

mediallegra Stebler & Felix
 Obere Quaderstrasse 12
 7015 Tamins
 kontakt@mediallegra.ch
 www.mediallegra.ch / www.pfarrstellen.ch

*Für Kirchgemeinden
 auf der Suche nach einem
 Pfarrer oder einer Pfarrerin*

Merkblatt für das Vorgehen bei einer Pfarrwahl

- 1.) Als erstes ist abzuklären, **wer** sich mit der Pfarrwahl befasst, ob nämlich der Kirchgemeindevorstand oder eine eigene Pfarrwahlkommission damit beauftragt werden soll. Beide Möglichkeiten haben Vor- und Nachteile und hängen auch von kantonalkirchlichen Vorgaben und Traditionen ab. Der Vorteil einer eigenen Pfarrwahlkommission kann in einer etwas breiteren Abstützung in der Bevölkerung liegen. Allerdings sollte der Kirchgemeindevorstand darin gut vertreten sein, da dieser später eng mit der neuen Pfarrperson zusammen arbeiten wird.
- 2.) Als nächstes sollte ein **Stellenprofil** erarbeitet werden, das die Schwergewichte und Wünsche umschreibt. Darin werden die Erfahrungen des ehemaligen Stelleninhabers (Arbeitszeiterfassung, Erfahrungswerte) und die kantonalen Vorgaben (Anzahl Wochenstunden etc.), sowie allenfalls neue Voraussetzungen berücksichtigt.
- 3.) Aus diesen Arbeiten ergibt sich ein **Pflichtenheft und eine genaue Beschreibung der Stelle**. Diese können dann zukünftigen Bewerber/innen vorgelegt werden (der Fragebogen *media-light*, zu finden auf www.mediallegra.ch/medialight.htm, kann Ihnen dabei ebenfalls wichtige Anhaltspunkte liefern.) Beachten Sie aber auch, dass ein gewisser Freiraum zur kreativen Entfaltung vorhanden sein sollte. Nur so profitiert Ihre Kirchgemeinde von den individuellen Begabungen und Schwerpunkten Ihrer neuen Pfarrperson. Eine Beratung kann an dieser Stelle wertvolle Gedankenanstösse und Klärungen geben (siehe www.mediallegra.ch/allegra.htm).
- 4.) Die Kommission legt eine **Vorgehensweise** für die weitere Suche fest. Dazu gehört auch die Festlegung des Bewerbungstermins (wenn möglich mehr als vier Monate vor dem Stellenantrittstermin). Gelegentlich ist es sinnvoll, Wunschkandidat/innen direkt anzufragen, zu „berufen“ wie man sagt (siehe auch www.mediallegra.ch/wechselwillig.htm). Erfolg versprechend sind Online-Inserate auf www.pfarrstellen.ch (am besten mit einem Stellenprofil *media-light*), Inserate in kirchlichen Zeitschriften oder eine Beratung durch die Kontakt- und Vermittlungsstelle *mediallegra* (Adresse siehe oben).
- 5.) Nachdem die ersten Bewerbungen gekommen sind (deren Eintreffen Sie sofort bestätigen sollten), muss die **Wählbarkeit** der Interessent/innen abgeklärt werden. Danach sollten von besonders geeigneten Kandidat/innen mindestens zwei **Referenzen** (mit Einwilligung der Bewerber/innen) eingeholt werden.
- 6.) Falls der Bewerbungstermin verstrichen ist, ohne dass sich geeignete Kandidaten gemeldet haben, muss bei Punkt 4 wieder angesetzt werden. Ein neuer Bewerbungstermin und eventuell auch ein neuer Stellenantrittstermin muss bestimmt werden. Dadurch können Vakanzen und Übergangszeiten entstehen, die jetzt durch Vertretungen geregelt werden müssen. Allenfalls sind Stellenprofil, Pflichtenheft und Stellenbeschreibung zu überdenken und zu verändern.
- 7.) Liegen gültige Bewerbungen vor, trifft die Kommission eine **Auswahl** und führt **Bewerbungsgespräche**. Meistens gehört dazu auch ein Predigtbesuch oder eine Probepredigt zur Kontaktnahme mit der Gemeinde. Nach Absprache können auch Besuche im Unterricht oder in anderen Feldern der pfarramtlichen Tätigkeit abgemacht werden. Wichtig ist eine offene Kommunikation über die gegenseitigen Erwartungen, allfällige Befürchtungen und das mögliche Vorgehen bei zukünftigen Schwierigkeiten. Eine Beratung und Schulung, wie Sie am besten die zu Ihnen passende Person finden und worauf bei den Bewerbungsgesprächen zu achten ist, kann Ihnen spätere Enttäuschungen ersparen (siehe www.mediallegra.ch/allegra.htm).
- 8.) Vor der Wahl sollte ein **Arbeitsvertrag** ausgehandelt und schriftlich formuliert werden. In einigen Kantonen bestehen Vorlagen für Anstellungsverträge, während in anderen Kantonen solche gar nie ausgestellt werden.
- 9.) Daraufhin kann die **Wahl** des neuen Pfarrers / der neuen Pfarrerin stattfinden, gefolgt von der **Einsetzung** in sein / ihr neues Amt. Jetzt beginnt erst die richtige Herausforderung, die unter anderem darin liegt, eine gute, aufbauende Feedback-Kultur und transparente Kommunikation zu fördern. Wo Schwierigkeiten auftauchen, empfehlen wir, möglichst frühzeitig **Supervision** oder **Mediation, resp. Konfliktberatung** in Anspruch zu nehmen. Oft wird leider damit zu lange zugewartet (vgl. auch www.mediallegra.ch/supervision.htm und www.mediallegra.ch/mediation.htm).