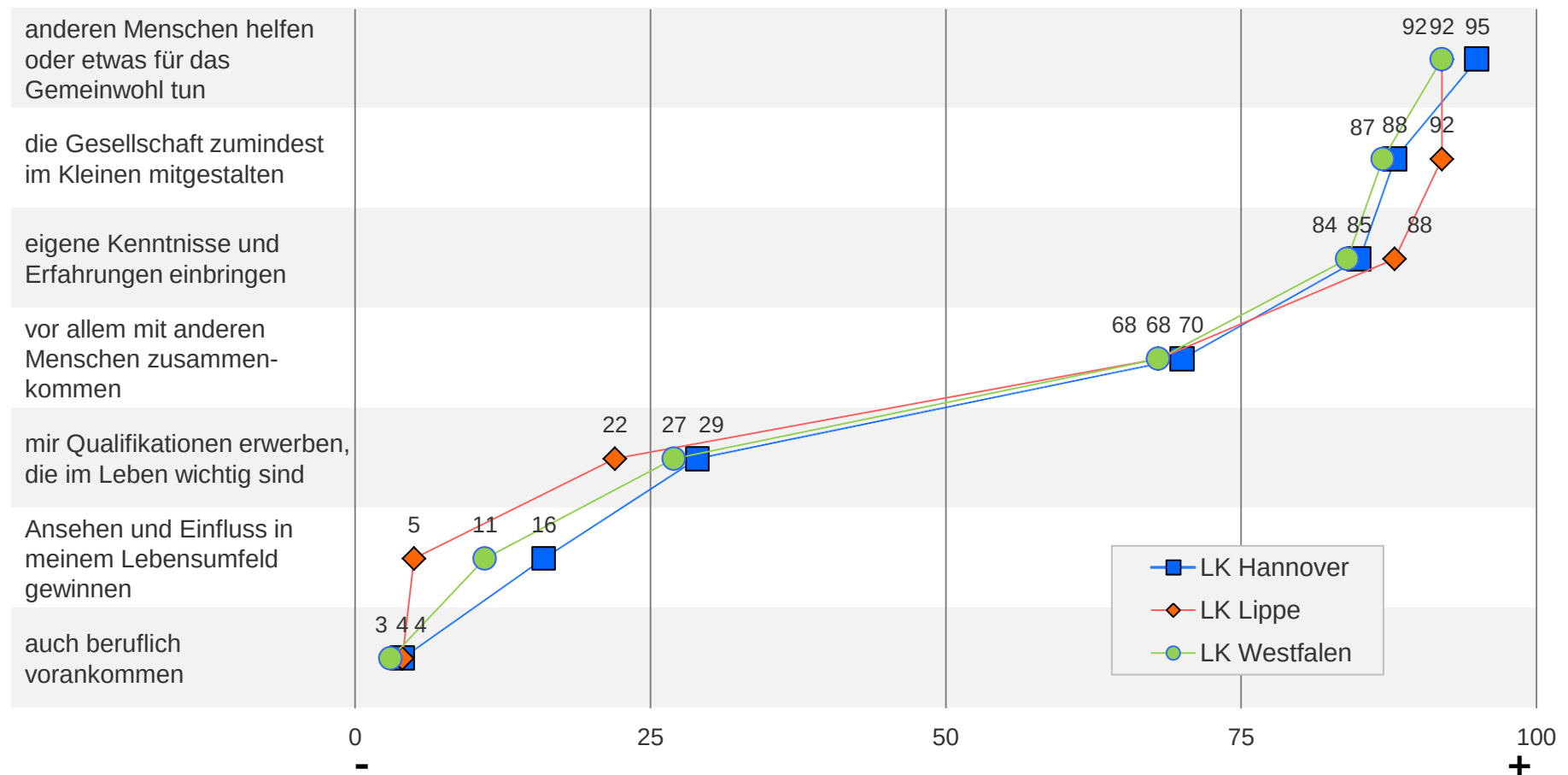
07: **Wie stark schätzen Sie den Einfluss folgender Faktoren auf Ihre eigene Bereitschaft zur Kandidatur bzw. Berufung für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium ein?**

- Anteile „sehr stark/ stark“ auf einer 5er-Skala -



08: **Wie sehr können Sie den folgenden Aussagen zu Ihrem Engagement im Kirchenvorstand/ im Presbyterium zustimmen?**

- Anteile „voll und ganz/ eher“ auf einer 5er-Skala -



I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium



2) Ausübung des Amtes

3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche

4) Außenwahrnehmung des Amtes

5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur

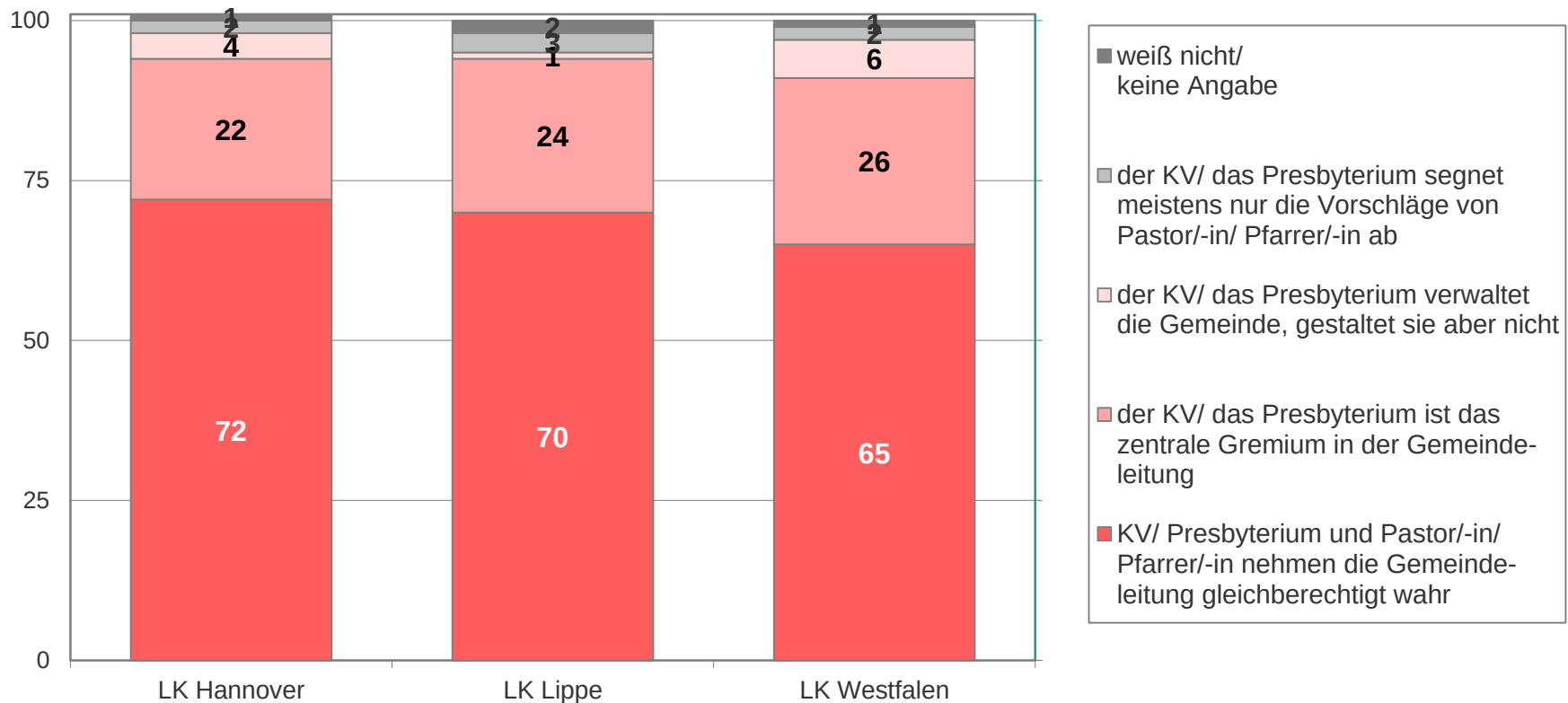
2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

09: Nun kommen wir zu der Umsetzung Ihrer Tätigkeit im Amt. Ich lese Ihnen nun vier Aussagen vor, die die Zusammenarbeit zwischen Pastor/in bzw. Pfarrer/in und den übrigen Mitglieder des Kirchenvorstands/ des Presbyteriums beschreiben.

Welche Aussage trifft auf die Situation bei Ihnen am ehesten zu?



10: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit im Kirchenvorstand/ Presbyterium?



11: Was spielt für Ihre Bewertung der Zufriedenheit (mit Ihrer Tätigkeit) eine wichtige Rolle?

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)



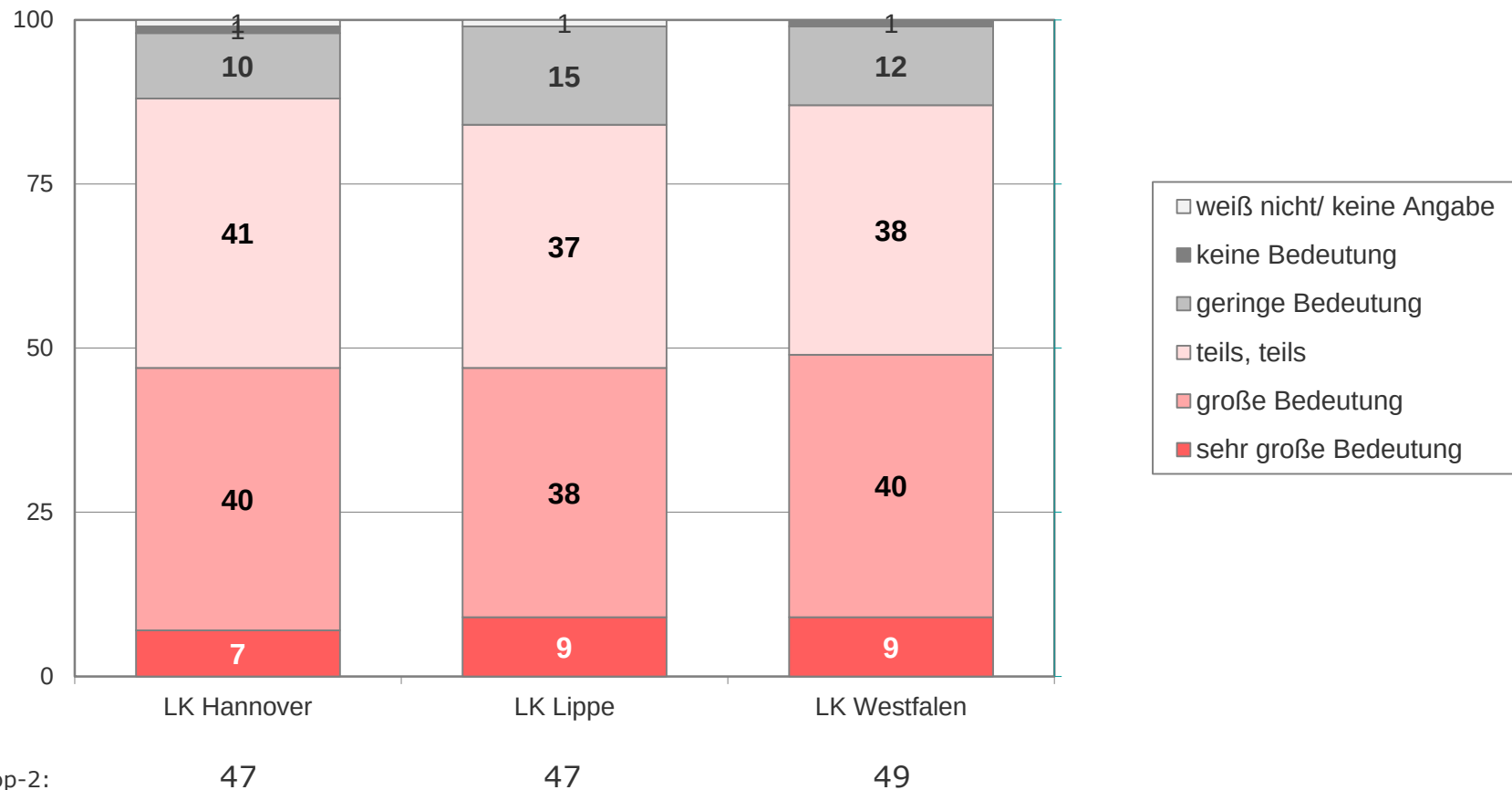
Aussagen	Han-nover	Lippe	West-falen
+ das Miteinander / die Gemeinschaft/ die Zusammenarbeit/ das Team	46	49	40
+ Zusammenarbeit mit Pastor/ Pastorin / gutes Verhältnis zu Pastor/ Pastorin	12	11	12
+ gutes Diskussionsklima / werde ernst genommen/ kann Vorstellungen einbringen/ vertrauensvoll	40	49	47
+ positive Leistung wird anerkannt/ starke Akzeptanz	8	11	7
+ positive Gemeindearbeit / Mitwirken in kirchlichen Kreisen oder Ausschüssen	12	13	10
+ viele Gestaltungsmöglichkeiten / kann Gemeinde entwickeln	8	7	8
+ habe Freude an der Tätigkeit / macht Spaß	8	6	4
+ Handeln aus dem Glauben heraus	3	7	3
+ vielfältige Tätigkeitsfelder / lerne Neues	3	1	2
- zu viel Verwaltungstätigkeiten / das Geistliche kommt zu kurz/ Finanzen zu sehr im Vordergrund	7	4	7
- hohe Arbeitsbelastung / hoher Zeitaufwand/ geringe Effizienz	4	2	6
- zu wenig Einflussmöglichkeiten / Schwierigkeiten, Ideen in der Gemeinde umzusetzen	3	6	5
- schlechte Zusammenarbeit / Team hat sich (noch) nicht gefunden	4	3	5
- Zusammenarbeit mit Pastor/ Pastorin unbefriedigend	3	3	3
sonstiges (Einzelnennungen)	1	3	2

Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 15

12: Welche Bedeutung haben theologische Inhalte oder Fragen bei Ihrer Tätigkeit im Kirchenvorstand/ Presbyterium?



13: **Wann, d.h. in welchen Situationen, arbeiten Sie im Kirchenvorstand/ Presbyterium theologisch?**

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)



Aussagen	Han- nover	Lippe	West- falen
Gottesdienst (-vorbereitung)/ Abendmahl/ besondere Gottesdienste	47	42	34
in den Sitzungen / bei Klausurtagungen	25	40	34
bei Lesungen/ Andachten / Lektorendienst	22	10	14
im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit (Konfirmanden, Kindergarten, Jugendarbeit)	11	5	9
in diversen Kreisen (Frauenkreis, Bibelkreis, Seniorenkreis, Arbeitskreise)	6	4	6
im Rahmen der Gemeindearbeit oder Gemeindekonzeption	4	5	8
bei Besuchsdiensten / Seelsorge	4	2	2
im Rahmen von Kasualien (Taufe, Konfirmation, Beerdigung)	1	0	2
sonstiges (max. 2%), z.B. Diakonie/ Gemeindebrief/ Glaubenskurs/ Kirchenmusik/ Veranstaltungen)	9	4	11
keine/ kaum theologische Tätigkeiten	24	31	24

14: Was war für Sie die stärkste oder wichtigste Erfahrung im Kirchenvorstand?

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)



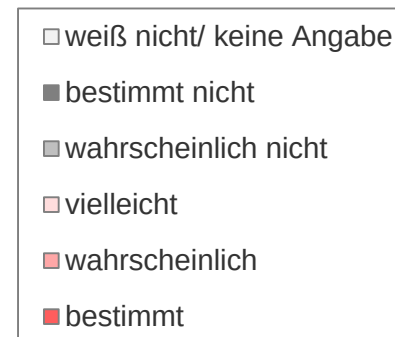
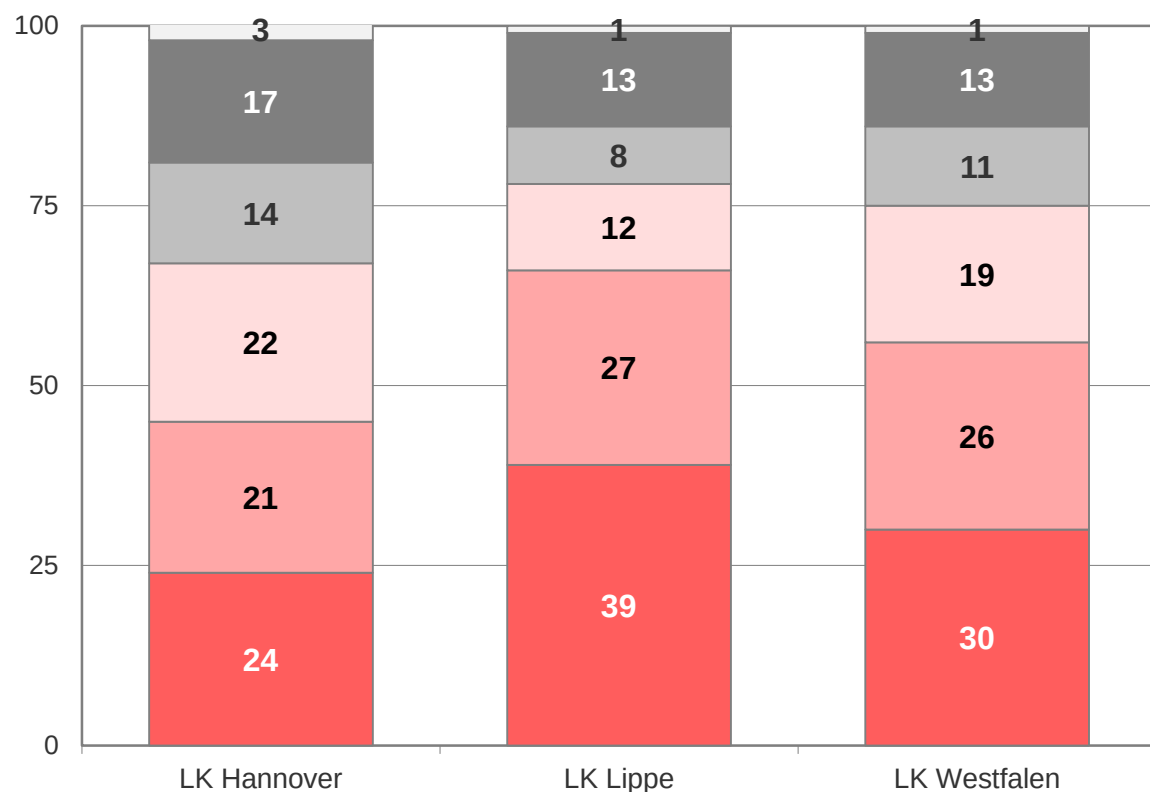
Aussagen	Han-nover	Lippe	West-falen
+ Zusammenhalt/ Gemeinschaft/ Zusammenarbeit/ Wertschätzung	23	22	22
+ Erfolgreiches Arbeiten/ Erreichen von Zielen/ Einfluss nehmen können	20	12	24
+ Inhaltliche Arbeit (gute Diskussionen/ intensive Auseinandersetzung/ neue Einblicke)	6	8	7
+ Mitgestaltung von Gottesdienst/ Abendmahl austeilen/ Seelsorge	6	6	2
+ Auswahl eines neuen Pastors/ Pastorin	5	5	5
+ die Wahl/ Amtseinführung/ Aufnahme im Kirchenvorstand/ Presbyterium	3	4	2
+ Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Konfirmandenarbeit/ Kindergarten)	3	2	1
+ Glaubensarbeit (Andachten, Glaubenskurse, Gebete, Zeltmission)	2	7	2
+ sonstiges (z.B. Gemeindefeste/ Klausurtagungen/ Diakonie/ Kirchentag)	9	8	5
- Einflussnahme zu gering/ Enttäuschung/ zu wenig Resonanz	3	3	3
- Schwierigkeiten mit dem Pastor/ Pastorin/ Ausscheiden des Pastors/ Pastorin	3	3	3
- Unprofessionalität (mit Konflikten, mit der Arbeit/ Fehlentscheidungen)	1	5	2
- zu hoher (Verwaltungs-)Aufwand	2	4	1
- sonstiges (max. 2%), z.B. Umgang mit Vakanzzeiten, Schließung kirchlicher Einrichtungen, schlechte finanzielle Lage, Stellenkürzungen)	7	3	10
keine/ kaum wichtige Erfahrungen genannt	23	25	22

Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 18

15: Könnten Sie sich bereits heute vorstellen, auch bei den nächsten Wahlen wieder zur Verfügung zu stehen?



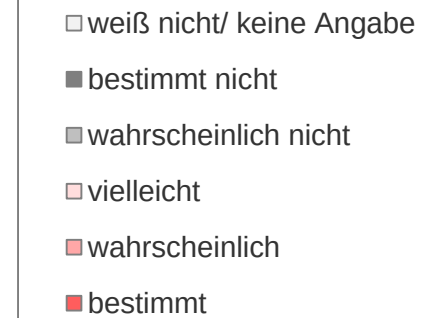
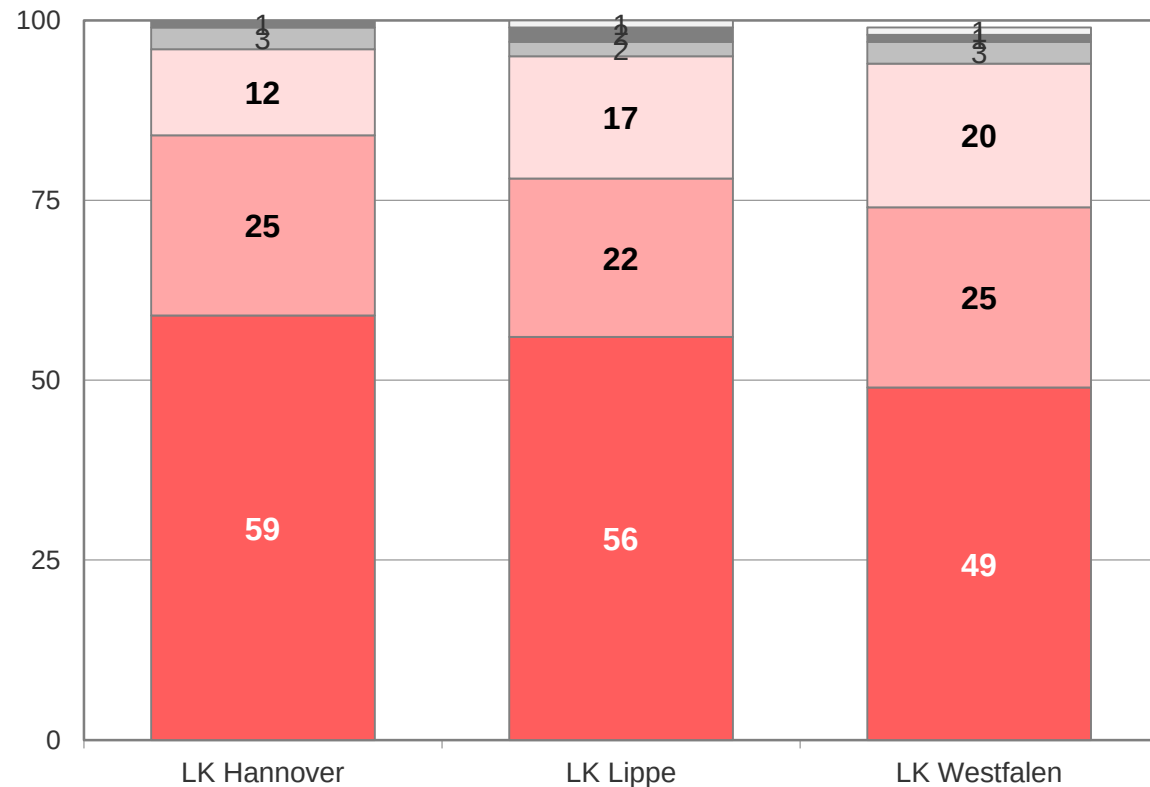
Top-2:

45

66

56

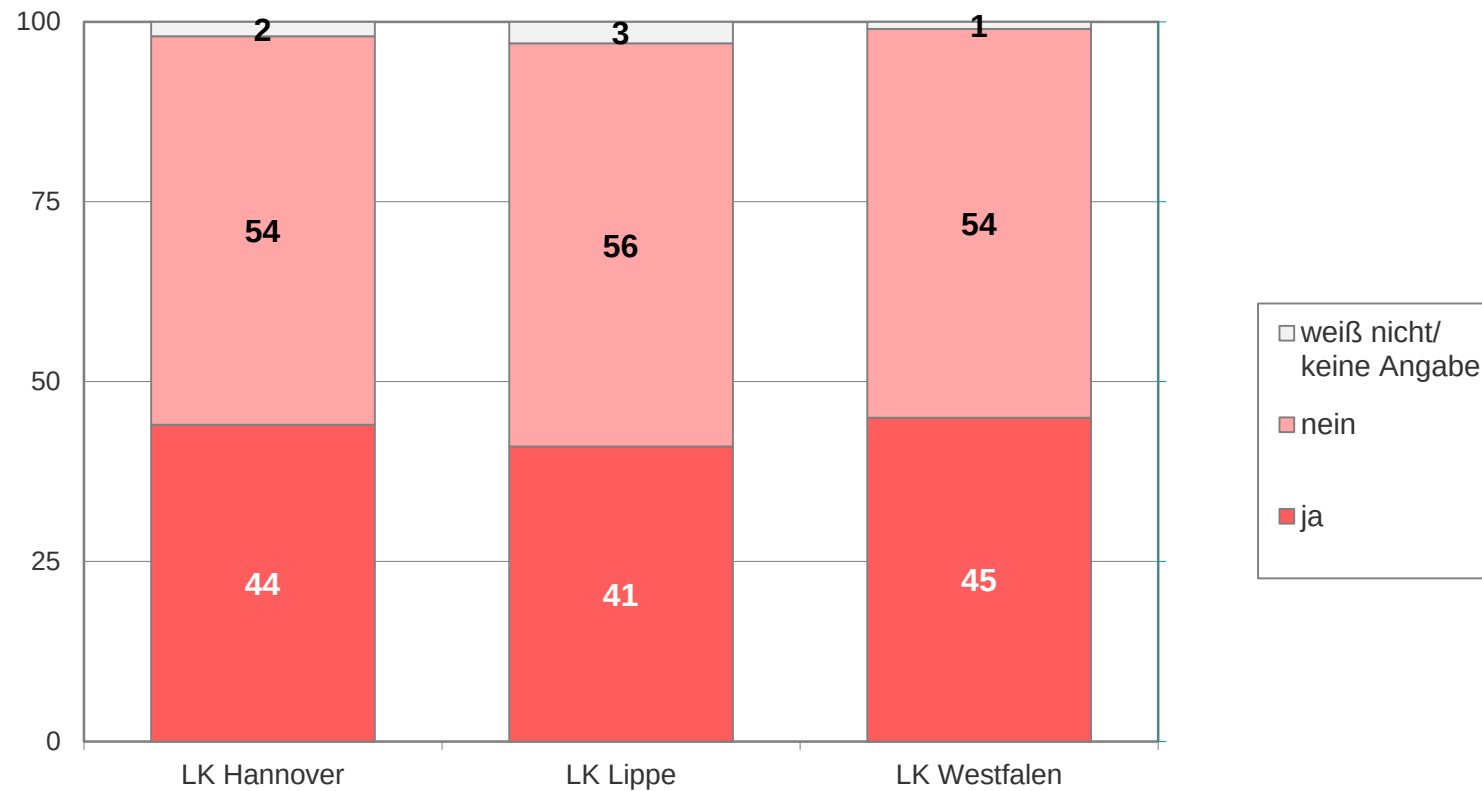
16: Und würden Sie die Tätigkeit im Kirchenvorstand/ Presbyterium einem Bekannten empfehlen?



Top-2:	84	78	74
Net Promoter Score:	42	34	24

Angaben in %

16: **Wünschen Sie sich mehr Unterstützung für Ihr
Kirchenvorstands-/ Presbyteriums-Amt?**



17: **Bei welchen Tätigkeiten oder Themen wünschen Sie sich mehr Unterstützung?**

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

Aussagen	Han- nover	Lippe	West- falen
keine Unterstützung gewünscht	54	56	54
Unterstützung in den Ausschüssen (Finanzen, Bau, Verwaltung, (Kirchen-)Recht, Personal)	20	10	20
Aktive Hilfe durch die Gemeinde/ Mobilisierung der Gemeinde	7	13	4
Fortbildung/ Einarbeitung/ Supervision/ Reflektion	4	1	6
Gemeindearbeit/ Veranstaltungen	6	3	5
in theologischen Fragen (Glaubensfragen, Gottesdienstgestaltung, Lektorentätigkeit)	3	4	5
grundsätzlich bei allen Tätigkeiten	4	5	3
Jugendarbeit	2	4	2
sonstiges (max. 1%), z.B. Diakonie, mehr Unterstützung durch Landeskirche, Besuchsdienst, Küsterdienst)	7	6	8
weiß nicht/ keine Unterstützung benannt	3	6	5

19: **Und durch wen soll diese Unterstützung geleistet werden?**

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

Aussagen	Han- nover	Lippe	West- falen
keine Unterstützung gewünscht	54	56	54
durch übergeordnete Gremien (Kirchenkreis, Landeskirche, Superintendent/-in)	19	13	19
durch Gemeinde(-glieder) , ehrenamtliche Helfer, Familie	17	25	15
durch Spezialisten (Referenten, Hauptamtliche, Ausschüsse, Coach)	7	4	6
durch den Pastor/ Pastorin	5	6	7
durch andere KV-Mitglieder/ Presbyter	4	3	5
sonstiges (max. 1%), z.B. Diakonie, Jugendamt, Erzieher/-innen, Unternehmen)	2	2	2
weiß nicht/ keine Personen/ Gremien benannt	3	4	3

I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium

2) Ausübung des Amtes



3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche

4) Außenwahrnehmung des Amtes

5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

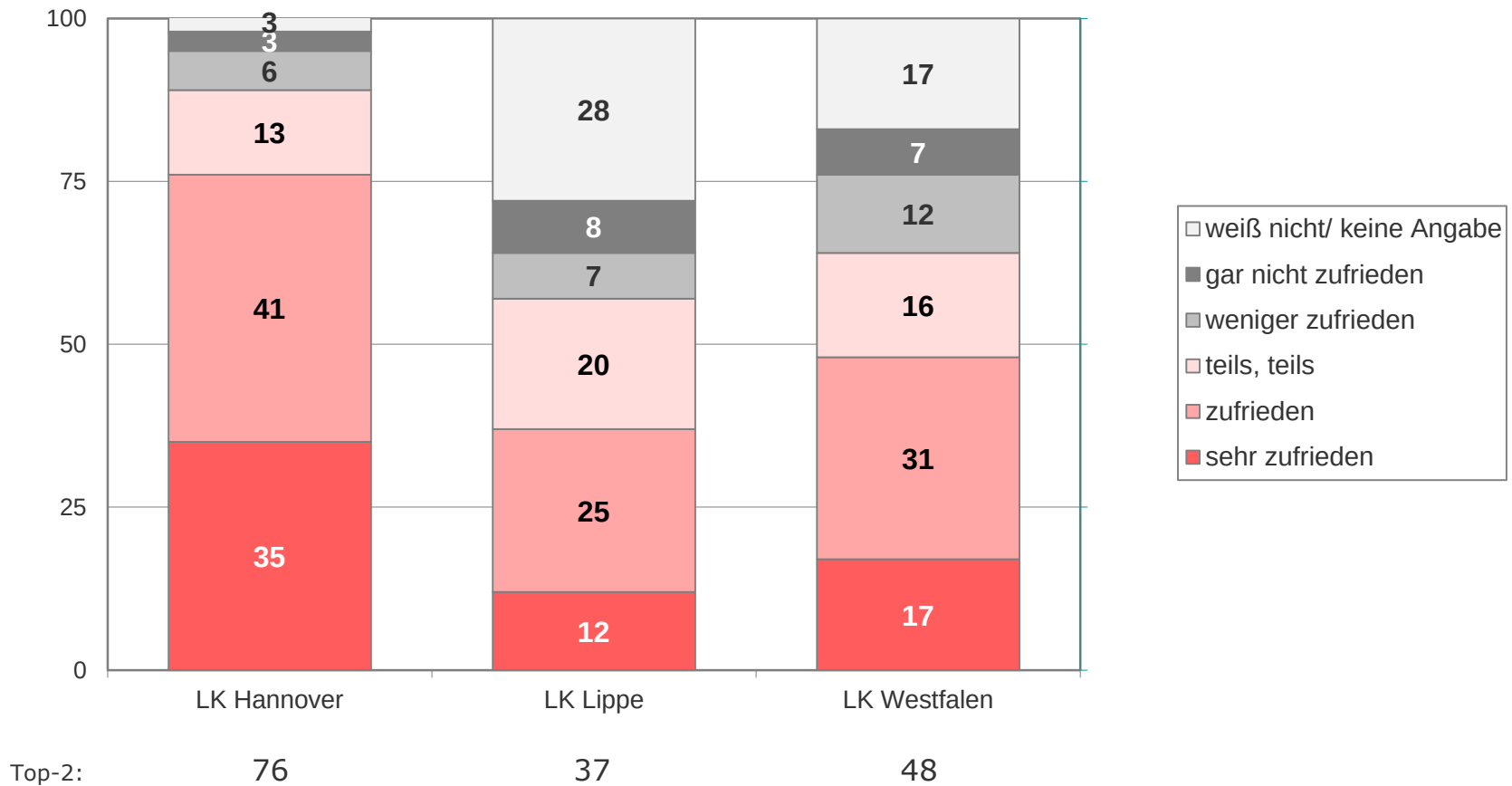
1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur

2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

20: **Wie zufrieden sind Sie mit dem Ablauf der letzten Kirchenvorstands- / Presbyteriumswahlen?**



21: Was spielt für Ihre Bewertung der Zufriedenheit (mit der Wahl) eine wichtige Rolle?

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)



Aussagen	Han-nover	Lippe	West-falen
+ gute Organisation/ gute Wahlvorbereitung/ guter Ablauf/ reibungslos	51	15	26
+ hohe Wahlbeteiligung/ gestiegene Beteiligung/ große Anteilnahme der Gemeinde	26	7	14
+ dass ich gewählt wurde/ das entgegengebrachte Vertrauen der Gemeinde	14	5	5
+ gute Vorstellung der Kandidaten/ gute Kandidatenaufstellung/ gute Vorbereitung der Kandidaten	10	1	5
+ genügend Kandidaten vorhanden/ größere Kandidatenauswahl	7	6	6
+ gute Werbung für die Wahl/ gute Information im Vorfeld/ gute Infoveranstaltung im Vorfeld	8	3	4
+ gute Kandidaten/ neue Leute gefunden/ richtige Zusammensetzung	6	5	3
+ gute Atmosphäre/ gutes Rahmenprogramm	2	3	1
+ gute Unterstützung durch Wahlhelfer/ durch Landeskirche/ Kirchenkreis	3	2	0
- es hat keine (richtige) Wahl stattgefunden/ keine Wahl mangels Kandidaten	2	38	31
- schlechte Wahlbeteiligung/ wenig Interesse der Gemeinde	14	9	10
- zu wenig Kandidaten/ keine Auswahl an Kandidaten/ Schwierigkeiten, Kandidaten zu finden	7	13	12
- zu wenig Öffentlichkeitsarbeit/ zu wenig Infos an die Gemeinde/ über die Kandidaten	5	4	4
- Wahlvorgang schlecht: zu kompliziert/ nicht reibungslos/ nicht transparent/ unverständlich	6	1	3
- schlechte Kandidatenfindung: lieber Berufung/ Vetternwirtschaft/ wird sehr taktiert/ undurchsichtig	2	7	2
sonstiges (max. 1%), z. B. schlechte Vorbereitung, Wahlzeiten zu lang, zu kurzfristig, unzufrieden mit Kandidaten)	6	5	8

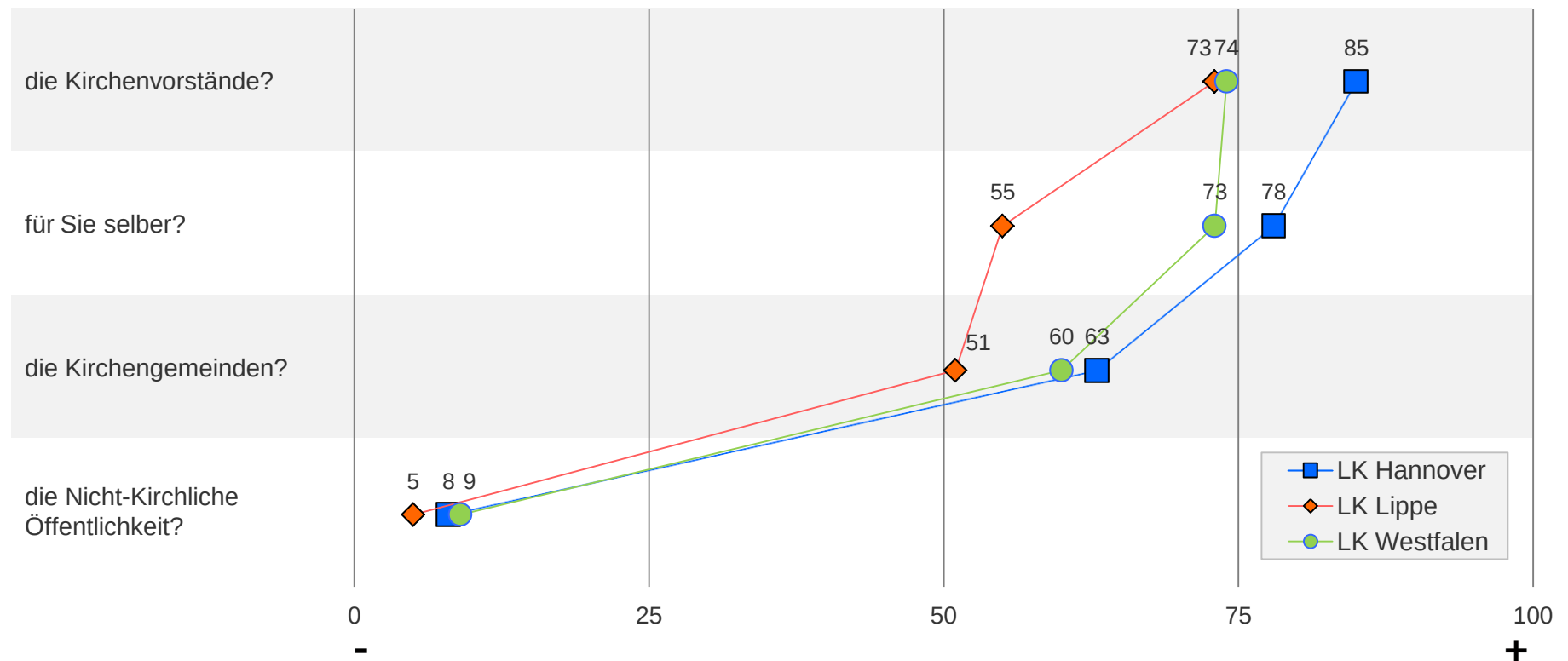
Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

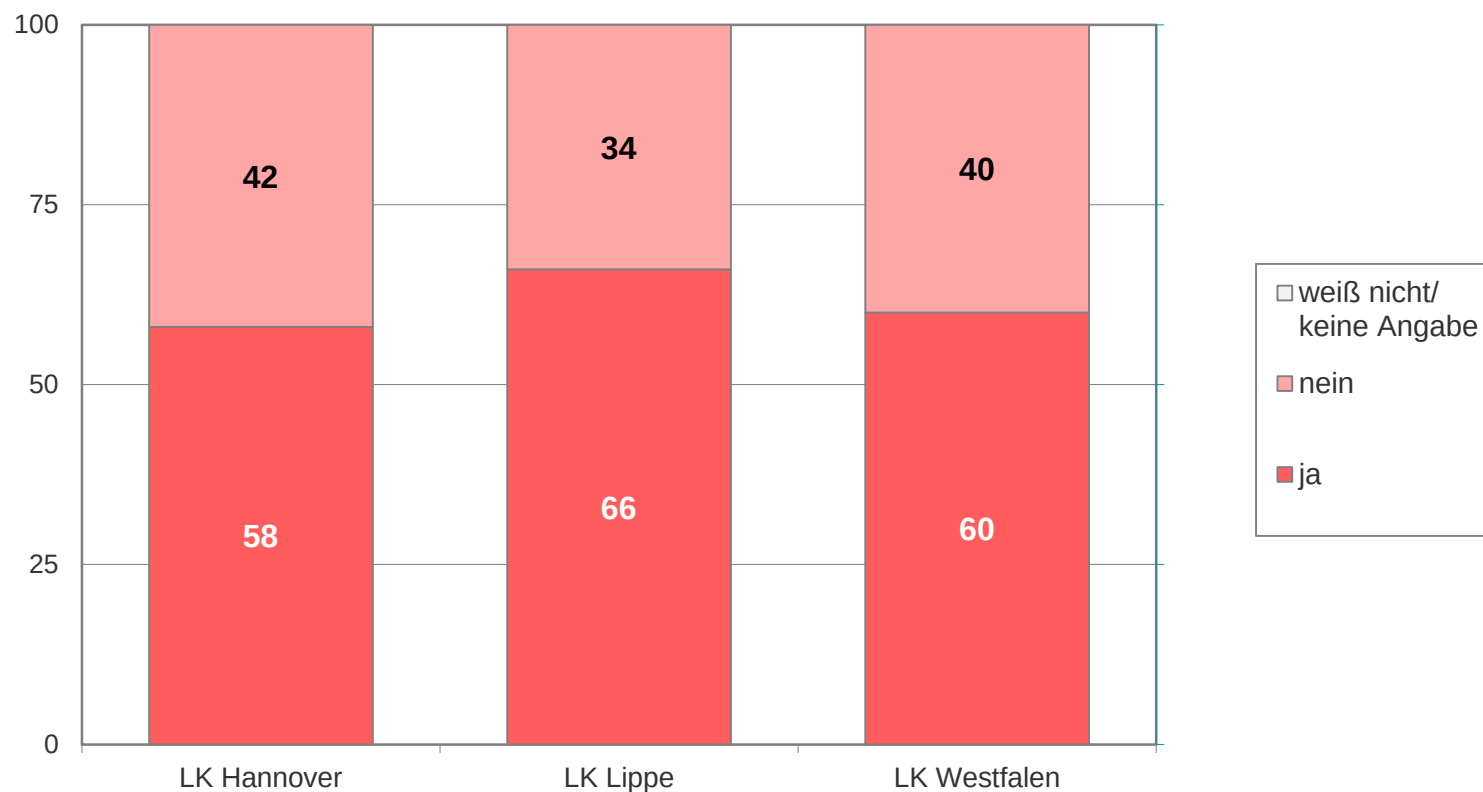
Chart Nr. 26

22: Welche Bedeutung haben Kirchenvorstands-/Presbyteriums-Wahlen für ...

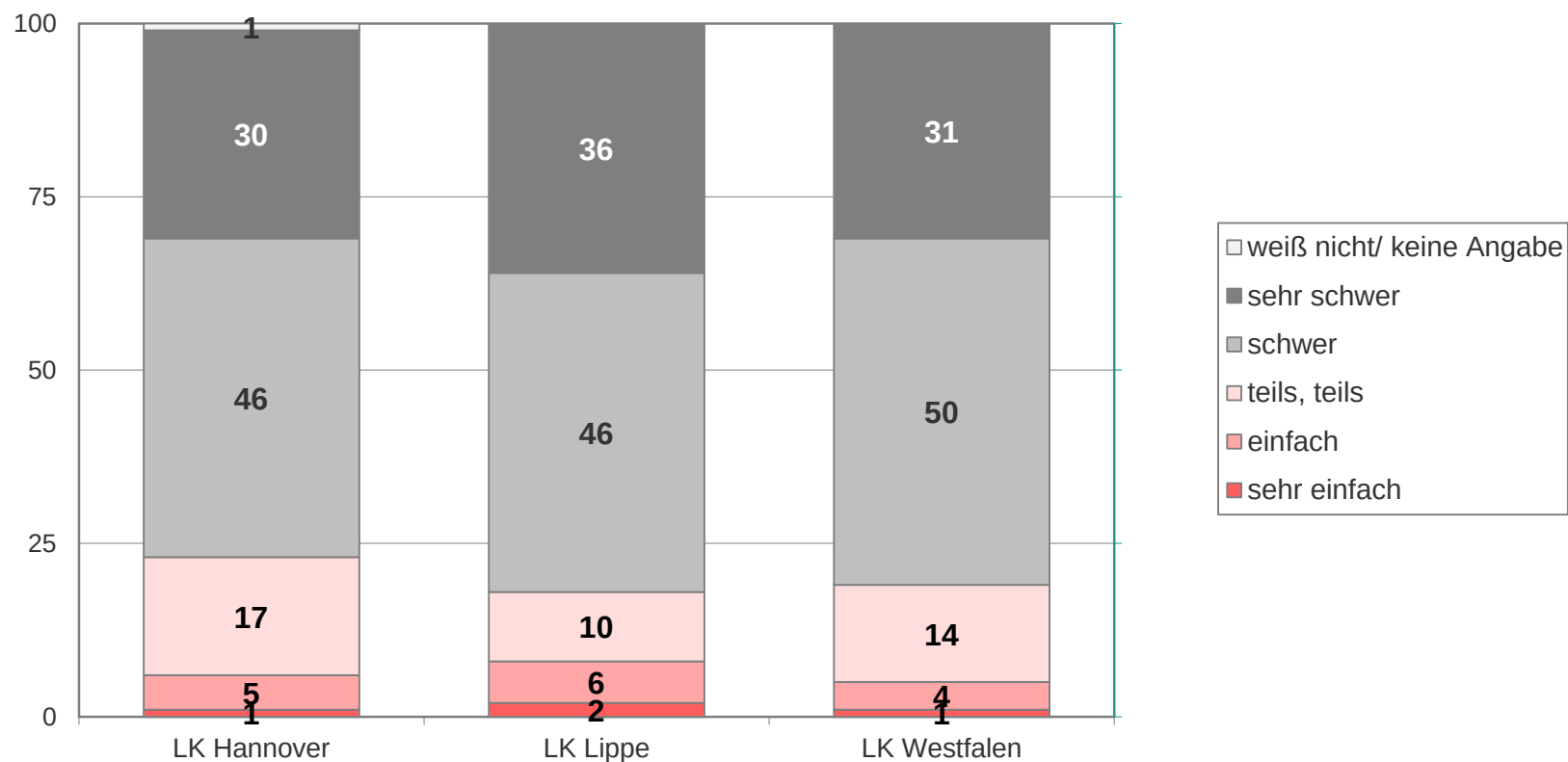
- Anteile „sehr große/ große Bedeutung“ auf einer 5er-Skala -



23: Haben Sie selber schon um Kandidaten für den Kirchenvorstand/ Presbyterium geworben?



24: **Wie bewerten Sie speziell die Situation der Kandidatenfindung für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium?**



Low-2:

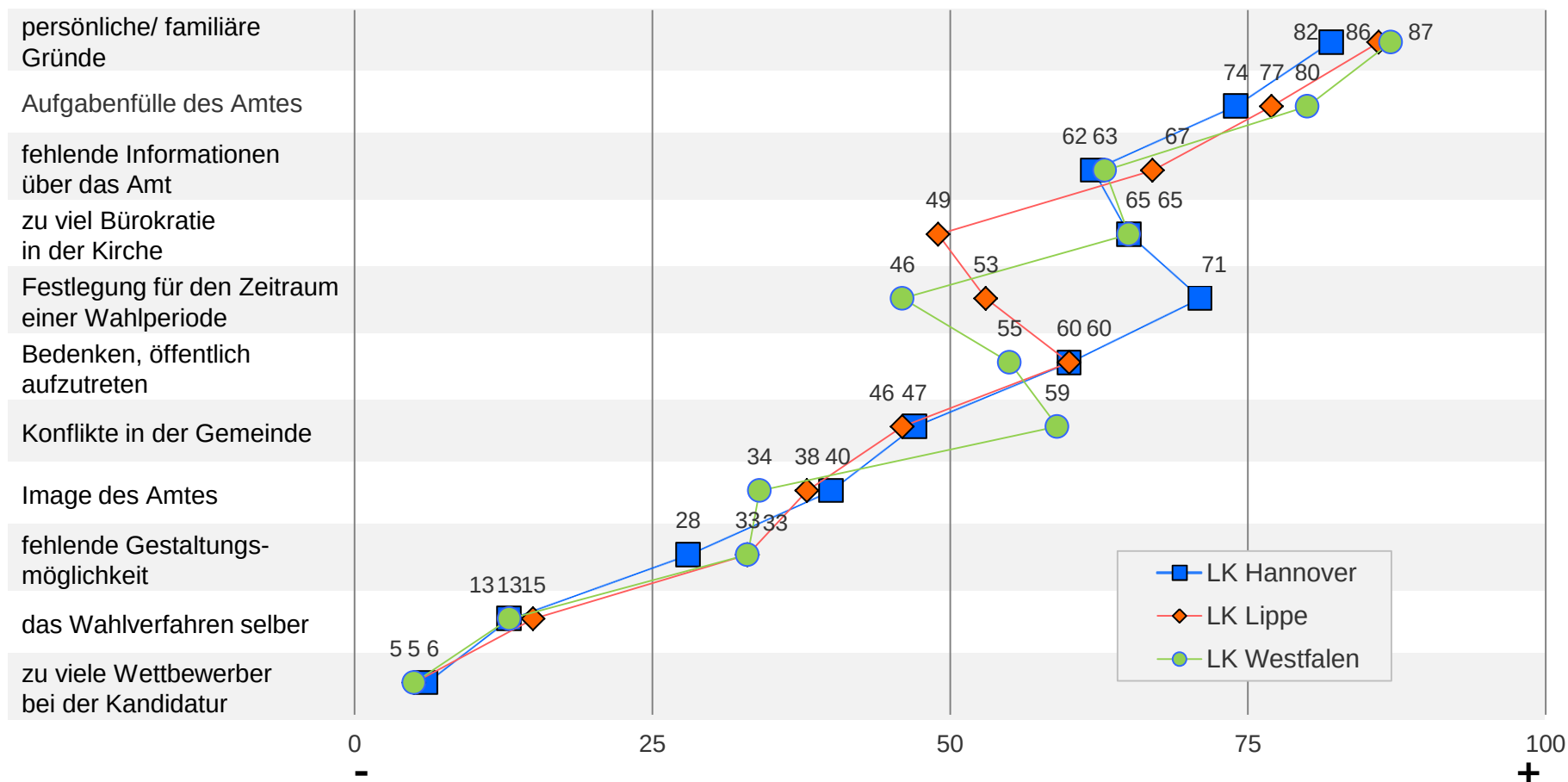
76

82

81

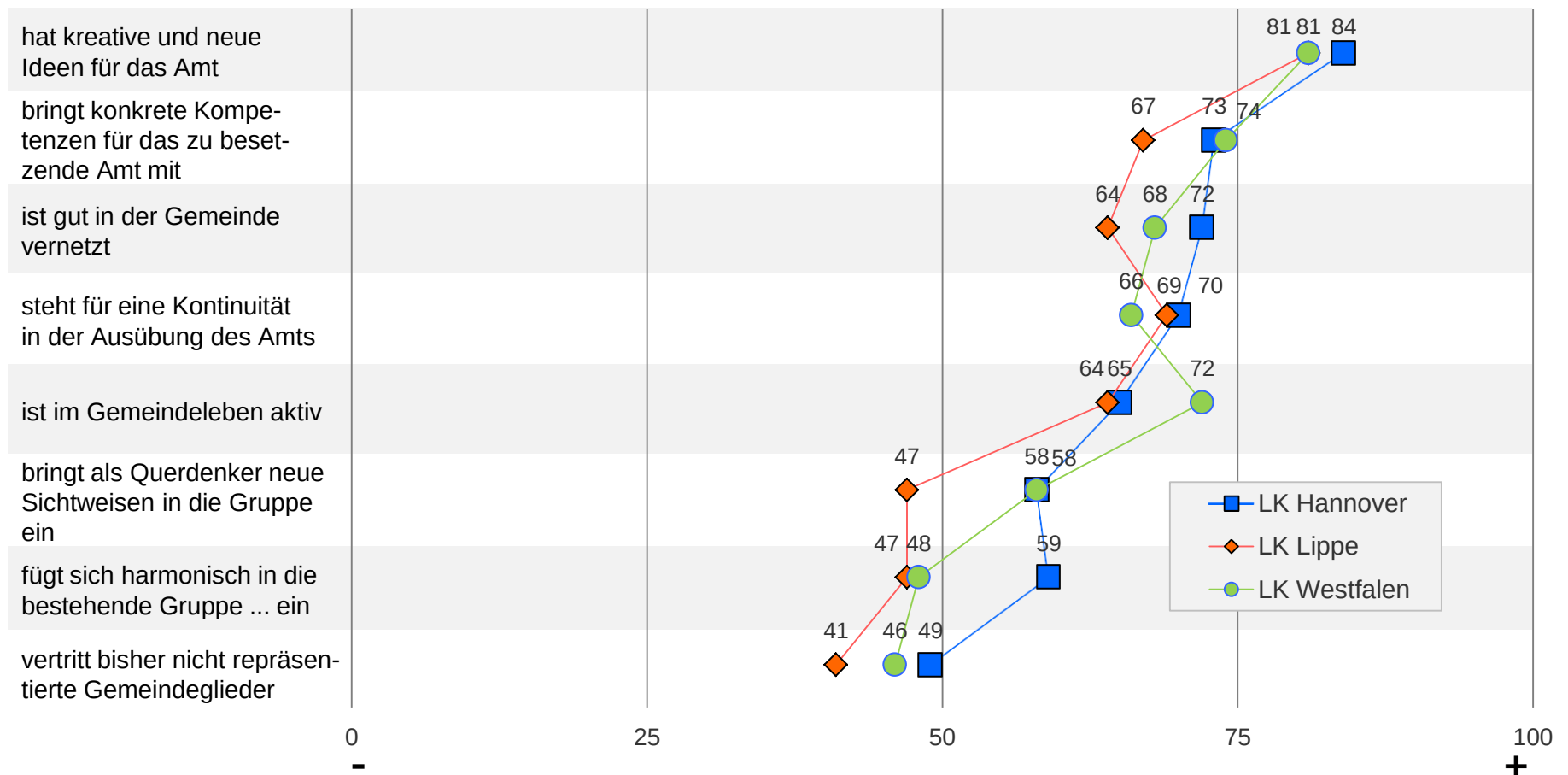
25: Wo sehen Sie mögliche Hinderungsgründe gegen eine Kandidatur für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium

- Anteile „ja/ teils, teils“ auf einer 3er-Skala -

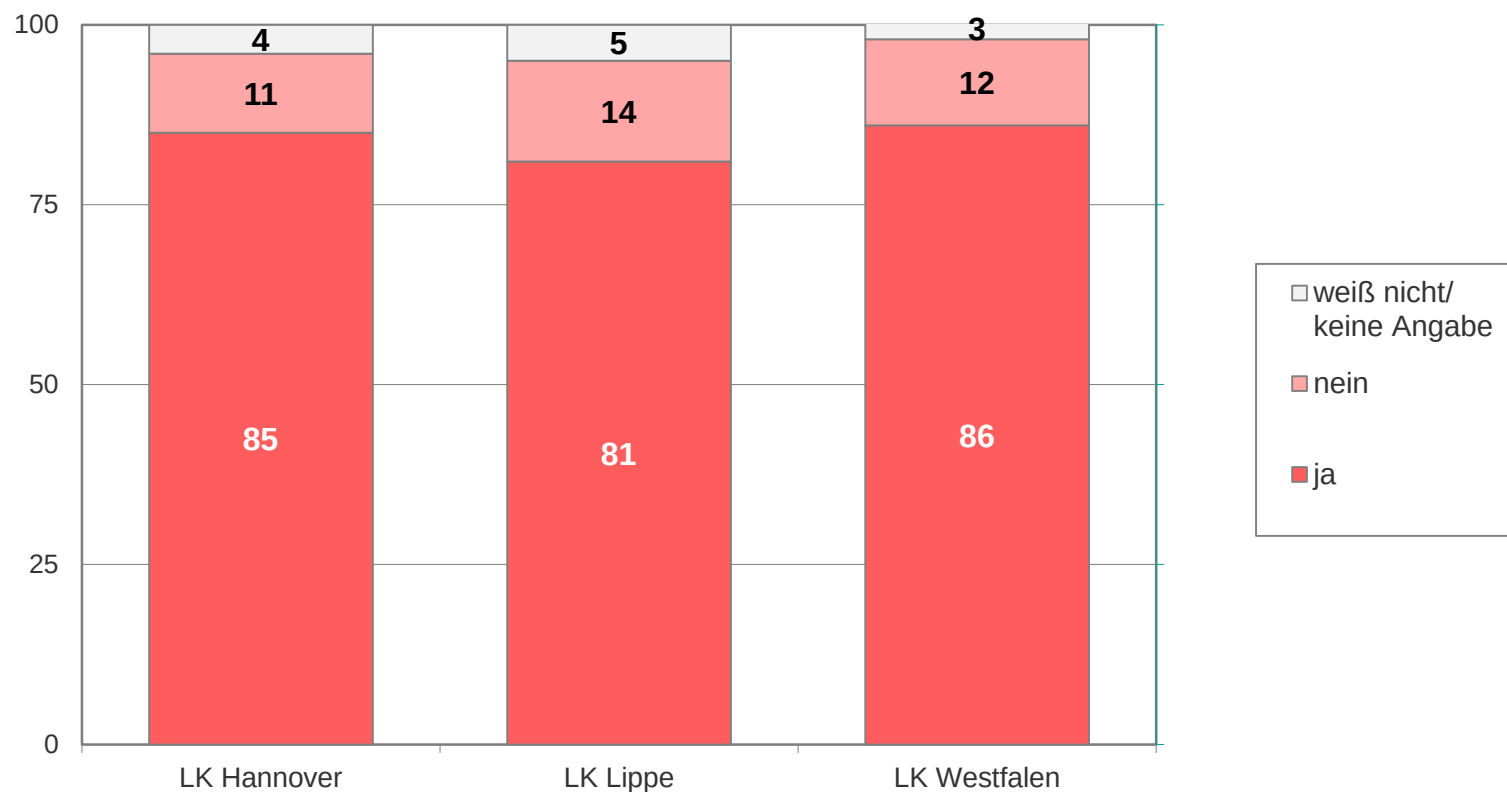


26: Wenn über neue Kandidaten für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium nachgedacht wird: Nach welchen Kriterien erfolgt dann die Auswahl der Kandidaten?

- Anteile „wichtig“ auf einer 3er-Skala -



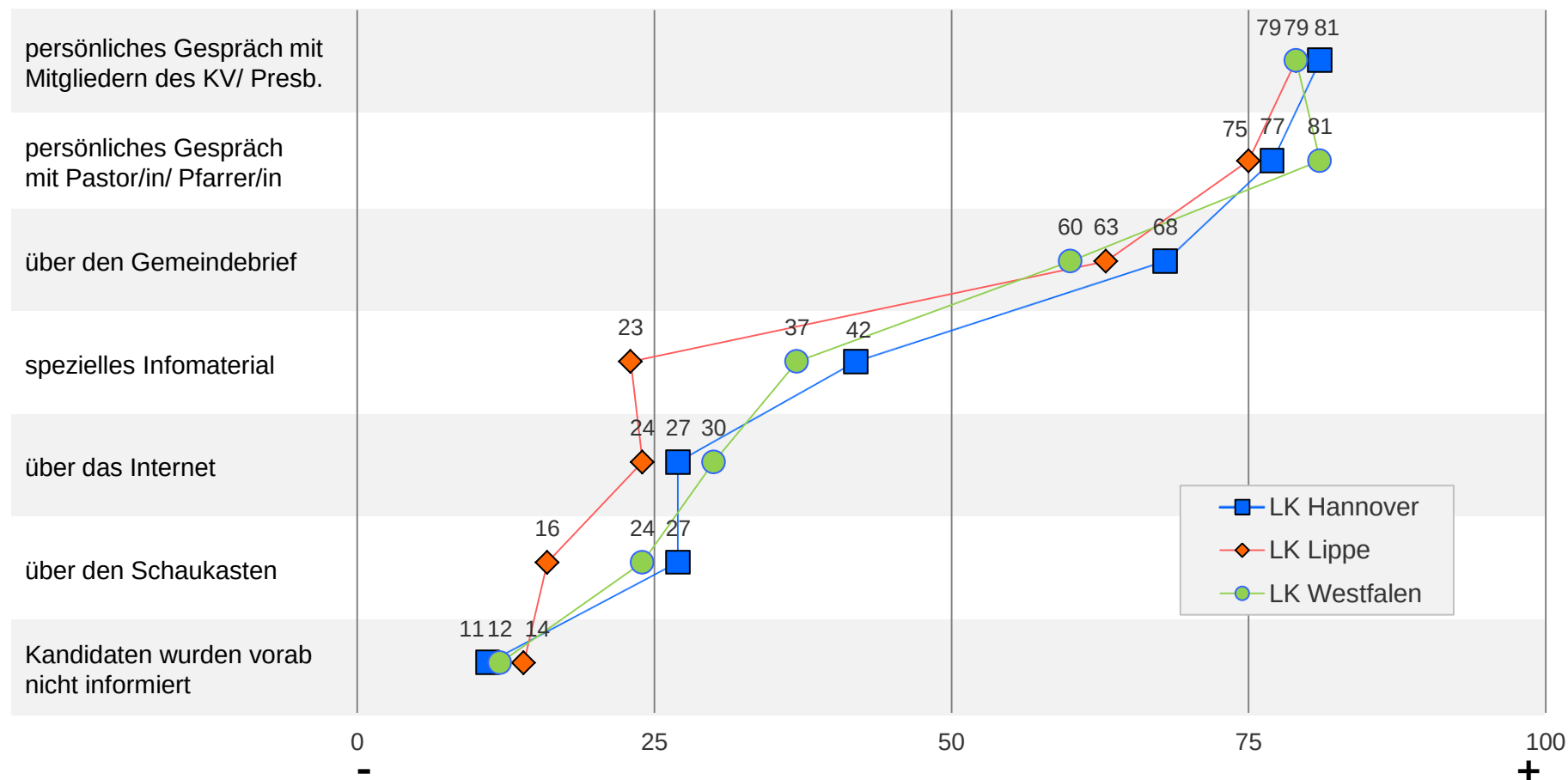
27: **Werden in Ihrer Kirchengemeinde mögliche
Kandidaten für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium
vorab über das Amt informiert?**



28: **Wie wurden mögliche Kandidaten für den Kirchenvorstand/ das Presbyterium in Ihrer Gemeinde vorab über das Amt informiert?**

(Antwortvorgaben, Mehrfachantworten möglich)

- Anteile „trifft zu“ auf einer 2er-Skala -



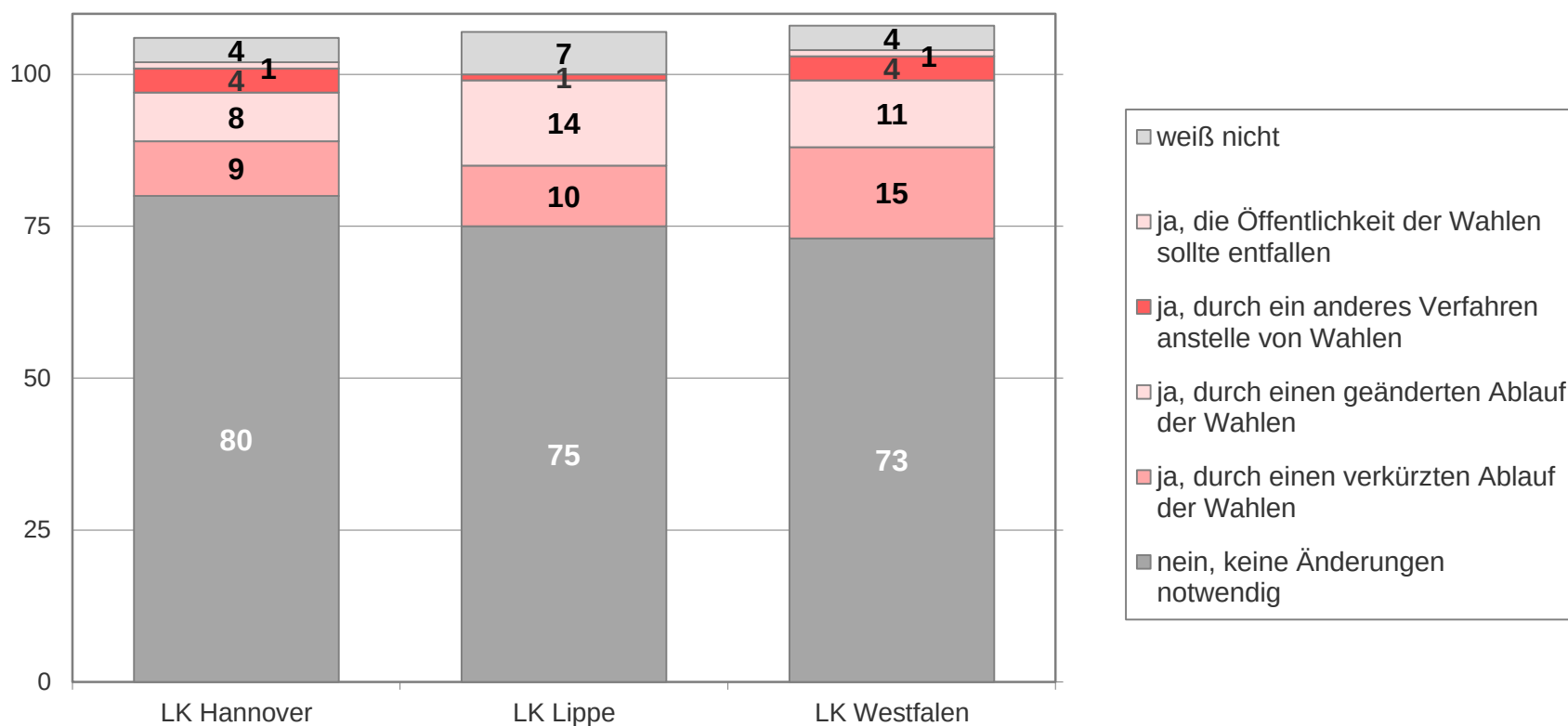
29: **Was würden Sie gerne anregen, damit sich mehr Kandidaten für das Kirchenvorstand/ das Presbyterium Amt bewerben? Was müsste man aus Ihrer Sicht ändern?**

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

Aussagen	Han-nover	Lippe	West-falen
mehr Öffentlichkeit/ mehr Öffentlichkeitsarbeit / frühzeitige Werbung für die Aufgabe	20	24	22
Leute direkt ansprechen/ mehr auf die Menschen zugehen / Interessenten offener empfangen	17	14	19
mehr/ genauere Informationen über Art und Umfang der der Arbeit	16	15	19
Kirche attraktiver gestalten/ Kirche offener/ flexibler machen/ modernere Kirche	15	8	11
Amtsperiode verkürzen / KV-Arbeit weniger zeitintensiv	14	6	5
KV-Amt müsste offener / transparenter sein	9	13	11
positive Seiten des Amtes stärker herausstellen/ das man etwas bewirken kann	9	3	10
Motivation von potenziellen Kandidaten wecken	9	9	10
mehr persönliche Gespräche / Erfahrungsaustausch/ Scheu durch Gespräche nehmen	8	7	5
mehr um einzelne Gruppen in der Gemeinde kümmern (z.B. Jugend, Ältere, Familien)	4	8	5
weniger Bürokratie / mehr Entscheidungsspielraum geben	5	1	4
Kirche muss (wieder) präsender in der Gesellschaft werden/ Wertigkeit des Glaubens erhöhen	4	7	4
Heranführen an das Amt : z.B. durch Projektarbeit/ Amt auf Probe/ Presbyter-Tag	2	3	4
sonstiges (max. 2%), z.B. breitere Aufgabenteilung, größerer finanzieller Spielraum, offener Umgang, Zusammenarbeit mit lokalen Gruppen, Ehrenamtliche wertschätzen, Menschen müssen mehr Zeit haben, Gemeindeglieder müssen ihre Verantwortung erkennen, Amt nach Fähigkeiten besetzen	13	11	16

30: Sollten die Kirchenvorstands-/ die Presbyteriums- Wahlen aus Ihrer Sicht generell geändert werden?

(Antwortvorgaben, Mehrfachantworten möglich)



31: WENN ABLÖSUNG:

Welches andere Verfahren können Sie sich vorstellen?

32: WENN ÄNDERUNG:

In welcher Form muss das Verfahren geändert werden?

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

andere Verfahren	Han-nover	Lippe	West-falen
keine Ablösung des Verfahren gewünscht	96	99	95
Berufung , d.h. gezielte Ansprache geeigneter Personen	3	1	3
Bewerbung beim Kirchenvorstand/ Presbyterium / Pastor/in	2	1	3
Bewerbung bei der Pfarrerin/ dem Pfarrer/ Pastor/ Pastorin	2	1	3
andere Wahlformen , z.B. Wahl bei einer Gemeindeversammlung	2	1	2
sonstiges (Einzelnennungen), z.B. Wahlzeitraum verlängern, alle zwei Jahre die Hälfte neu wählen	1	0	0

anderer Ablauf	Han-nover	Lippe	West-falen
keine Änderung des Ablaufs der Wahlen gewünscht	92	86	89
einfacher Wahlablauf , z.B. weniger Bürokratie des Wahlverfahrens, Verfahren übersichtlicher gestalten	2	6	4
mehr Information/ Öffentlichkeit	1	4	2
Verkürzung der Fristen , z.B. verkürzter Zeitraum des Vorlaufes, Möglichkeit, kurzfristig Kandidaten zu benennen, Wahltag an sich kürzen	1	1	2
Wahlperiode ändern , z.B. Amtszeit verkürzen, Wahl alle 4 Jahre, Wechsel zur Hälfte der Zeit ermöglichen	0	7	1
andere Beteiligungsformen , z.B. Briefwahl, Internet, mobile Wahlurnen	1	0	0
sonstiges (max. 1%), z.B. Abschaffung der Widerspruchsfristen, Verantwortung der Wahlen auf Gemeindeebene, Aufgabenfelder vereinfachen, Wahlberechtigungen erweitern	5	2	4

33: Welche anderen Formen der Beteiligung der Gemeindeglieder an der Gemeindeleitung können Sie sich noch vorstellen bzw. wünschen Sie sich?

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

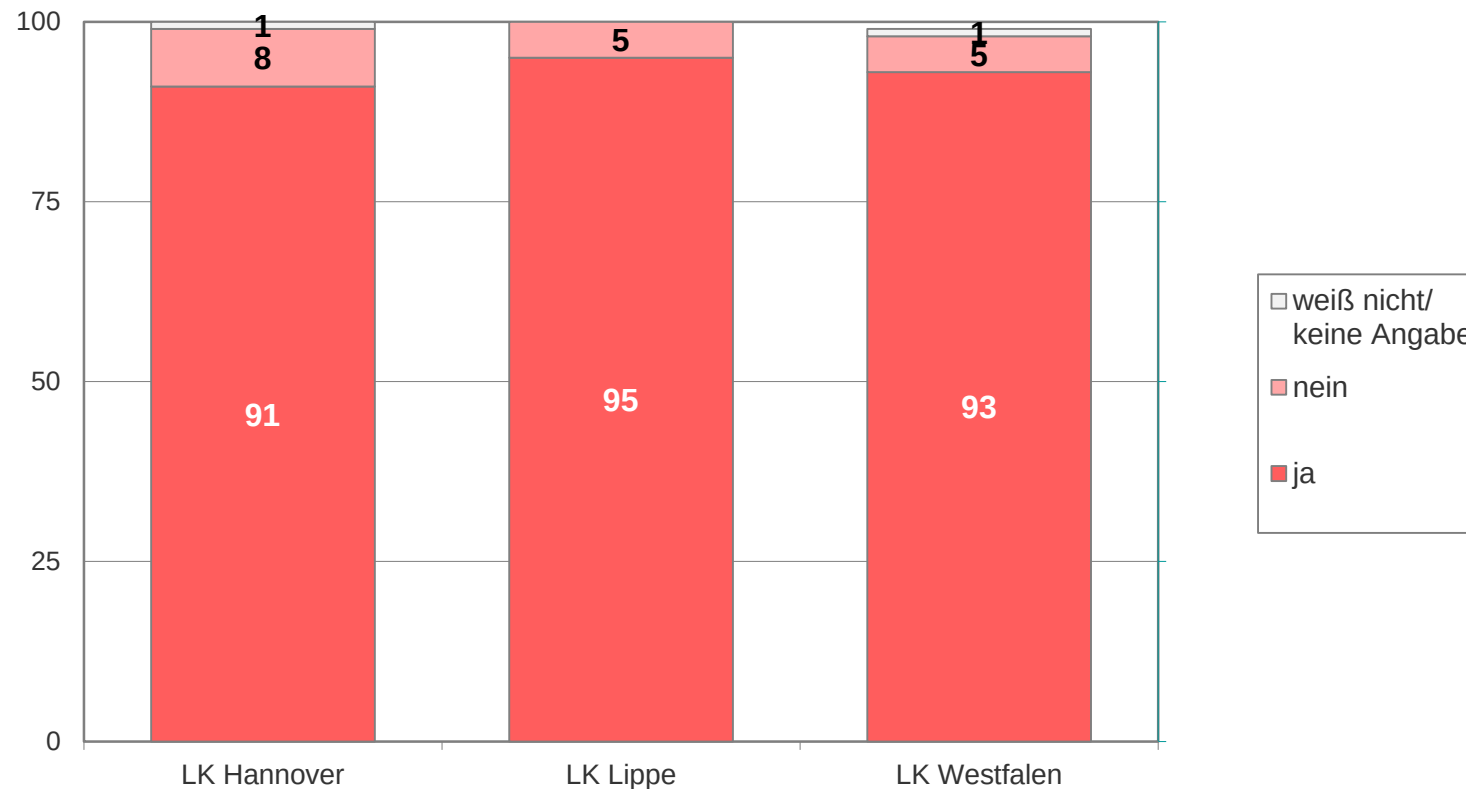
Aussagen	Hannover	Lippe	Westfalen
offenere Formen , z.B. über Gremien, Ausschüsse, Außenstehende, die kompetent sind, stärker einbeziehen, Möglichkeiten schaffen, dass sich jeder Interessierte einbringen kann	21	27	28
Gemeinderat (neu) einberufen bzw. mehr involvieren, Gemeindeversammlungen	15	5	22
Mitarbeit ohne lange Bindung ermöglichen, z.B. Leute für bestimmte Aufgaben/ Projekte einbinden, Mitglieder als Berater mitwirken lassen	11	19	11
mehr demokratische Verfahren, z.B. Vorschlagswesen, Umfragen, Kummerkasten	7	9	10
mehr Rückmeldungen / Eigeninteresse der Gemeindeglieder initiieren	8	15	5
bessere Öffentlichkeitsarbeit / mehr Information, z.B. mehr Transparenz, Arbeit der Leitung öffentlicher machen, mehr öffentliche Sitzungen, zur Teilnahme an öffentlichen Sitzungen motivieren	7	14	9
Ehrenamt stärken	7	9	3
bestehende Formen/ Angebote besser nutzen	4	3	2
direkte Ansprache , z.B. gezielte Ansprache von Gemeindegliedern nach ihren Fähigkeiten, persönliche Ansprache durch Pastor/in	4	2	3
Einbeziehung externer Gruppen , z.B. mit bestehenden Gruppen der Gemeinde, mit Musikgruppen, Diakonie, Besuchsdiensten	6	5	7
Bildung von Expertenkreisen	2	4	3
Gemeinde stärker aktivieren , z.B. aktiveres Gemeindeleben, Gemeindefeste	4	3	1
sonstiges (max. 1%) z.B. zeitgemäße Kirchenarbeit, mehr Nähe zur Basis, Arbeit besser aufteilen, Amtszeit kürzen	7	6	6

Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 37

34: **Angenommen, Sie wären nicht in das Kirchenvorstands-/ das Presbyteriums- Amt gewählt bzw. berufen worden: Könnten Sie sich trotzdem vorstellen, in kirchlichen Gremien oder Ausschüssen mitzuwirken?**



I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
-  4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

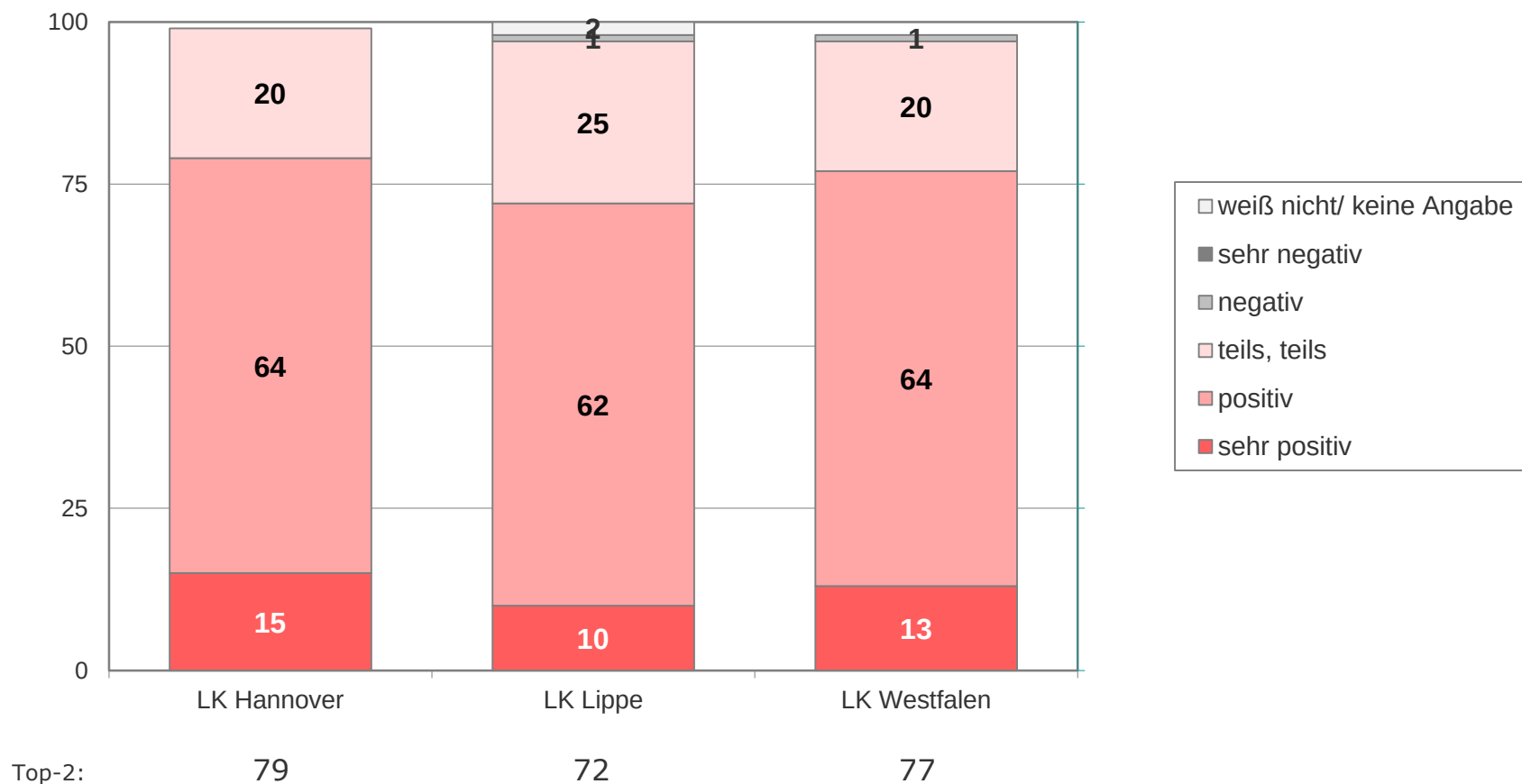
III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

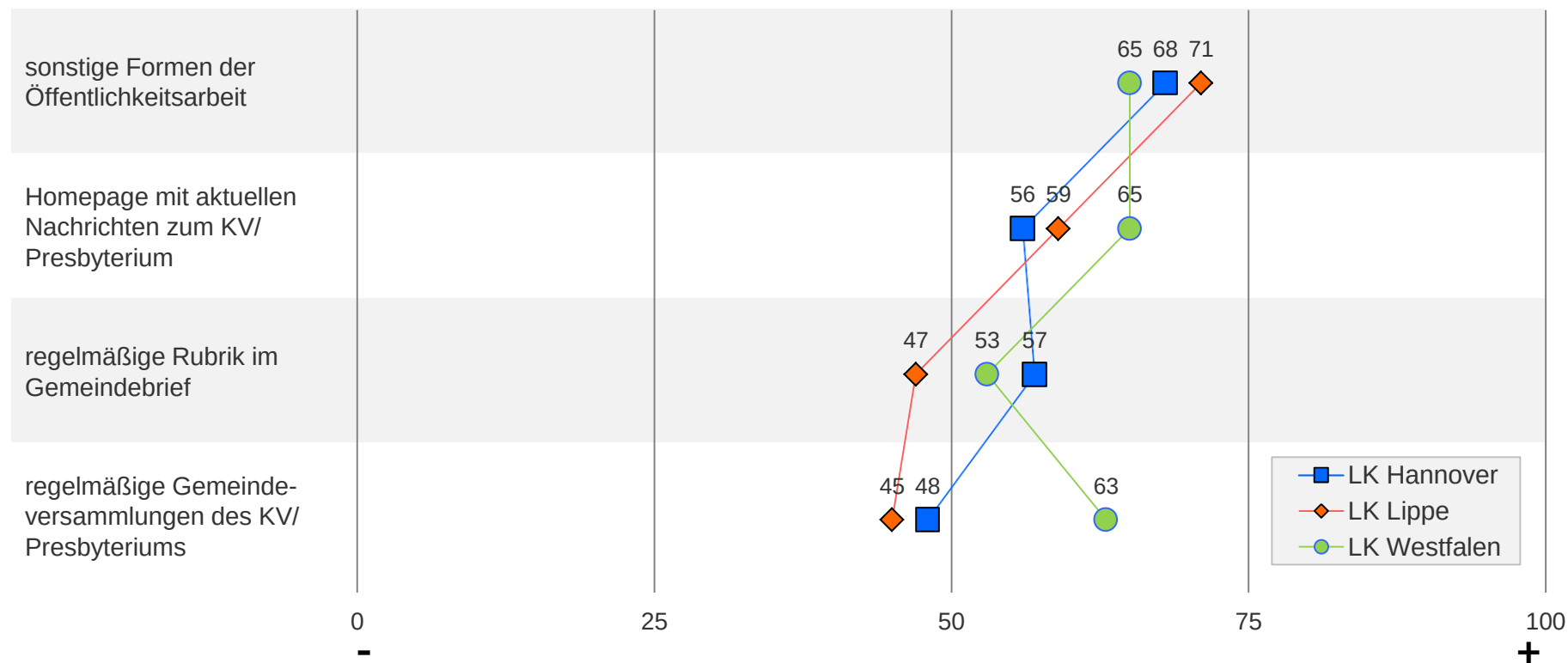
IV. Schlussfazit

35: **Zum Schluss geht es um die Außenwahrnehmung.
Welches Image hat das Kirchenvorstandsamt/ das Presbyteriumsamt in Ihrer Gemeinde aus Ihrer Wahrnehmung?**



36: **Im Folgenden geht es um die öffentliche Berichterstattung der Arbeit des Kirchenvorstands/ des Presbyteriums: Welche der folgenden Maßnahmen gibt es bei Ihnen?**

- Anteil „ja“ -



36: **Welche sonstigen Formen der Öffentlichkeitsarbeit zur Tätigkeit des Kirchenvorstands/ Presbyteriums gibt es bei Ihnen?**

(ohne Antwortvorgabe; Mehrfachantworten möglich)

Aussagen	Han- nover	Lippe	West- falen
<i>es gibt keine sonstigen Formen der Öffentlichkeitsarbeit bei uns</i>	30	28	33
Feste/ Feiern , besondere Anlässe, z.B. Gemeindefeste, Gemeindeveranstaltungen, Empfänge, Erntedankfest, Weihnachtsmarkt, Grillabende	41	33	28
Zusammenarbeit mit örtlichen Medien, z.B. regionale Zeitungen	12	11	23
Öffentlichkeit in Sitzungen, z.B. öffentliche KV-Sitzungen, öffentliche Gemeindeversammlungen, Mitarbeit in Ausschüssen/ Gruppen/ Kreisen	9	19	13
regelmäßige Veranstaltungen , z.B. Kirchencafé, Seniorenkreis, Besuchsdienste, Gemeindefrühstück, Spielabende, Jugendgruppe, Kaffeenachmittage	17	14	10
Musik/ kulturelle Veranstaltungen , z.B. Konzerte, Singabende, Chorarbeit, Filmabend, Offene Kirche	12	11	11
besondere Gottesdienste , z.B. außerhalb der Kirche, Themengottesdienst, Ehren-Konfirmationen	11	6	9
Gemeindebrief/ Mitteilungen	9	9	8
Zusammenarbeit mit externen Gruppen , z.B. Feuerwehr, kommunale Gremien oder Aktionen	8	8	4
Aushänge und Flyer, z.B. Schaukasten, Plakate	5	2	5
Gespräche/ Vorträge	5	3	4
Neue Medien , z.B. Homepage, digitale Newsletter, Facebook	2	2	3
Bildungsangebote , z.B. Bibelkurse, Workshops	3	1	3
sonstiges (max. 1%), z.B. Fahrten, Spendenaktionen, Unterstützung Kindergarten, Gratulationen, Netzwerke	12	16	13

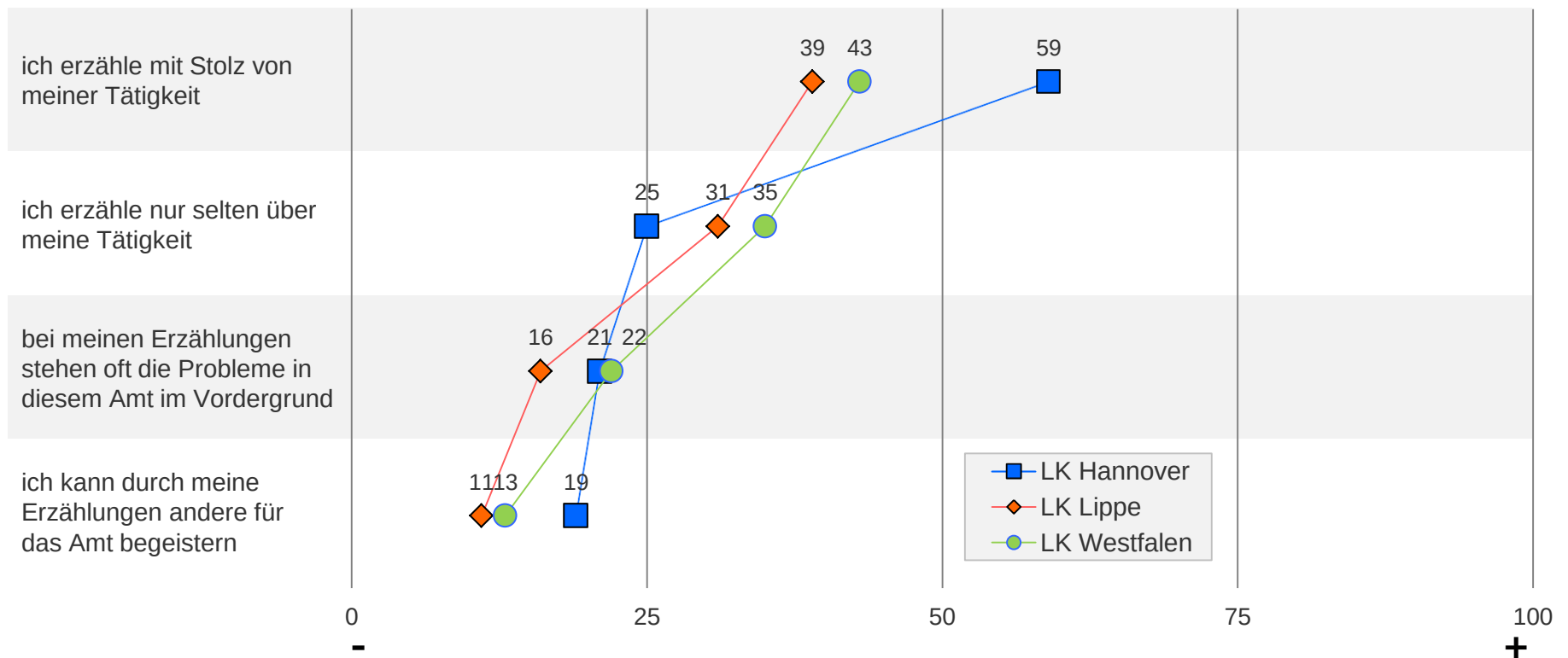
Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

Chart Nr. 42

37: **Wenn Sie außerhalb des Kirchenvorstands/ des Presbyteriums über Ihre Arbeit berichten, wie sehr treffen dann die folgenden Aussagen auf Sie zu?**

- Anteile „trifft voll und ganz“/ „trifft eher zu“ auf einer 5er-Skala -



I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes



- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

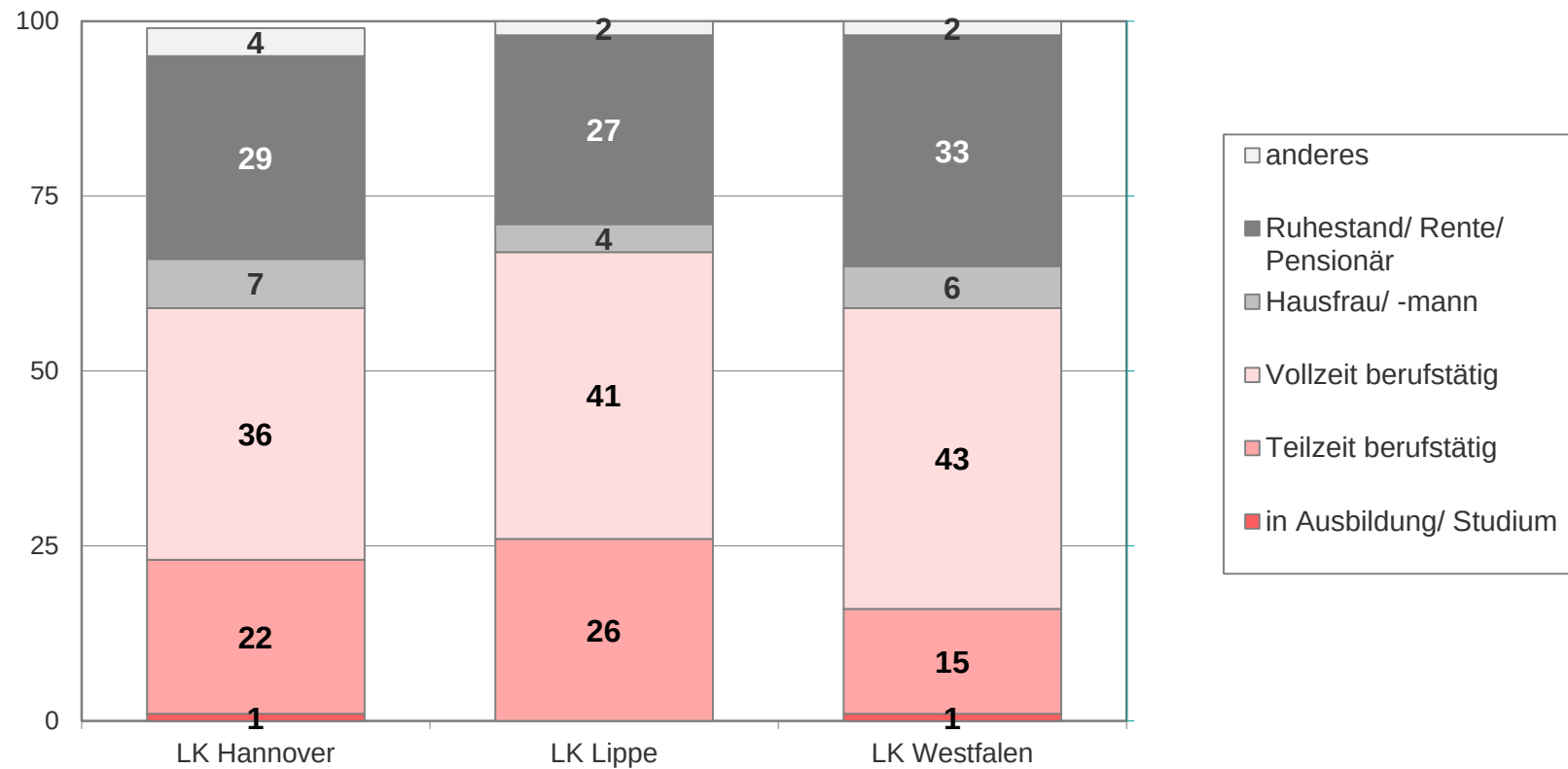
- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

Angaben zur Person

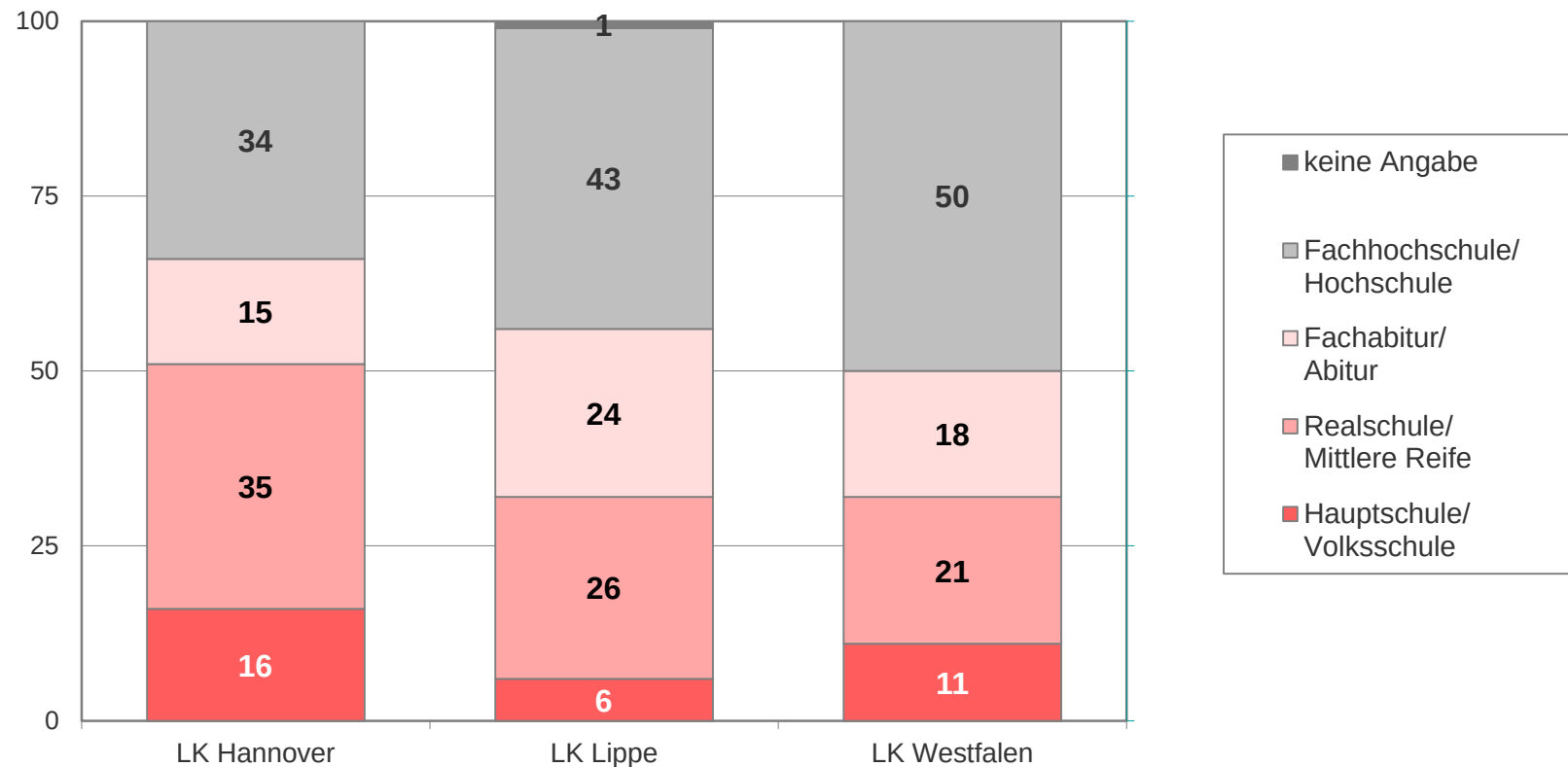
38: **Welche Tätigkeit üben Sie zur Zeit aus?**



Angaben in %

Angaben zur Person

39: **Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluss?**



Angaben in %

Angaben zur Person

40: **Welcher Altersgruppe gehören Sie an?**

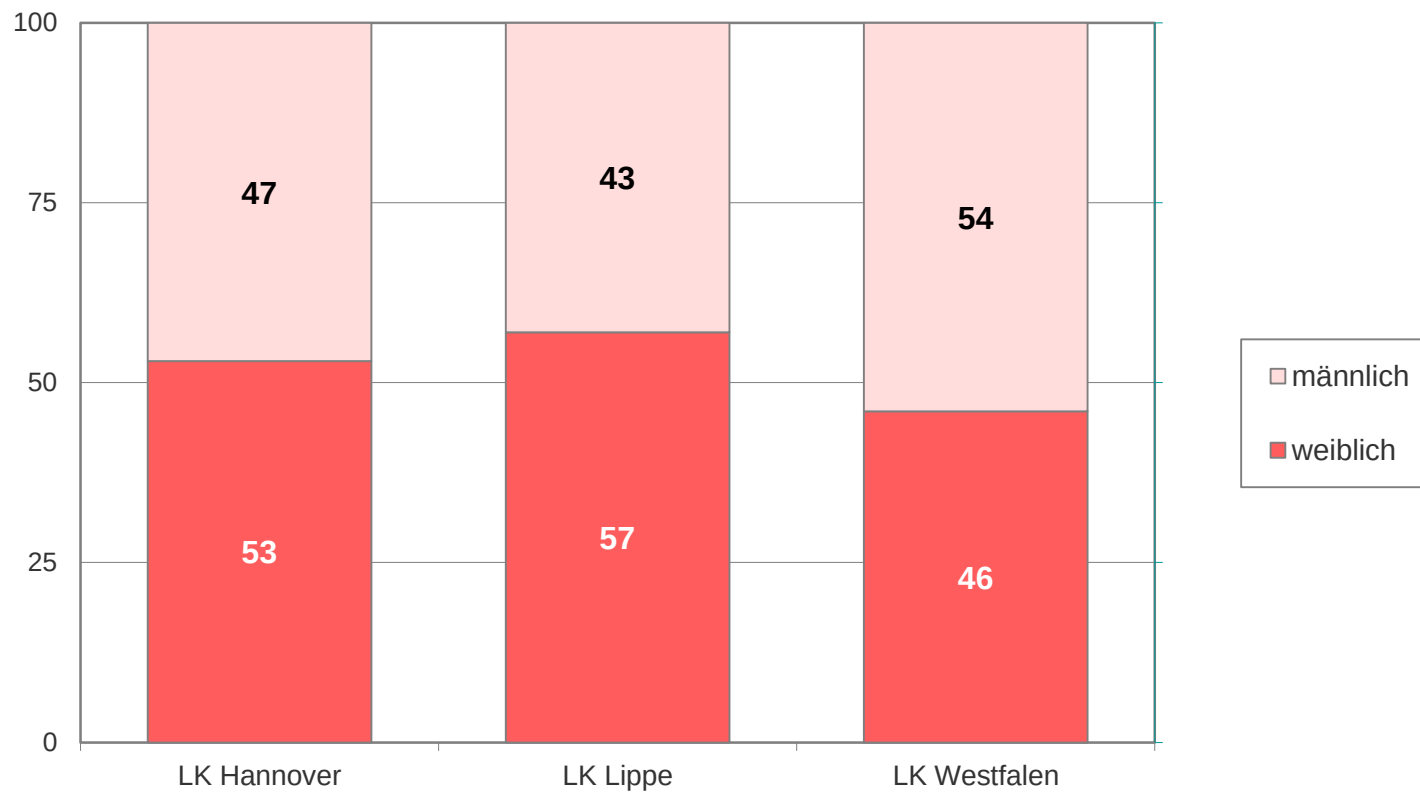


Angaben in %

Befragung zu Kirchenvorstands- bzw. Presbyteriumswahlen

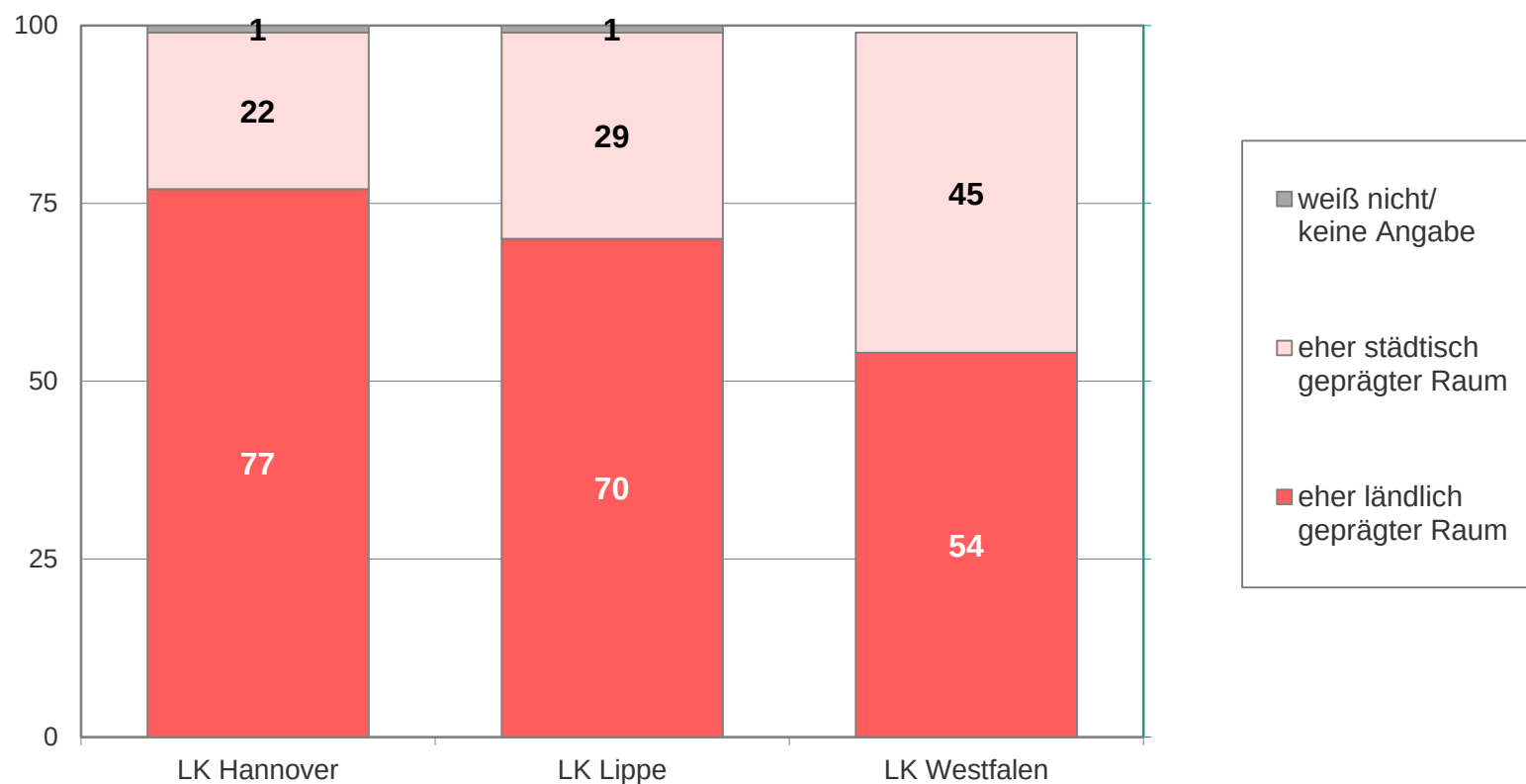
Chart Nr. 47

Angaben zur Person
41: **Geschlecht**



Angaben zur Person

42: **Liegt Ihre Kirchengemeinde eher in einem ländlich oder eher in einem städtisch geprägten Raum?**



I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten



Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

Zusammenfassung:

Vergleich zwischen gewählten und berufenen Kandidaten

(Unterschiede sind signifikant)

	gewählt	berufen
Verweildauer im Amt	9,1 Jahre	7,2 Jahre
durch Ehrenamt motiviert	53%	48%
Weiterempfehlung (Top-2)	82%	77%
Zufriedenheit mit Wahlablauf (Top-2)	69%	55%
Bedeutung der Wahl für eigene Person (Top-2)	78%	68%
selber Kandidaten geworben (ja“	63%	51%
häufige Erzählungen über die Tätigkeit im KV (Top-2)	38%	33%
Informationen über KV („ja):		
Schaukasten	27%	22%
Internet	30%	24%

III. Zusammenfassung:

Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter

Zugang zum Kirchenvorstandsamtsamt

- Der Zugang zum Kirchenvorstandsamtsamt ist bei den **meisten Amtsinhabern über eine Wahl** erfolgt. In der LK Lippe ist jedoch schon fast jeder Zweite in sein Amt berufen worden.
- In den meisten Fällen erfolgte der Impuls zur Teilnahme am Kirchenvorstandsamtsamt nicht über eine Initiativbewerbung, sondern durch eine **Aufforderung zur Kandidatur durch andere**. Oft erfolgte die **Ansprache aus dem Kirchenvorstand heraus**, am häufigsten durch den Pastor selber. Seltener haben Gemeindeglieder außerhalb des KV den Impuls gegeben. Eine **selbständige Bewerbung auf das Amt gab es nur sehr selten**.
- Die **Bereitschaft zur Kandidatur** wurde vor allem durch drei Faktoren geprägt:
 - die eigene **religiöse Sozialisation**
 - die **persönliche Beziehung zum Pastor/ zur Pastorin**
 - die bisherige **ehrenamtliche Tätigkeit**
- Bei der **Entscheidung für das KV-Amt** standen bei den Befragten vor allem folgende und eher extrinsisch ausgerichtete **Beweggründe** im Vordergrund:
 - etwas **für das Gemeinwohl** tun
 - die **Gesellschaft** zumindest im Kleinen **mitgestalten**
 - **eigene Kenntnisse und Erfahrungen** einbringen

- Das **Verhältnis** zwischen den **ehrenamtlichen KV-Mitgliedern und dem Pastor** gestaltet sich aus Sicht der meisten Befragten als **gleichberechtigt**. In knapp jedem vierten Fall wird der KV als das zentrale Gremium in der Gemeindeleitung gesehen. Dass das Gremium die Gemeinde nur verwaltet oder Entscheidungen des Pastors lediglich „abnickt“, sieht nur ein sehr kleiner Teil als gegeben an.
- Die **Zufriedenheit** mit der Tätigkeit im KV-Amt wird als **gut** bewertet, in der LK Westfalen fällt sie etwas schwächer als in den beiden anderen Landeskirchen aus. Die zentralen **Auslöser der Zufriedenheit** sind in der **Binnensicht** zu finden: Das **gute Miteinander** und das gute **Diskussionsklima** stehen an vorderster Stelle der Begründung. Der Anteil der **negativen** Schilderungen ist entsprechend **gering**. Hier werden das Ausmaß der **Verwaltungstätigkeiten**, die hohe **Arbeitsbelastung** und die **geringen Einflussmöglichkeiten** benannt.
- Die **Bedeutung** der **theologischen Inhalte** bei der Tätigkeit im KV werden eher als **weniger stark** eingestuft. Möglichkeiten zur Beschäftigung mit diesen Themen finden sich am ehesten im Zusammenhang mit den Gottesdiensten sowie bei Sitzungen und Klausurtagungen.

- Die **stärksten Erfahrungen** im Kirchengvorstand sind meist **positiv besetzt** und decken sich daher mit den Angaben zur Zufriedenheit: Sie resultiert aus der **Gemeinschaft** und aus der **erfolgreichen Arbeit** im KV.
- Diese **positive Grundhaltung** wird auch darin deutlich, dass die **meisten Kirchengvorstände** die Tätigkeit im KV **einem Bekannten empfehlen würden**. Dass der Anteil derjenigen, die wieder kandidieren würden, geringer ausfällt, hängt auch mit der zum Teil langen Dauer der Amtsausführung zusammen.
- **Jeder zweite wünscht mehr Unterstützung für das KV-Amt** und hier besonders bei der Arbeit in den Ausschüssen. Aber auch mehr Unterstützung durch die Gemeinde könnte die KV-Arbeit erleichtern.

- Die ersten großen **Unterschiede** zwischen den befragten **Landeskirchen** zeigen sich bei den **Fragen zur Umsetzung der KV-Wahlen**. Während in der LK Hannover die Zufriedenheit mit den letzten KV-Wahlen überwiegend positiv ausfällt, so sind die Ergebnisse aus den beiden übrigen Landeskirchen – und hier besonders für Lippe – deutlich zurückhaltender.
- Für **Hannover** stechen die Antworten zur **guten Organisation** der Wahl, die **Vorstellungen der Kandidaten** sowie das **empfundene Vertrauen aus der Gemeinde** positiv hervor. Die Wahlbeteiligung wird ambivalent bewertet, ist in Summe der Nennungen aber eher als ein positiver Faktor zu sehen.

Anders die Situation in den **beiden anderen Landeskirchen**. Hier **überwiegen** die **negativen Schilderungen** zur Wahl. An erster Stelle wird bemängelt, dass gar **keine (richtige) Wahl stattgefunden** hat. Auch dass es **zu wenig Kandidaten** und nur eine **geringe Wahlbeteiligung** gab, ist negativ aufgefallen. Nennungen zur Form der Wahlen gab es so gut wie gar nicht. Eher Hinweise darauf, dass der Wahlvorgang selber kompliziert ist.

- Die **Bedeutung der Wahl** wird in **erster Linie für die handelnden Personen** und auch für die **Kirchengemeinden** selber gesehen. Eine **Wirkung auf die Nicht-Kirchliche Öffentlichkeit** scheint aus Sicht der befragten Kirchenvorstände **nicht gegeben**.

Situation der Kandidatensuche

- Der **überwiegende** Teil der Amtsinhaber hat selber schon um **Kandidaten für das KV-Amt geworben**. Der **Großteil** bewertet diese Situation der **Anwerbung als schwierig**.
- **Hinderungsgründe** gegen eine Kandidatur werden vor allem in folgenden Bereichen gesehen:
 - **persönliche oder familiäre Gründe**
 - **Aufgabenfülle des Amtes**
 - **fehlende Informationen** über das Amt

Für die LK Hannover kommt noch die Festlegung auf den Zeitraum einer Wahlperiode hinzu.

- Bei der **Suche** nach neuen Kandidaten schauen die Amtsinhaber vor allem danach, ob die Person
 - **neue und kreative Ideen** sowie
 - **Kompetenzen** für das Amt mitbringt
 - und gut in der **Gemeinde vernetzt** ist.

Am **wenigsten wichtig** aus der Liste der möglichen Eigenschaften findet sich der Punkt, dass der **Kandidat bisher nicht repräsentierte Gemeindeglieder repräsentiert**. Ein Indiz, dass Vielfalt in der KV-Zusammensetzung nicht zu Wunschzielen der bisherigen Amtsinhaber zählt.

- **Aus Sicht der Amtsinhaber** werden **nahezu alle Kandidaten** vorab **über das Amt informiert**. Dies erfolgt im wesentlichen durch **drei Quellen**:
 - ein **persönliches Gespräch mit Mitgliedern des KV**
 - ein **persönliches Gespräch mit dem Pastor/ der Pastorin**
 - über den **Gemeindebrief**

- Dass **diese Art der Information nicht ausreicht**, wird deutlich, wenn nach möglichen **Anregungen zur Verbesserung der Kandidaturbereitschaft** gefragt wird: Hier finden sich an den ersten Positionen der Anregungen vor allem eine **Verbesserung der Kommunikationsqualität**:
 - mehr **Öffentlichkeitsarbeit**
 - die **Leute direkt ansprechen**
 - **genauere Informationen** über Art und Umfang der Arbeit

- Für das **Wahlverfahren** sieht der **Großteil der Befragten keinen Änderungsbedarf**. Wenn, dann geht es eher um die **Ausgestaltung** (verkürzter oder geänderter Ablauf). Ein anderes Verfahren anstelle von Wahlen wünscht sich so gut wie niemand.
- Bei der Frage nach **anderen Formen der Beteiligung** der Gemeindeglieder an der Gemeindeleitung steht der Wunsch nach **weniger verbindlichen Formen** im Vordergrund der Vorschläge:
 - **offenen Formen**, z.B. über Gremien oder Ausschüsse
 - **Gemeindebeirat** mehr involvieren, **Gemeindeversammlungen**
 - **Mitarbeit ohne lange Bindung** ermöglichen
- Die **Bedeutung einer Wahl statt einer Berufung für die KV-Mitglieder** wird auch im Vergleich der KV-Mitglieder deutlich, die entweder gewählt oder berufen wurden:

Gewählte KV-Mitglieder sind verankerter im Amt. Sie würden das Amt eher weiterempfehlen, haben häufiger schon selber Kandidaten geworben und berichten öfters über ihrer Tätigkeit. Sie sind auch zufriedener mit dem Ablauf der Wahl und weisen der Wahl auch eine höhere Bedeutung für ihre eigene Person zu. In ihrer Gemeinde wird zudem intensiver über die Arbeit des KV berichtet.

- In der **Außenwahrnehmung** des KV sehen die Befragten ein insgesamt **positives Image für ihr Gremium**.
- Sie setzen bei der **Öffentlichkeitsarbeit** für ihr Gremium auf unterschiedliche Formen. Es **überwiegen dabei die „sonstigen Formen der Öffentlichkeitsarbeit“**: Feste und Feiern, regelmäßige Veranstaltungen, seien es Seniorenkreise, Jugendgruppe oder auch kulturelle Veranstaltungen wie Konzerte oder die Chorarbeit.

Weitere Informationen über die Kirchenvorstandsarbeit finden sich auch in besonderen Rubriken auf der Homepage der Kirchengemeinde oder im Gemeindebrief. Das Instrument der Gemeindeversammlungen des KV wird besonders häufig in der LK Westfalen eingesetzt.

- Wenn die **Amtsinhaber über ihre Tätigkeiten im KV erzählen**, dann berichten sie aus eigener Einschätzung davon **eher „mit Stolz“** und seltener, indem sie die Probleme in den Vordergrund stellen. Dass sie durch ihre Erzählungen jedoch andere **von der Tätigkeit im KV begeistern können**, schätzen **nur sehr wenige als gegeben ein**.

I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung



III. Befragung der potenziellen Kandidaten:

Ergebnisse:

- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

Befragung der potenziellen Kandidaten

Fokusgruppen:

Teilnehmerauswahl und -struktur

- **Teilnehmer der Fokusgruppen** sollten Personen sein, die sich für eine Kandidatur für den Kirchenvorstand interessieren, aber nicht zur Wahl angetreten sind.
- Die **Auswahl und Ansprache** der Teilnehmer erfolgte durch die beauftragenden Landeskirchen.
- Es wurden **fünf Gruppen** mit insgesamt 22 Teilnehmern durchgeführt (1x LK Lippe, 3x LK Hannover und 1x LK Westfalen).
- Die **Teilnehmerstruktur** war gemischt aus **potenziellen Kandidaten** und **ehemaligen KV-Mitgliedern**, die sich **nicht zur Wiederwahl** stellen wollten.
- **Frauen und Männer waren zu etwa gleich großen Anteilen** vertreten. Der **Altersschwerpunkt lag bei ca. 50 bis 65 Jahren**. Die beruflichen Hintergründe reichten von Ausbildungsberufen (Handwerk, Erzieherin, Verwaltung) bis zu akademischen Berufen (Apotheker, Psychologe, Lehrerin).
- Alle **Teilnehmer leben schon relativ lange in der Gemeinde** (ab zehn Jahre aufwärts).
- Die meisten von ihnen sind in der **Gemeinde ehrenamtlich engagiert** (z.B. Jugendarbeit, Posaenchor, Öffentlichkeitsarbeit, Kita, Friedhofsverwaltung, Bauausschuss, Notfallseelsorge).

Fokusgruppen: Ergebnisdarstellung

- Im Rahmen der Analyse der Fokusgruppen zeigt es sich, dass es, wie bei der quantitativen Erhebung auch, eine **große inhaltliche Übereinstimmung der Ergebnisse über die Landeskirchen hinweg gibt.**

Deutliche Unterschiede, die sich auf die Situation in den einzelnen **Landeskirchen** zuschreiben lassen, finden sich im Wesentlichen **nur in der Verfügbarkeit von Kandidaten zur letzten KV-Wahl**. Hier wurde die besonders die Situation in Lippe als schwierig beschrieben.

Die **Hintergründe, Probleme und Motivationen im Umfeld der Kandidatur sind jedoch sehr ähnlich.**

- Die **Darstellung der Ergebnisse** orientiert sich an den **Gründen, die im Laufe der Diskussion als hinderlich für eine Kandidatur oder Fortführung des Amtes** erarbeitet wurden. Dabei wird auch deutlich, dass viele der Einzelgründe miteinander korrespondieren: Es gibt nicht den einen großen Faktor, der gegen eine Kandidatur spricht, es sind viele Einzelpunkte, die zueinander passen müssen.

Am Ende der Darstellung werden in demselben Schema Handlungsansätze aus Sicht der potenziellen Kandidaten zur Verbesserung der Situation vorgestellt.

I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:



- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

Warum haben Sie nicht kandidiert?

***„keine Zeit“, „aus privaten Gründen“,
„habe einen anstrengenden Job“***

***Aber was sind die „wirklichen“ Gründe und
wie lassen sich die Hemmnisse überwinden?***

Fokusgruppen:

10 Thesen: Voraussetzungen für eine Kandidatur zum Kirchenvorstand

(abgeleitet aus den Ergebnissen der Fokusgruppen)

Grundvoraussetzung:

1. In der Gemeinde beheimatet sein
2. Positives Bild von der Art des Pastors/ der Pastorin
3. Vorstellung, an Veränderungen und Prozessen in der Gemeinde aktiv mitwirken zu können

Nebenvoraussetzungen:

4. Erfahrung im Ehrenamt
5. Aufforderung zur Kandidatur aufgrund persönlicher Kompetenzen
6. Klare Vorstellung von der Tätigkeit im KV (Wie groß ist das Paket?)
7. Geklärte Anforderungen an die Kandidaten (Jeder nach seinen Fähigkeiten)
8. Professionelle Arbeit des KV
9. Wahlen als Legitimation und Bestätigung
10. Heterogene Zusammensetzung des KV (Vielfalt erwünscht)

I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen



Zusammenfassung

IV. Schlussfazit

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

1. In der Gemeinde beheimatet sein

***„das ist meine Gemeinde,
da gehöre ich hin“***

—

***„habe in der eigenen Kirchengemeinde
nie das Gefühl gehabt, dass ich dort
angekommen bin“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

1. In der Gemeinde beheimatet sein



Hintergrund

- Bei allen Schilderungen der Teilnehmer wurde deutlich: Das eigene Engagement für die Gemeinde und damit auch die Bereitschaft zur Kandidatur für den KV steht und fällt mit der Identifikation mit der Gemeinschaft der Kirchengemeinde. Fühlt man sich dort nicht „zu-hause“, helfen auch die Bitten der anderen um eine Bewerbung nicht. Nur dann *„fühlt man sich verantwortlich für die Kirche“*.
- Diese Situation stellt sich noch stärker im ländlichen Bereich und dort vor allem für die „Zugezogenen“ – auch wenn diese schon seit mehr als 10 Jahren in der Gemeinde leben.

Bedingung

- Die Beheimatung in die Gemeinschaft der Gemeinde ist von vielen Faktoren abhängig: Wird man als Neubürger wahrgenommen und integriert? Bietet die Kirchengemeinde über Feste etc. niedrigschwellige Kontaktmöglichkeiten? Bietet die Gemeinde Platz für alle Familienmitglieder? Wie präsent und offen wird der KV vor Ort erlebt? Kann man sich mit dem Stil der Pastorin/ des Pastors identifizieren?

Anregungen zur Umsetzung

- Einbindung der Neubürger, Attraktive Angebote für alle Familienmitglieder, niedrigschwellige Angebote (*„Schwimmbadgottesdienst“*), Aufforderung zur Übernahme kleiner Einzelprojekte *„um Leuten so die Tür zu öffnen und zu sagen: Du kannst hier zuhause sein“*

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

2. Positives Bild von der Art des Pastors/ der Pastorin



***„der muss schon eine Leitfigur sein, der
das steuert und mit dem man gut
kooperieren kann“***

-

***„wenn man dem Pastor nicht aufs Fell
gucken kann, dann wird man nicht
kandidieren“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

2. Positives Bild von der Art des Pastors/ der Pastorin



Hintergrund

- „Mit dem Pastor steht und fällt alles“. Eine Aussage, die in vielen Fokusrunden gefallen ist. Die Zusammenarbeit mit dem Pastor wird von den ehemaligen KV-Mitgliedern meist „auf Augenhöhe“ bezeichnet, der Pastor wird in der Hierarchie des KV formal nicht als „Chef“ wahrgenommen. Entscheidend ist vielmehr, ob der Pastor Impulse geben kann und den KV-Mitgliedern genügend Spielraum für eine Ausgestaltung ihres Amtes lässt: *„wenn ein Pastor dominant sein will, kann er Leute mit Fähigkeiten nicht neben sich dulden und darunter leidet die Arbeit des KV“* – und auch *„die Bereitschaft, im KV mitzuwirken“*. Denn der Wunsch, selber etwas verändern zu können, ist für viele ein wichtiges Motiv für eine Kandidatur.

Bedingung

- Ob der Pastor den KV-Vorsitz innehat oder nicht, scheint dabei zweitrangig. Er ist ohnehin die „Leitfigur“ des KV – entscheidend ist seine Fähigkeit, ein guter „Teamplayer“ zu sein. *„Als Ehrenamtlicher muss man sich auf den Pastor verlassen, dass der die Ideen und Neuerungen reinbringt, die wir ja gar nicht kennen“*.

Anregungen zur Umsetzung

- „Führung“ und Sitzungsleitung sollten stärker in der Aus- bzw. Fortbildung der Pastoren berücksichtigt werden. Auch externe Hilfe (Moderation oder Supervision) oder Möglichkeiten, die Person des Pastors in anderen Zusammenhängen zu erleben, um neue Zugänge zu ermöglichen, werden zur Verbesserung der Situation angeregt.

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

3. Vorstellung, an Veränderungen und Prozessen in der Gemeinde aktiv mitwirken zu können

***„ich will verändern und mitbestimmen
dürfen“***

-

***„die diskutieren nur über Gebäude und
Friedhofssachen, statt über Dinge, wo
Gestaltung da ist und Neues“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

3. Vorstellung, an Veränderungen und Prozessen in der Gemeinde aktiv mitwirken zu können

Hintergrund

- Eine starke Triebfeder zur Mitwirkung im KV ist die Vorstellung, Gemeindegarbeit selber aktiv gestalten zu können. Dabei haben die potenziellen Kandidaten meist Dinge vor Augen, die „zum Wohlergehen der Gemeinde“ beitragen: Feste, Veranstaltungen, Kreise, Baumaßnahmen. Weniger reizvoll finden sie die Vorstellung, eine Gemeinde nur verwalten zu müssen. Ehemalige KV-Mitglieder diskutieren aus ihrer Erfahrung heraus anders: Sie sehen die hohe Verantwortung gerade auch für die Liegenschaften und das Personal sowie die Verpflichtungen, die sich daraus ergeben. Sie sehen Ihre Aufgaben dann stärker auch im Erhalt.

Bedingung

- Die potenziellen Kandidaten wollen die Gemeinde gestalten, sehen ihre Fähigkeiten (z.B. Jugendarbeit, Bau), haben oft genug aber keine konkreten Vorstellungen, wie ihr Beitrag konkret aussehen könnte. Hier greift wieder die Vorstellung eines Pastors als Impulsgebers und Moderators: „Ihr wollt was tun, wir zeigen euch, wo Ihr euch einbringen könnt“.

Anregungen zur Umsetzung

- Aus der KV-Arbeit werden häufig nur die Ergebnisse und Beschlüsse kommuniziert, Ideen und der Prozess der Umsetzung sind nach außen nicht transparent. Genau das wären jedoch die Themen, die die potenziellen KV-Kandidaten aufmerksam und interessiert machen würde: Woran arbeiten die? Wie könnte mein Beitrag aussehen? Da würde ich gerne mitwirken!

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

4. Erfahrung im Ehrenamt

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES

INSTITUT

der Evangelischen Kirche in Deutschland 

„wenn man Ehrenamt nicht gelernt hat, auch nicht, in solchen Strukturen zu arbeiten, dann ist es eine ganz schwierige Sache“

-

„ich denke so eine Projektarbeit kann dann wirklich so zur Einstiegsdroge werden“

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

4. Erfahrung im Ehrenamt

Hintergrund

- Alle Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der potenziellen Kandidatur ehrenamtlich für die Kirchengemeinde tätig. Über das Ehrenamt signalisierten sie Bereitschaft, sich zu engagieren, über die Tätigkeit wurde man auf sie aufmerksam. Wenn der Zugang zum KV über das Ehrenamt erfolgt, ist zuerst der Zugang zum Ehrenamt zu fördern. Über das Ehrenamt oder eine Projektarbeit haben potenziellen Presbyter die Chance *„sich als schaffend und effizient zu erleben“*, *„in das Amt hineinzuwachsen“* und auch in der Gemeinde *„beheimatet zu sein“*.

Bedingung

- Zur Förderung der ehrenamtlichen Betätigung gelten die gleichen Regeln wie zur KV-Mitarbeit: Einstieg über Dinge, die Menschen konkret bewegen (z.B. *„Terrassenbau Kindergarten“*) und gezielte Ansprache: *„es gibt ganz viele Menschen, die sich vielleicht projektbezogen engagieren würden, die aber nicht gefragt werden“*. Zwei Problemfelder gilt es dabei zu vermeiden: Den Ehrenämtern das Personal abzuziehen und den KVlern aus Überlastung die Mitarbeit in weiteren Ehrenämtern zu erschweren. (→ siehe auch Pkt. 6 und 7: Klärung der Tätigkeit und der Anforderungen).

Anregungen zur Umsetzung

- Gemeindeglieder so früh es geht an die Mitarbeit in der Gemeinde heranzuführen um zu vermitteln, *„dass man Spaß daran hat – Spaß am Geben, an dieser Arbeit und eben wo man sich dort engagiert“*. Dafür stärker Ideen und Prozesse kommunizieren, um Interesse zu wecken.

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

5. Aufforderung zur Kandidatur aufgrund persönlicher Kompetenzen

***„ich möchte gerne wegen irgendwelcher
Kompetenzen gefragt sein“***

-

***„die Leute möchten persönlich angesprochen
werden, die möchten nicht im Kirchenbrief
stehen haben, es gibt Wahlen, melden Sie
sich!“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

5. Aufforderung zur Kandidatur aufgrund persönlicher Kompetenzen

■ Hintergrund

- In den Diskussionsrunden wurde immer wieder eine Linie deutlich: Für die kurzfristige Unterstützung bietet man sich an, für das KV-Amt möchte man geworben werden. Die potenziellen Kandidaten haben Respekt vor der Aufgabenfülle und dem Anspruch, sie wissen, dass es sie viel Zeit kosten wird und sie wollen sich für dieses Amt nicht so nach vorne drängen. Da motiviert es stark, wenn sie umworben werden: Möglichst vom Pastor oder aus dem KV heraus (*„man will mich haben“*) und am besten in Bezug auf eine ihrer Kompetenzen. Häufig erfolgt die Ansprache jedoch eher pauschal und damit unmotivierend: *„mach da mal mit, dann wirst du schon sehen, was da los ist“*. Sie zur Selbstbewerbung für das Amt zu motivieren, dürfte relativ wenig erfolgsversprechend sein.

Bedingung

- Je klarer Umfang und Anforderung der Tätigkeit im KV im Vorfeld umrissen werden können, desto greifbarer wird das „große Paket“ und desto klarer der Anspruch an „wenn, dann richtig“, der die Kandidaten bisher von der Aufstellung zur Wahl abhält.

Anregungen zur Umsetzung

- Im Vorfeld der Kandidatensuche ist eine Stellenbeschreibung förderlich: Wofür suchen wir wen mit welchen Kompetenzen? Mit diesem Profil sind die KV-Mitglieder aufgefordert, ihre Gemeinde *„mit neuen Augen“* zu durchsuchen und auch Personen anzusprechen, die bisher nicht im Fokus standen (*„wenn ich den mit einem gelben Helm auf der Baustelle sehe, dass der eben von Tiefbau Ahnung hat und dann kann ich ihn drauf ansprechen“*).

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

**6. Klare Vorstellung von der Tätigkeit
(Wie groß ist das Paket?)**

***„vor der Wahl wusste ich nicht, was so ein
Kirchenvorstand überhaupt macht, das war
alles ziemlich grau und ziemlich unbekannt“***

-

***„Du darfst entscheiden über die Geschicke der
Kirchengemeinde? Das ist doch so ein Packen,
den kann doch keiner tragen. Das muss man
doch in kleinen Päckchen verkaufen.“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

6. Klare Vorstellung von der Tätigkeit (Wie groß ist das Paket?)

Hintergrund

- Häufig berichten die potenziellen Kandidaten, dass ihnen das „Paket“ eines KV-Amtes „zu groß“ ist – allerdings ohne es beschreiben zu können. Sie wissen schlichtweg nicht, welche Tätigkeiten für sie mit dem Amt verbunden sind. Damit ist die Schwelle, so ein „Paket“ zu übernehmen, sehr hoch gesetzt. Als Abwehr gegen das Amt werden dann „keine Zeit“, „persönliche Gründe“ etc. benannt. Ein Hintergrund ist zudem, dass von der Arbeit des KV häufig nur Ergebnisse oder Beschlüsse kommuniziert werden – „die Gemeinde ist in die Prozesse gar nicht integriert“, die Tätigkeit des KV bleibt intransparent. Eine systematische Information über die Tätigkeit des KV findet oft nicht statt („die haben einen Kasten aufgestellt, da hängen manchmal uralte Plakate drin“). So fällt die Entscheidung gegen eine Kandidatur oft auch aufgrund fehlender Informationen: „Ich habe mich gegen das Amt entschieden, habe aber ganz wenig Ahnung“.

Bedingung

- Je konkreter die Kandidaten eine Vorstellung von ihrer möglichen Tätigkeit im KV haben, desto klarer und greifbarer wird „das Paket“ und desto eher sind sie interessiert, motiviert und bereit, sich dort einzubringen.

Anregungen zur Umsetzung

- Intensiver über die laufenden Ideen und Projekte des KV berichten und konkret: „Vielleicht ... ein Papier erstellen, was man für Aufgaben hat, wenn man in den KV geht“.

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

7. Geklärte Anforderungen
(Jeder nach seinen Fähigkeiten)

***„das geht mich was an in meinem Leben,
vielleicht brauche ich noch mehr Wissen, aber
trotzdem kann ich eine Gemeinde mit
gestalten“***

-

***„wenn, dann will man es richtig machen“,
„davor hatte ich ja auch Angst, dass man von
den anderen nicht akzeptiert wird“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:
7. Geklärte Anforderungen
(Jeder nach seinen Fähigkeiten)

Hintergrund

- Neben dem „großen Paket“ ist der eigene Anspruch („wenn, dann richtig“) für viele eine Hürde zur Kandidatur. Beides hängt mit einer unklaren Erwartungswartung seitens des KV zusammen. Diese Unsicherheit erhöht die Schwellenangst, man fühlt sich der Aufgabe nicht gewachsen und traut sich nicht zu kandidieren.

Bedingung

- Es muss transparent sein, was von den KV-Mitgliedern erwartet wird: Müssen sie „die Bibel von Anfang bis Ende auswendig können?“, zwingend „in der Öffentlichkeit auftreten?“.

Anregungen zur Umsetzung

- Zum einen wird mehr Aufklärung über die Anforderung an die KV-Mitglieder angeregt. Zum anderen aber auch eine höhere „Fehlertoleranz“ gewünscht. Als Instrumente zur Klärung werden beispielsweise Jahresgespräche, Zielvereinbarungen oder externe Unterstützung (falls Kompetenzen nicht ausreichen) vorgeschlagen. „Klären, was wollen die Kandidaten in der Zeit eigentlich erreichen, was möchten sie gerne machen und wie viel Zeit können sie da reinlegen“.
Hilfreich wäre auch eine Rückmeldung zum Grad der geforderten Professionalität: „ich denke, das ist auch das, was die evangelische Kirche ausmacht, dass Laien mitarbeiten und dass auch Laien in der Kirche lesen aus der Bibel, dass das ganz normale Menschen sind“.

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

8. Professionelle Arbeit des KV

***„es wurde geredet und geredet über
Nebensächlichkeiten“,***

***„es hat oft damit zu tun, dass es eine
katastrophale Sitzungsleitung ist“***

-

***„gleich nach der Wahl gab es eine Klausurtagung
außer Haus, das war wunderbar. Hinterher war
das miteinander arbeiten ganz anders“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

8. Professionelle Arbeit des KV

Hintergrund

- Einige der Teilnehmer (eher jüngere und beruflich engagierte) haben im Vorfeld ihrer möglichen Kandidatur an Sitzungen des KV teilgenommen und waren in der Regel erschrocken über die aus ihrer Sicht ineffiziente Sitzungskultur. Sie kennen das aus ihrem beruflichen Umfeld heraus besser gelöst und wollen „*nicht nach einer Sitzung nach Hause gehen und sich nur ärgern*“. Andere wiederum erleben Schilderungen von KV-Mitgliedern, die häufig stärker die negativen Erlebnisse aus den Sitzungen betonen („*langatmig*“, „*ineffektiv*“, „*grauenhaft*“). Ehemalige KV-Mitglieder, die wiederum eine professionelle Sitzungsleitung erlebt haben, berichten begeistert von den positiven Effekten auf die Arbeit und Ergebnisse.

Bedingung

- Eine professionelle Sitzungsleitung, die effektives Arbeiten fördert und damit sich der Arbeits- und Zeitaufwand begrenzen lässt.

Anregungen zur Umsetzung

- Gute Moderation, strukturierte Sitzungen, Delegation von Themen in Ausschüsse, hohe Transparenz der Prozesse und eine zeitgemäße Kommunikationsform, die jedoch nicht ausgrenzt (z.B. E-Mail verbunden mit Patenschaft für Nicht E-Mail-Empfänger).

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

9. Wahlen als Legitimation und Bestätigung

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES

INSTITUT

der Evangelischen Kirche in Deutschland 

***„ich bin gewählt worden, ich habe die
Bestätigung, das braucht man für die Arbeit“,***

„Wahlen drücken aus, dass man offen ist“

-

***„ich fände es nicht gut, wenn berufen wird, da
hat man dann immer Seilschaften,
Vetternwirtschaft und so“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

9. Wahlen als Legitimation und Bestätigung

Hintergrund

- Wahlen wurden von den Teilnehmern grundsätzlich positiv erlebt und als wichtig angesehen. Sie sind Ausdruck des demokratischen Selbstverständnisses („gewählt werde ich von allen Bürgern“, „berufen vom KV oder vom Pfarrer oder irgendwie“) und des Freiheitsbegriffes („wer berufen wird, da wird ja so ein bisschen über seinen Willen entschieden“). Eine Bedeutung haben Wahlen im Wesentlichen für die Kandidaten und den KV, eine motivierende Wirkung in die Gemeinde hinein wird eher nicht gesehen („Wahl hat keinen Wahlkampf und keine Aufbruchsstimmung“). Problematisch ist die Situation, wenn es kaum mehr Kandidaten als Plätze im KV gibt. Hier sind Regelungen zu treffen, damit es keine einzelnen Wahlverlierer gibt.

Die Dauer der Amtsperiode ist relativ unerheblich für die Bereitschaft zur Kandidatur „wenn man was verändern will, das braucht ja auch seine Zeit“. Positiv wäre, wenn es bei Veränderung der persönlichen Situation einen geregelten vorzeitigen Ausstieg geben könnte.

Bedingung

- Die Form einer Wahl bei genügend Kandidaten und einer angemessenen Wahlbeteiligung hat Priorität. Nicht gewählte Kandidaten sollten in die Gemeindegarbeit eingebunden werden.

Anregungen zur Umsetzung

- Die zu den anderen Punkten genannten Anregungen umsetzen, um die Bereitschaft zur Kandidatur und das Interesse der Gemeinde an der KV-Arbeit zu erhöhen.

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

**10. Heterogene Zusammensetzung des KV
(Vielfalt erwünscht)**

***„da ist ganz schwer reinzukommen in diese
alten Seilschaften“***

-

***„ihr müsst mal an Leute denken, die ihr gar
nicht im Visier habt, in der Kirche gar nicht oft
seht“***

Grundvoraussetzung für Kandidatur:

10. Heterogene Zusammensetzung des KV (Vielfalt erwünscht)

Hintergrund

- Je mehr der KV als „homogene Masse“ erlebt wird, desto schwieriger sehen die potenziellen Kandidaten für sich eine Möglichkeit, Zugang zu diesem Kreis zu bekommen. Sie nehmen sich dann eher als Außenseiter wahr. Zugleich unterstellen sie dabei, dass im KV die Entscheidungen „unter sich“ ausgemacht werden und ihre eigene Beteiligung ohne Wirkung bleibt. Das Amt erscheint unattraktiv. Sie verspüren dann auch eher eine Abwehrhaltung gegenüber Neuen. Es ist ihnen bewusst, dass sich diese Struktur nicht zufällig ergibt, sondern sehen hier auch den KV selber in der Pflicht (*„weil niemand mit den Zugezogenen spricht, schon gar nicht der Pfarrer“*).

Bedingung

- Eine bewusst heterogene Zusammensetzung des KV („Diversity“), die die Vielfalt der Menschen in der Gemeinde repräsentiert und der *„Cliquenbildung“* entgegenwirkt.

Anregungen zur Umsetzung

- Breite Altersstreuung im KV, neue Leute ansprechen, junge Menschen einbinden. (Es gelten die Anregungen, die zum Thema Ehrenamt/ Projektarbeit formuliert wurden, da dies der Zugang zum KV-Amt ist).

I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen



Zusammenfassung

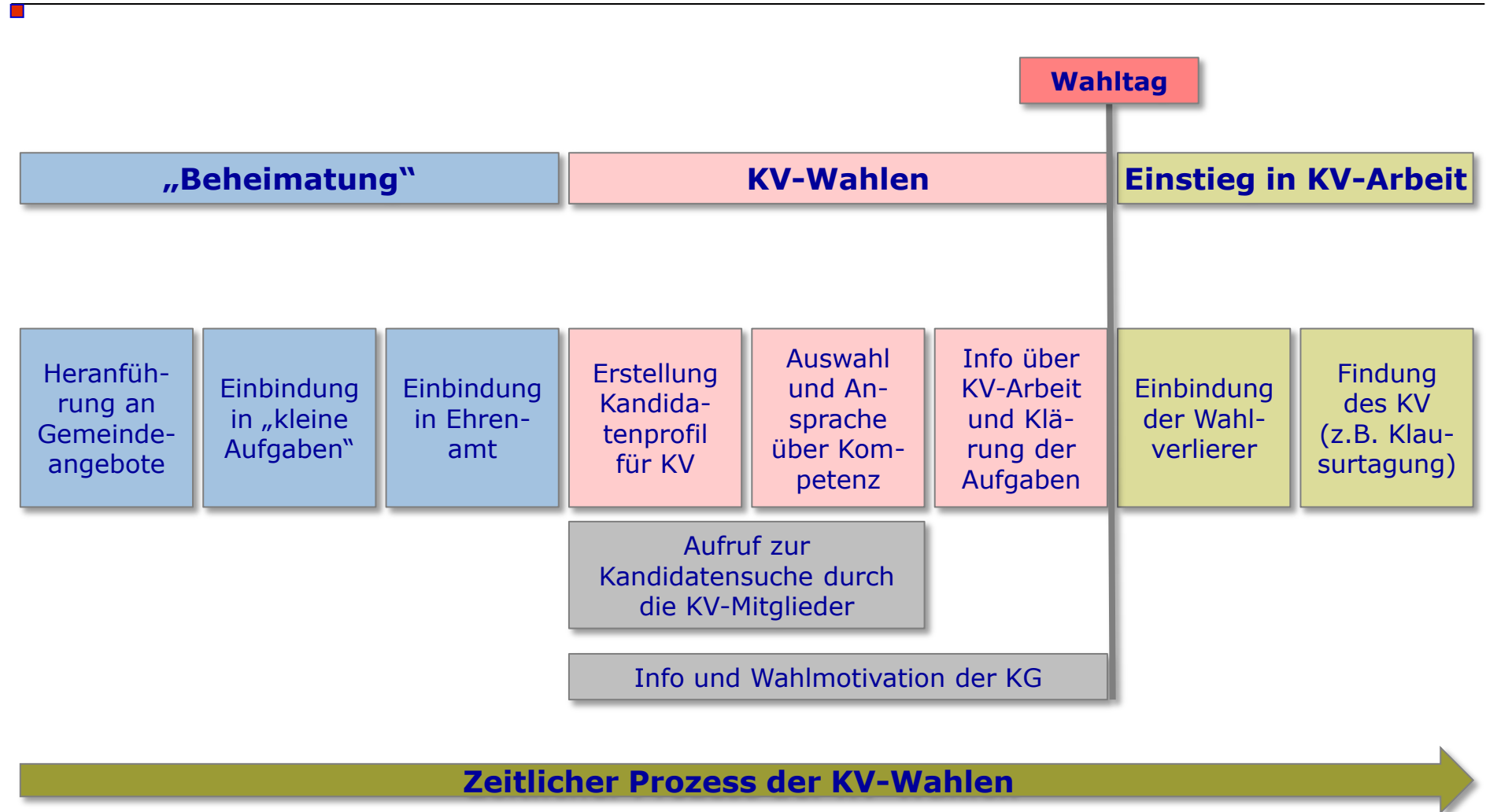
IV. Schlussfazit

Fokusgruppen:

Zusammenfassung

- Die **Hindernisse der Kandidatur** liegen **lange vor der Wahl**. Sie **beginnen** bei der „**Beheimatung**“ in die Gemeinschaft einer Gemeinde, dem Bild, wie sehr man **selber an Veränderungsprozessen mitwirken** kann, gehen über in die (fehlenden) **Vorstellungen über die Anforderungen und Aufgaben** im KV-Amt und enden häufiger mit einer **wenig motivierenden Aufforderung** zur Bewerbung.
- Eine **besondere Schlüsselrolle** kommt in diesem Prozess dem **Ehrenamt** zuteil. **Der Weg in das KV-Amt führt über das Ehrenamt**. Die Übernahme eines Ehrenamtes fördert die „Beheimatung“, aus dieser Erfahrung heraus werden eigene Stärken und Vorlieben auch für andere Gemeindeglieder sichtbar – es findet eine Heranführung an das KV-Amt statt. Langfristig wird eine **Zunahme der potenziellen KV-Kandidaten** nur über den Weg zu erreichen sein, **möglichst früh** die Gemeindeglieder **in das Ehrenamt einzubinden**.
- Um sie zu diesem Schritt zu ermutigen, **greifen Ansätze**, die sich **alleine auf die Wahl oder Wahlform konzentrieren** würden, deutlich **zu kurz**.
- Die potenziellen Bewerber für das KV-Amt konstruieren sich den Kirchenvorstand in ihrer Wunschvorstellung als eine **professionell geführte** Gemeindeleitung unter Einbezug **ehrenamtlich** tätiger Kirchenvorstandsmitglieder, die die **Vielfalt** in der Gemeinde abbilden, in der Gemeinde **beheimatet** sind und auf Basis ihrer persönlichen **Kompetenzen** in einer **öffentlichen** Wahl durch möglichst **viele Gemeindeglieder** bestätigt werden um **gestalten und mitbestimmen** zu können.
- Da sie die **Realität jedoch anders erleben**, schrecken sie vor dem Schritt einer (erneuten) Kandidatur für das Amt als Kirchenvorstand zurück.

Fokusgruppen:
Ableitung eines Wahlprozesses



I. Untersuchungsanlage

II. Befragung der Kirchenvorstände und Presbyter: Ergebnisse:

- 1) Zugang zum Kirchenvorstand/ Presbyterium
- 2) Ausübung des Amtes
- 3) Wahrnehmung der letzten Wahl und der Kandidatensuche
- 4) Außenwahrnehmung des Amtes
- 5) Soziodemografisches Profil der Befragten

Zusammenfassung

III. Befragung der potenziellen Kandidaten: Ergebnisse:

- 1) Thesen: Voraussetzungen zur Kandidatur
- 2) Detailbeschreibung der Thesen

Zusammenfassung



IV. Schlussfazit

IV. Schlussfazit

- **Beheimatung in die Gemeinschaft der Gemeinde** und eine Aufforderung zur Kandidatur aus dem Kreis der KV-Mitglieder ist nach den vorliegenden Erkenntnissen der Untersuchung der **übliche Weg zu einem KV-Amt**. Das KV-Amt folgt in dieser Umsetzung damit **eher dem Idealbild einer Gemeinschaft, als dem einer Organisation. Zugang hat, wer sich in die bestehende Gruppe am besten einpasst** und vom Leitungsgremium **ausgewählt** wird. Eine **wirklich „offene“ Wahl findet nicht statt**. Damit ist der Kreis der potenziellen Kandidaten für das KV-Amt sehr begrenzt.
- Diese Situation wird im Rahmen einer **Berufung** noch „auf die Spitze“ getrieben und führt zu entsprechendem Unmut bei den Beteiligten. Sie werten die **fehlende Wahl als zu „willkürlich“** und vermissen die persönliche Bestätigung durch die Gemeinde. Aber auch die **bisherige Form der KV-Wahlen löst diesen begrenzten Zugang zum KV-Amt nicht auf**. Im Gegenteil, die Wahl durch die Gemeindeglieder bestätigt lediglich die Vorauswahl des bestehenden Leitungsgremiums. Dies **fördert zwangsläufig eine Verengung der Gemeindeleitung** auf einen vorab ausgewählten Personenkreis. Die Gemeindeleitung wird zu einem "closed shop".
- Inwieweit sich dieses Verfahren auf die Wahlbeteiligung der Gemeinde auswirkt, wurde nicht untersucht. Teilnehmer der Untersuchung berichten aber wiederholt von einer fehlenden „*Aufbruchstimmung*“ der Wahlen. Es darf jedoch vermutet werden, dass bei diesen Schilderungen die **Motivation zur Beteiligung begrenzt** bleibt: Was soll man eigentlich wählen, wenn die Zusammensetzung des KV's im Grunde schon vorab geklärt ist?

IV. Schlussfazit

- Solange der Zugang zum Kandidatenkreis über die Beheimatung und Kandidaturaufforderung erfolgt, ist auf Basis der vorliegenden Erkenntnisse **nicht zu erwarten, dass sich diese Verengung durch Änderungen der Wahlform auflösen lässt.**
- Ein **möglicher Ansatz zur Weitung** wäre vielmehr in **differenzierteren und offeneren Formen der Beheimatung in die Gemeinschaft** der Gemeinde zu sehen. Dieses **erfordert eine Öffnung der „Gemeinschaft“** durch eine systematische Ansprache breiterer Kreise der Gemeinde. Und auch eine deutlichere Darstellung der Leistungen einer Gemeinde, damit das vielfältige Wirken der Gemeinde sichtbarer und das Interesse an einer Mitwirkung gesteigert wird.
- Hierzu sind **Beispiele aus Kreisen der Fokusgruppenteilnehmer ermutigend**, die von niedrigschwelligen Angeboten für (neue) Gemeindeglieder berichten. Diese finden beispielsweise in Form von Schwimmbadgottesdienste, Mithilfe in kirchlichen Einrichtungen, zu denen eine persönliche Nähe vorhanden ist (z.B. dem Kindergarten) oder bei "Hausbesuchen" statt, bei denen KV-Mitgliedern persönlich die Angebote und Mitwirkungsmöglichkeiten in der Gemeinde vorstellen.
- Die **übrigen skizzierten Anregungen** aus dieser Untersuchung **dienen darauf aufbauend dazu**, dass interessierte Gemeindeglieder den **Einstieg in die Gemeinschaft der Gemeinde und damit auch in das KV-Amt erleichtert** wird – in Form von „echten“ Wahlen, bei denen es deutlich mehr Kandidaten, als zu besetzende Ämter, gibt.

Weitere Informationen und Impressum

Interpretation und Unterstützung

Für weitergehende Fragen wenden Sie sich bitte an:

Sozialwissenschaftliches Institut (SI) der EKD
Arnswaldtstraße 6
30159 Hannover

Tel. 0511 – 55 47 41 - 0
Mail: info@si-ekd.de

Impressum

Projektleitung:..... Sozialwissenschaftliches Institut (SI) der EKD
Prof. Dr. Gerhard Wegner

Umsetzung der Befragung und
Ergebnisaufbereitung:..... e-mares Innovationsforschung Hannover
Dipl. Soz. Wiss. Ulf Endewardt

