



Die «neuen KV-Mitglieder»

- Projektmäßig orientierte, zeitlich begrenzte Einsätze
- Transparenz über Einsatz und Dauer
- interessantes sinnvolles Engagement
- Teilhabe und Mitbestimmung
- kompetente Förderung und Begleitung
- Anerkennung und Wertschätzung
- Auswertung und Nutzbarmachung des Einsatzes



Die «Jungen» kommen

- Leitplanken und Freiräume bieten
- Junge können von Älteren lernen – aber auch umgekehrt
- die «Kirchenmeierei» in Grenzen halten, es muss nicht immer so sein wie es früher einmal war....
- den Jungen etwas zutrauen

Das Interesse für die Inhalte des kirchlichen Lebens wecken

- attraktiv sein
- Demokratisierung und Öffnung der Organisation
- Erfahrungsaustausch im Netzwerk mit anderen kirchlichen Organisationen
- bessere Würdigung der Vorstands- bzw. Ehrenamtsarbeit
- die Vorbildwirkung des bisherigen Vorstands
- Gezielte Qualifizierung und langsame Heranführung des Nachwuchses an Führungsaufgaben (Mitverantwortung)

Das Interesse für die Inhalte des krichlichen Lebens wecken

- die eigene Motivation beschreiben
- Erfolgsgeschichten erzählen
- Unterlagen abgeben – ein frischer Auftritt spricht an
- wer auch noch mitmacht...



Die richtigen Leute ansprechen

- nicht nur die, welchen einem auf Anhieb in den Sinn kommen
- das Spektrum erweitern, Junge und weniger Junge

Die Leute richtig ansprechen

- ansprechen ist besser als anschreiben
- Zeit und Raum nehmen für die Anfrage
- die Angefragten auf ihre Qualitäten und Lernmöglichkeiten ansprechen
- Fragen heisst «ich bin gefragt»



Die richtigen Leute mit der Suche beauftragen

- nicht unbedingt der scheidende Präsident oder die Präsidentin
- Findungskommission mit zeitlich begrenztem Auftrag einsetzen



Die zu erwartenden Aufgaben beschreiben und Platz lassen für eigene Ideen

- Inhalt und Aufwand schildern (realistisch)
- Gestaltungsspielraum lassen, es gibt verschiedene Einsatzmöglichkeiten



Einen Gegenwert bieten

- es ist legitim, einen Gegenwert zu erhalten
- Lernfeld und Qualifikation sind garantiert. Nachweis abgeben!
- ein Netz mit verschiedenen Kontakten
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- ein gutes Team (hoffentlich)
- Die Klassiker: Vorstandssessen, -ausflug



Einführung in das neue Amt planen

- Schnupperzeit anbieten
- Gotte oder Götti zur Verfügung stellen; ein Tandem bilden



Vorstand, Funktionäre – Nachfolgeplanung

Zeitgemässe Modelle der Vorstandsarbeit anbieten

- Kleinere Aufgabenpakete für die Vorstandsarbeit packen
- Prioritäten für die Arbeit einsetzen
- Jobsharing – zwei teilen sich die Aufgabe

Arbeit auf mehrere Schultern verteilen

- Erweiterter Vorstand
- Ressorts gründen, die den Vorstand unterstützen
- Aufgaben ausgliedern

Begeisterung ausstrahlen!



UND LOS GEHT'S