



# STÄRKEFOL- WÄRDIGKEIT

- dauerhaft neue Mitarbeiter gewinnen



## Vorab ...

In vielen Gruppen klagen die Mitarbeiter über den Mangel an Nachwuchskräften. Es scheint immer schwieriger zu werden, neue Mitarbeiter für die Aufgaben in der Jungschar zu gewinnen - vor allem dauerhaft. Eine „Mitarbeit auf Zeit“, die nach kurzer Dauer (am besten nach Belieben) wieder beendet wird, ist in der Regel nicht das Problem ... – aber dauerhaft?

Gerade solche Mitarbeiter, die sich teilweise über Jahrzehnte engagiert und auf hohem Niveau eingesetzt haben, geben frustriert auf. Das Mitarbeiterteam ist oft überaltert. Die Kräfte schwinden. Ausgewert, abgebrannt – kurz: „Die Luft ist raus!“ ... Und auch die Frage nach der Leiterschaft und einer Nachfolge in diesem Bereich steht oft genug im Raum.

Wir vom AKJS haben uns mal wieder zusammengesetzt und überlegt: **Woran kann es liegen, dass es in diesem Bereich so schwierig geworden ist?** Oder wird es nur so wahrgenommen? Und welche Aspekte sind wichtig für Mitarbeiter, sie zu be- und zu überdenken oder gegebenenfalls abzuändern? **Welche Tipps können wir euch geben, damit dieser für die Jungschararbeit lebenswichtige Bereich neu belebt wird und ihr mit hoher Motivation eure Arbeit macht?**

Das Ergebnis ist dieses Heft – bewusst kurz und knapp gehalten. Es sind **Inputs** in dein persönliches Leben und in deinen Dienst als Mitarbeiter. Es sind **Werkzeuge** – Tools –, die du einsetzen kannst, wenn du möchtest. Wir können nur dazu raten.



- |   |  |    |
|---|--|----|
| <b>1. Faszination Staffellauf</b> .....     | Ein Bild spricht Bände ... ..                  | 3  |
| <b>2. Mitarbeitermangel vorbeugen</b> ..... | Die Grundlage .....                            | 4  |
| <b>3. Mitarbeiter begleiten</b> .....       | Nicht nur starten – sondern mehr ... ..        | 13 |
| <b>4. Mögliche Problemfelder</b> .....      | Probleme gibt's immer ... ..                   | 17 |
| <b>5. Hilfen des AKJS</b> .....             | Wir möchten gern helfen, so gut es geht ... .. | 19 |

*Herzliche Grüße vom AKJS*

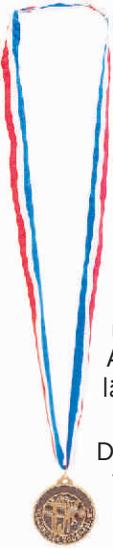
Wir empfehlen dir auch das Heft: „Wo sind sie geblieben?“  
(Über die Problematik schrumpfender Jungschargruppen und was wir dagegen tun können ...)

Du kannst es kostenlos beim AKJS bestellen.



# 1. Faszination „Staffellauf“ ...

(von Daniel Ulbrich)



Voller Spannung erwarten die verstummten Zuschauer den erlösenden Startschuss für die Läufer auf der 400-Meter-Bahn. „Auf die Plätze, fertig, peng!“ – Aus der Pistolenmündung ist der Rauch schnell verfliegen. Jeweils die ersten Läufer aus jedem Team kämpfen um den Platz an der Spitze. In den Köpfen der Läufer blitzen lediglich einzelne Gedankenketten auf: „Innenbahn laufen!“, „Hier geht es um alles!“, „Goldmedaille“. Und in ihrer Hand fest umklammert – der Staffelstab. Wichtiger als die Geschwindigkeit ist der Staffelstab. Viel zu schnell verfliegt die erste Runde und was sich an der Zielgerade nähert, ist der Teamkollege. Mit seinem Team ist er schon tausendmal gelaufen, hat Siege und Niederlagen erlebt. Aber die Frage, die den Zuschauern und ihm das Blut in den Adern erstarren lässt, lautet: Wird die Übergabe funktionieren ...?

Das Geheimnis beim Staffellauf kennt jeder: **Die Staffelübergabe!**

Vieles im Leben gleicht der „Faszination Staffellauf“. Die meisten von uns kennen ihn von den Bundesjugendspielen aus der Schulzeit. Es gab immer die zwei Gruppen: Die einen haben ihn geliebt, die anderen gehasst. Ich gehörte zu den Letzteren. Warum? Es war diese heimliche Angst im Nacken vor der größten Blamage der Schulzeit: „Wenn ich den Stab fallen lasse, bin ich die Nieter der ganzen Nation!“ Schon damals stand und fiel alles mit der Übergabe des Stabes.

Die Kernaussage dieser Broschüre, die Lösung für das Hauptproblem und der Schlüssel zum Erfolg drehen sich um die Staffelübergabe. **Wie kann garantiert werden, dass die Staffelübergabe funktioniert?**

Stell dir vor: Der frische, bereitstehende, neue Läufer beginnt zehn Meter vor der Startlinie mit dem ausgepowerten, ermüdeten, ersten Läufer mitzulaufen. Schließlich hat *er* den Vorsprung erkämpft, *er* ist gelaufen – und *er* verdient es, vor dem Ziel abgeholt zu werden. Nun laufen beide mit der gleichen Geschwindigkeit nebeneinander her. Für den einen ist es die Ziellinie, für den anderen der „Startschuss“. Hier treffen sich zwei Blicke. Millisekunden, die Bände sprechen. Hier überträgt der Erfahrene seinem Mitkämpfer Kampfgeist und Siegeswillen. Zwei verschwitzte Augen sprechen: „Nachfolger, mach die Fortsetzung!“ Und bei alledem bleibt Zeit, „in Ruhe“ den Staffelstab zu übergeben, stimmt's? Fest entschlossen nimmt der zweite Läufer den Kampf auf und der ermüdete Kämpfer bleibt am Ziel nicht stehen. Er weiß, wie gut es tut, seinen Kollegen zehn weitere Meter über seine Startlinie hinaus zu begleiten. **Es geht um die 20 gemeinsamen Meter ...!**

Nachstehend wollen wir im Einzelnen besprechen, wie diese **20 gemeinsamen Meter** in Bezug auf die Jungschar-Mitarbeit konkret aussehen. Wir wollen mit beiden Läufern reden und deutlich machen, auf was es ankommt. Wie treffen sich die zwei Blicke? Wie überträgt der Erfahrene sein Know-how, sein Jungscharherz, seine Menschenliebe dem Mitkämpfer? Was bedeutet und was bringt es, zwanzig Meter mit dem anderen mitzulaufen? Und letztendlich: Wenn die Staffelübergabe gelingt, gewinnt der Staffellauf plötzlich an Beliebtheit und andere möchten mitlaufen.

## 2. Mitarbeitermangel vorbeugen – Mitarbeiter gewinnen *(von Dorith Claes)*

### Gründe für das Ausscheiden von Mitarbeitern

„Auf die Plätze – fertig – los!“ Der Startschuss ist gefallen, das Rennen hat begonnen. So langsam findet der Läufer seinen Rhythmus. Einatmen, ausatmen ... Seine Füße schweben über die Laufbahn. Schritt für Schritt kommt er dem Ziel näher – welchem Ziel eigentlich? Dem Ziel, das Staffelholz an den nächsten Läufer zu übergeben.

**Gerade hatten wir gedacht**, dass alles super läuft. Als Team hatten wir uns aneinander und an das gemeinsame Arbeiten gewöhnt. Wir wussten, dass wir uns aufeinander verlassen können. Und dann kam eines Tages die Nachricht: „Ihr müsst ohne mich planen. Meine Aufgabe hier in der Jungschar ist beendet. Ich übergebe euch das Staffelholz.“

Kommt dir diese Aussage bekannt vor? Während meiner Zeit als Jungscharmitarbeiter habe ich sie mehrere Male gehört. Jedes Mal waren es verständliche, logische Gründe, die zu dieser Aussage führten. Und doch fühlte mein Herz sich jedes Mal an, als würde schon in diesem einen Moment etwas fehlen. Wie konnte Gott es zulassen, dass Mitarbeiter nach Mitarbeiter seinen Dienst „quittierte“ und Lücken entstanden?

Aber wie kommt es überhaupt dazu, dass Leute, deren von Gott gegebene Aufgabe die Jungschar ist, mit der Jungschar aufhören? Als Priscilla Studd ihren Mann Charles fragte, ob er darüber nachdenke, China zu verlassen, antwortete dieser: „Der Herr hat mir noch keinen Auftrag gegeben, nach Hause zu gehen. Es ist eine ernste Sache, den Posten zu verlassen, auf den Gott einen gestellt hat, außer wenn man unmittelbar den Auftrag von Gott empfängt. Diesen habe ich noch nicht erhalten. Ich verlasse mich auf Gott und sonst niemand.“ (C. T. Studd, nach „Karl T. Studd: Glaube im Angriff“, Gießen, 2. Aufl. 1974) Charles Studd blieb trotz seiner Krankheit in China, bis er den Auftrag Gottes empfing, weiterzuziehen.

Aus diesem Zitat können wir zwei Dinge lernen. Auf der einen Seite sollen wir bereit sein, im Dienst auszuharren, auch wenn Schwierigkeiten da sind. Andererseits sollen wir auf Gottes Ruf hören – und das kann auch bedeuten, Ort und Dienst zu wechseln.

Und wenn nicht wir diejenigen sind, die den Ort wechseln, aber unsere Mitarbeiter gehen lassen müssen, weil Gott sie an einen anderen Platz ruft und dort eine Aufgabe für sie hat – wie könnten wir uns gegen Gottes Plan für diese Personen stellen?

Geht Gottes Plan mit einem Mitarbeiter an einem anderen Ort weiter (z. B. Umzug wegen Studium, Arbeitsplatzwechsel, Familiengründung ...), bedeutet dies für



uns einen Mitarbeiter weniger. Für den neuen Wohnort und die dort ansässige Gemeinde heißt es hingegen den Gewinn eines neuen Mitarbeiters! Ein Umzug an einen anderen Ort sollte die entsprechende Person nicht davon abhalten, den Dienst für Gott fortzusetzen. Vielmehr kann er oder sie ja mit den von Gott gegebenen Gaben auch am neuen Ort dienen! Dazu sollten wir ihn ermutigen. Und somit ist es vielleicht hilfreich, wenn wir das Weiterziehen eines Mitarbeiters als Bild dafür sehen, dass wir Teil der Ausbildungsstätte dieses einen Mitarbeiters sein durften!

Es kann auch sein, dass Gott einem Mitarbeiter in der gleichen Gemeinde eine andere Aufgabe zugedacht hat. Dies kann aus Altersgründen sein, wegen Lücken in anderen Bereichen oder einfach wegen Gottes souveränem Plan. Oder aber Gott überträgt den Personen Aufgaben außerhalb der Gemeinde wie beispielsweise innerhalb der Familie (z. B. Geburt, Krankheitsfall, Elternpflege ...). Auch bei diesen Gründen habe ich nicht das Recht zu sagen: „Aber wir brauchen dich hier!“ Wenn Gott Lücken schafft, dann wird *er* diese Lücken auf mir vielleicht unvorstellbare Weise auch wieder füllen!

Auch eine höhere Arbeitsbelastung im Beruf kann dazu führen, dass Mitarbeiter aus ihrem Dienst ausscheiden. (Ich habe es hier allerdings auch schon andersherum erlebt und gesehen, wie Gläubige bewusst ihren Arbeitsplatz gewechselt bzw. auf dem Arbeitsplatz gewisse Aufgabenbereiche abgegeben haben, um mehr Zeit für ihre Familie – und den Dienst für den Herrn zu haben!)

**Wichtig bei all diesen Gründen ist es**, Gott um seinen Plan mit meinem Leben zu fragen. Was möchte *er* von mir persönlich? Wo soll ich mich einbringen? Wie soll ich meine Zeit einteilen? Welchen Weg sieht *er* für mich? Und wenn *er* mir seinen Plan gezeigt hat, dann verlangt das ein freiwilliges „Ja“ meinerseits. Das kann auch bedeuten, dass Gott mich Wege führt, die ich persönlich nicht unbedingt selbst gewählt hätte, denen ich aber trotzdem folgen möchte, weil Gottes Pläne die besten Pläne sind!

Und weil wir als Mitarbeiter eine Mannschaft sind, sollten wir versuchen, unsere Teamkollegen in der Suche nach Gottes Willen zu stärken und sie auch bewusst unterstützen, wenn sie „Ja“ zu Gottes Plänen gesagt haben. Wenn wir versuchen, sie in „unseren Fängen“, „unserer Arbeit“ zu halten, sind wir ihnen Stolpersteine in der Nachfolge. Mitarbeiterwechsel hat somit nicht nur den Aspekt einer klaffenden Lücke, sondern ist ein Puzzlestück in Gottes großem Plan.

Und wenn die Motive fürs Ausscheiden aus dem Mitarbeiterteam eher eigenwilliger Natur sind? Auch dann, wenn es uns nicht gefällt oder wir Gründe nicht nachvollziehen können, müssen wir den Entschluss der Mitarbeiter akzeptieren.



## Erste Schritte für die Staffelübergabe

Bei einem Staffellauf bekommt jeder Läufer einen gewissen Streckenabschnitt zugeteilt. Der Läufer muss diesen Abschnitt möglichst gut überwinden – und dann das Staffelholz an den nächsten Läufer weitergeben.

**Gleiches finden wir auch im Dienst für Gott.** Wie wir es schon selbst erlebt haben, gibt Gott uns nicht immer Aufgaben auf Lebenszeit. So wie wir geistlich wachsen, unsere Persönlichkeit und unsere Interessen sich verändern, stellt Gott uns auch immer wieder in neue Aufgaben hinein. Und da dieses Prinzip nicht nur für uns persönlich gilt, sondern auch für alle Geschwister, sollten wir uns immer wieder neu bewusst machen, dass wir für unsere Mitarbeiter beten müssen. Der Herr Jesus selbst sagt in Matthäus 9,37-38, dass „die Ernte zwar groß ist, aber der Arbeiter wenige sind“, und fordert die Jünger dazu auf, für mehr Arbeiter zu beten. Wie oft sind wir schon schuldig geworden, weil wir uns entspannt zurück gelehnt und gedacht haben: „Jetzt läuft es. Für die nächsten Jahre brauchen wir uns keine Gedanken um neue Mitarbeiter zu machen.“ Und wie oft haben wir auch nicht die Notwendigkeit für neue Mitarbeiter gesehen, weil wir ein Stück blind waren für Gottes größeren Plan mit jedem einzelnen persönlich und für die Arbeit in seinem Reich im Ganzen? Wie wäre es, wenn wir als Jungscharmitarbeiter regelmäßig für neue Mitarbeiter beten – und auch dafür, dass jeder einzelne Gottes Willen für den Dienst in der Jungschar oder an anderen Orten erkennt? Neue Mitarbeiter anzuleiten, sollte beständig unser Anliegen sein, nicht erst, wenn eine Lücke entstanden ist.

**Eine besondere Verantwortung** in Bezug auf neue Mitarbeiter haben vor allem die Leiter der Jungschargruppe. Wenn ich weiß, dass meine Teilstrecke beendet ist, kann ich das Staffelholz nur dann weitergegeben, wenn mein Teamkollege vor mir in den Startlöchern steht und wartet. Und dieses Warten ist nur dann der Fall, wenn ich mir zeitig die Entwicklung in der Jungschar, der Gemeinde und dem persönlichen Leben anschau, Gott um Nachfolger bitte, nach diesen Ausschau halte und sie früh entsprechend anleite und schule. Das bewirkt, dass Nachfolger an der Seite der erfahrenen Mitarbeiter lernen können. Sie können Fehler und Erfolge beobachten, aber auch selbst Fehler machen und Erfolge einfahren – immer wissend, dass da noch jemand an der Seite ist, der hilft, sich mit ihnen freut und bereit ist zu korrigieren.

Manchmal allerdings müssen Lücken auch erst entstehen, damit andere sich in den Dienst rufen lassen.

### Selbstkritik – bin ich ein „Hindernis“ für neue Mitarbeiter?

Was passiert, wenn ein Läufer in den Startlöchern steht und langsam anfängt zu laufen, weil sein Teamkollege mit dem Staffelholz angerannt kommt? Natürlich übergibt der bisherige Läufer das Staffelholz an den wartenden Läufer – das bedeutet, dass er das Staffelholz loslassen muss. Was würde passieren, wenn der bisherige Läufer das Staffelholz nicht loslassen,



sondern festhalten würde? Oder wenn er meinen würde, noch eine zweite Wegstrecke laufen zu können? Die Niederlage ist in so einem Fall schon vorprogrammiert.

Wie sieht das beim Gewinnen neuer Mitarbeiter aus – kann ich selbst ein Hinderungsgrund sein, dass sich neue Mitarbeiter für den Dienst bereit erklären? Ist mein Verhalten als Mitarbeiter für andere ein Grund, diesen Dienst nicht machen zu wollen? Wie kann ich Geschwister darüber ins Nachdenken bringen, ob Jungschar der Platz ist, an den Gott sie stellen möchte?

Hier ist es wie in so vielen Bereichen im Leben. Wenn ich selbst von etwas begeistert bin, davon erzähle und meine Freude – aber auch mein Leid – mit anderen teile, bringe ich diesen Bereich in das Leben anderer. Wenn ich selbst motiviert bin, Gott an diesem Ort zu dienen, dann werden andere auch auf den Gedanken kommen, dass Jungschar vielleicht der Ort ist, wo sie Gottes Wirken erleben und ihre Gaben einbringen können. Wenn ich im Gegensatz dazu immer nur von den Problemen in diesem Dienst erzähle und der schrumpfenden Anzahl Kinder, werden sich wohl eher weniger Geschwister überlegen, in solch ein „sinkendes Schiff“ einzusteigen.

Ich sollte mir auch überlegen, wie ich in der Gemeinde davon rede, dass neue Mitarbeiter gebraucht werden. Wenn ich die eigenen Erwartungen sehr hoch lege und auch in der Gemeinde davon berichte, was Jungscharmitarbeiter alles tun (und können) müssen, dann werden viele denken, dass sie nicht gut genug für diesen Dienst sind – und das, obwohl Gott sie vielleicht gerade hier gebrauchen möchte.

Das Rad der Zeit läuft. **Auch Jungscharmitarbeiter werden älter.** Und je näher wir der Staffelübergabe kommen, desto erschöpfter werden wir. Wie geht man als Mitarbeiter mit dem Älterwerden um? Ist man bereit, sein Alter zu akzeptieren und zum entsprechenden Zeitpunkt auch die Verantwortung abzugeben und Platz für Jüngere zu machen? Wenn ich merke, dass ich zu sehr die Führungsrolle inne habe, aber denke, dass es Zeit für jüngere Mitarbeiter ist, sollte ich überlegen, in die zweite Reihe zu treten und Verantwortung mehr und mehr abzugeben, bis die Jüngeren die Arbeit allein leisten können. Gleichzeitig gilt es, solange am Laufen zu bleiben, bis das Staffelholz übergeben werden kann! Andernfalls wäre das Rennen beendet.

**Jeder Mitarbeiterwechsel in der Jungschar ist spannend.** Neue Mitarbeiter, neue Atmosphäre – wie werden die Kinder das empfinden? Aber Mitarbeiterwechsel bieten auch die Möglichkeit, ein Resümee der eigenen Arbeit zu ziehen, eigene Fehler und Schwächen und Stärken herauszuarbeiten, um im Nachhinein noch bessere Arbeit leisten zu können (mit der Hilfe und Kraft Gottes!). Mitarbeiterwechsel bieten die Möglichkeit zu überlegen, welche Punkte in den Gruppenstunden festgehalten werden sollten und welche Punkte die Arbeit behindern. Hier sind vor allem auch die persönlichen Vorlieben,

Stärken und Schwächen gefragt. Müssen so viele Geländespiele gemacht werden, wenn keiner der Mitarbeiter gern „im Dreck wühlt“? Muss so viel gebastelt werden, wenn Mitarbeiterteam und Jungscharler eher sportbegeistert sind? Wichtig ist an dieser Stelle, dass nicht vorrangig die Ansprüche der Mitarbeiter, sondern die der Kinder gelten – schließlich sind die Kinder diejenigen, weswegen wir Jungschar machen, um sie zu Christus zu führen! Wenn andererseits nie Rücksicht auf die Mitarbeiter selbst genommen wird, kann dies dazu führen, dass die Mitarbeiter demotiviert werden und vorschnell ihren Dienst aufgeben.

Hier stellt sich auch die Frage, ob man neue Mitarbeiter als eine Art Konkurrenz ansieht oder befürchtet, dass neue Mitarbeiter zu viel Veränderung mit sich bringen. Höre dem neuen Mitarbeiter zu, sei bereit für deine Überzeugungen einzustehen, aber überdenke sie, bevor du neue Gedanken und Ideen vorschnell als schlecht abtust!

**Um neue Mitarbeiter zu gewinnen**, ist es wichtig, erst einmal selbst zu überlegen, ob wir ein Vorbild in Bezug auf „gute Mitarbeiter“ sind. Wenn ich neue, „gute“ Mitarbeiter haben möchte, muss ich zuerst selbst lernen, ein guter Mitarbeiter zu sein!

### **Warmlaufen vor dem Staffellauf – einige Vorüberlegungen**

*(von Daniel & Rahel Ulbrich)*

Halten wir also fest: Du bist ein erfahrener Läufer und spürst so langsam, dass der Stab weitergegeben werden muss. Hoffentlich gehst du nicht davon aus, dass du in einem halben Jahr „komplett die Biege gemacht hast“, denn zur Stabübergabe gehören die 20 gemeinsamen Meter – vorausgesetzt, der Stab soll erfolgreich übergeben werden!

**Wenn du ein begeisterter Mitarbeiter bist**, wünschst du dir vermutlich einen annähernd genauso begeisterten Nachfolger. Einer, auf den man nach kurzer Zeit stolz sein kann. Es steckt oft in uns drin, dieses „Ja, den habe ich angelernt, er macht das ganz gut, nicht wahr?“ Aber wie denkt eigentlich Gott darüber? Was sind notwendige Voraussetzungen eines Mitarbeiters und welche Fähigkeiten dürfen mit der Zeit erlernt werden? Was ist, wenn es keinen passenden Nachfolger oder Mitarbeiter gibt? Diesen Fragen wollen wir uns stellen.

Das Dienen an Kindern ist ein Werk Gottes. Er ist „Projektleiter“, er kennt die Kinder und er hat Ziele. Allein diese Punkte machen deutlich, dass Gott sich auch um neue Mitarbeiter kümmert. Und in Zusammenarbeit mit uns, möchte er zu seinem Ziel kommen. Mitarbeitersuche bedeutet also: beten und die Augen offen halten.

**Während wir beständig beten** und erwartungsvoll alle Antennen ausgefahren haben, ist es sinnvoll, ganz nüchtern einige Punkte gedanklich durchzugehen:



- Welche Ressourcen sind in der Gemeinde vorhanden?
- Gibt es Geschwister mit den entscheidenden natürlichen Gaben?
- Für wen wäre vertrauensvolle Mitarbeit vielleicht auch im Glaubensleben ein weiterer Wachstumsschritt?
- Zu wem habe ich „sowieso einen guten Draht?“

Um diese Fragen beantworten zu können, muss ich die Geschwister der Gemeinde kennen und in Kontakt zu ihnen stehen. Durch viele herzliche Begegnungen, z. B. in den Gemeindestunden, bekommt man häufig einen realistischen Eindruck. Hinzu kommt, dass Mitarbeitersuche kein Geheimnis sein sollte. In der Gemeinde kann laut und deutlich erklärt werden, dass die Jungschar Bedarf an Mitarbeitern hat, verbunden mit der Bitte, dass in der Gemeinde aber auch privat dafür gebetet wird. Aus Sicht des potentiellen Nachfolgers ist es jedoch unerlässlich, dass er weiß, was von ihm erwartet wird. „Woher weiß ich, ob ich den Ansprüchen entspreche? Welche Vorstellungen hat das Arbeiterteam überhaupt?“ Wenn keine Vorstellungen und Erwartungen ausgetauscht werden, bleiben die „Bewerber“ in der Luft hängen und viele wagen aus Angst, nicht genügen zu können, nicht den entscheidenden Schritt.

**Entscheidend ist**, dass glaubhaft deutlich gemacht wird, dass es absolute Mitarbeiterkriterien und gleichzeitig (!) Raum zum Wachsen und Lernen voneinander gibt. Eine wirklich gelebte Beziehung zu Gott (daraus resultieren Taufe, regelmäßiger Gemeindebesuch usw.), eine konkrete Vorstellung, warum man Jungschar machen möchte und eine aufrichtige Motivation sind für mich ein *Muss* für die Mitarbeit. Viele andere Eigenschaften können erlernt und weitergegeben werden. Staffellauf ist deswegen so reizvoll, weil das gewisse Etwas erst weitergegeben werden muss. Und das ist nicht ein Amt, sondern ein Stab, das „Laufen-für-wen?“, unterschiedliche Emotionen, die Aussicht auf den Sieg und das gemeinsame Ziehen am selben Strang. Aufhören und „die andern machen lassen“ zeugt dagegen von einer gleichgültigen Lustlosigkeit und enttäuschter Resignation. Und beides legt schwere Lasten auf die verbleibende Mitarbeiterschaft - erst recht, wenn die Jungscharler etwas davon mitbekommen haben.

### Was tun, wenn es keine Mitarbeiter gibt?

Hier sind wir bei einem der großen Kernpunkte unseres Themas angelangt. In vielen Gemeinden hört man den Satz: „Tja, bei uns steht niemand Schlange. Bei uns kommt niemand so wirklich in Frage.“ Ich möchte vier konkrete Punkte nennen, die meiner Ansicht nach sehr aktuell sind und zu den häufigen Ursachen für ein „Stab-fallen-lassen“ gehören:

- **Ich behaupte** (ein wenig provozierend), dass es zum Großteil an der bestehenden Mitarbeiterschaft liegt, wenn sich niemand zur Nachfolge bereit erklärt. Wirkt



die Mitarbeiterschaft einladend oder eher verbohrt? Sobald ein Mitarbeiter ahnt, dass er seine Ideen und seine Kreativität nicht wirklich einbringen darf, sondern die Gefahr besteht, in die „alt-bewährte Form“ gepresst zu werden, wird er diesem Widerstand vermutlich aus dem Weg gehen. Neue Mitarbeiter möchten durchstarten und nicht ausgebremst werden. Sobald der Eindruck entsteht: Hier darf man durchstarten und das „frische Blut“ wird gemeinsam in die richtigen Adern gelenkt, wird Mitarbeit plötzlich attraktiv. (Außerdem erreicht ihr so die Mitarbeiter „mit Feuer“!) Ich kenne viele Gruppen, die mit Worten nach Mitarbeitern suchen – aber in Wirklichkeit nur ganz bestimmte. Nämlich nur diejenigen, die so sind, wie die bisherigen. Und dass es von denen keine gibt, kann tatsächlich so sein ...

- **An anderen Orten stehen Mitarbeiter wirklich auf einsamen Posten.** Es fehlen zahlenmäßig Menschen in der Gemeinde und erst recht Mitarbeiter. Auch in dieser Situation hat Gebet oberste Priorität. Gott kann von jetzt auf gleich jemanden schicken. Aber wenn er es nicht tut, gibt es konkrete Gründe dafür. Schnell entstehen Verbitterung, Mutlosigkeit und Resignation. Leider hat so eine innere Einstellung dann ganz direkte Auswirkungen auf meine Arbeit und meinen Umgang mit Kindern. Eine wertvolle und gesegnete treue Arbeit kann in wenigen Wochen in sich zusammenfallen. Das Einsteigen in die Mitarbeit kann dann höchst unattraktiv für eventuelle Nachfolger sein. Bitte Gott um konkrete Wegweisung! Im Fall der Verbitterung ist es häufig sinnvoll, die Arbeit zu unterbrechen. Vertraue dich anderen Menschen an, denn solche Barrieren müssen in jedem Fall abgebaut werden.

- **Oder liegt es an einer grundsätzlichen, eher konsumorientierten Haltung in der Gemeinde, dass nur wenige mitarbeiten?** Das ist ein Phänomen unserer Gesellschaft, das auch vor unseren Gemeinden nicht halt macht. Immer mehr fragen: „Was bringt mir das, was habe ich davon?“ Immer weniger sind bereit zu dienen. Aber dies ist ein grundsätzliches Problem, das von der ganzen Gemeinde, besonders von der Gemeindeleitung angegangen werden muss. Wir müssen an der DienstEinstellung allgemein arbeiten (im Elternhaus, in der Jugendgruppe, in der Gemeinde). Unser Ziel sollte es sein, von der reinen Konsumentenhaltung wegzukommen. Bieten wir jungen Leuten Möglichkeiten zu dienen? Ermutigen wir sie, kleine, praktische Dienste zu übernehmen, wie Flyer verteilen etc.? Sind wir ihnen da Vorbild und tun den Dienst mit ihnen gemeinsam? Machen wir ihnen deutlich: Ihr werdet gebraucht! Aber bei allem sollten wir immer wieder zeigen, dass es uns um die Person an sich geht und nicht nur um ihren Dienst.



## ● Einfach den nächst Besten anwerben ...?

Große Gemeinde, oberflächliche Jugendliche, keine Zuverlässigkeit, keine Bereitschaft zum Dienst ... Ein nicht seltenes Phänomen. Was tun? Einfach die Ansprüche runterschrauben und den nächst Besten nehmen? Das ist dasselbe, als würde man einen Spaziergänger zum Staffellauf einladen. Aber was hilft wirklich? Meine Beobachtung ist die, dass Grund für die oben beschriebene Situation oft die aktuelle Gruppendynamik ist. In der Gemeinde wirken alle rundum zufrieden, keiner hat Lust und Zeit zur (Mit-)Arbeit. Jetzt helfen keine großen Versprechungen und Werbeangebote, sondern das Durchbrechen der Gruppe. Sprich einzelne potentielle Mitarbeiter außerhalb ihrer Gruppe an und berichte ihnen von deinem Anliegen. Oft tut es ihnen gut, wenn sie merken: Hier traut mir jemand etwas zu. Jemand lädt mich zur Mithilfe ein. Er erwartet nicht den Profi, sondern hier darf ich lernen und wachsen.

## ● Falsche Ansprüche – keine Ansprüche

Beides ist Gift. In dem Bewusstsein, dass sich der Einsteiger ganz am Anfang befindet, sollten ihm neben den wirklichen Voraussetzungen keine übergroßen Lasten auferlegt werden. Was sind tatsächliche Voraussetzungen und was sind wünschenswerte Eigenschaften, die aber nicht zwingend von Anfang an vorhanden sein müssen? An dieser Stelle verzichte ich darauf, einzelne Punkte zu benennen, da je nach Art der Gemeinde unterschiedliche Handhabungen üblich sind. Aber in jedem Fall hilft es, sich über die zwingenden Voraussetzungen auszutauschen und sie der Öffentlichkeit auch mitzuteilen. Für alle anderen Eigenschaften gilt dann das Motto: „Ich nehme dich so an, wie du bist, traue dir aber zu, dass du dich verändern lässt.“ So wird einerseits die Jungschararbeit nicht unter Wert verkauft und andererseits die Messlatte nicht zu hoch gehängt.

Noch giftiger ist es allerdings, gar keine Ansprüche zu haben. Wer in die Mitarbeit einsteigt, möchte lernen, wachsen und weiterkommen – umgangssprachlich: besser werden. Deswegen braucht er Ziele, die er erreichen kann und muss von Anfang an merken, dass es in der Jungschar um etwas ganz Konkretes geht. Andernfalls produzieren wir eine Lässigkeit im Dienst, die Gott in Jesaja 48,10 sogar verflucht. Es geht um Leben und Tod, um verloren und gerettet – da können wir uns nicht erlauben, den nächst besten Halfreiwilligen anzuheuern. Außerdem tut es gut, wenn ich feststelle: Es gibt Ansprüche und konkrete Vorstellungen, und trotzdem (oder eben: deswegen) bin ich gefragt worden.

### **Staffellauf auf Probe**

Ich hatte früher die Vorstellung, dass ich bei der „Berufung des Heiligen Geistes“ auf irgendetwas Übernatürliches warten müsse. Bis mir jemand riet: „Fang einfach mal an. Gott zeigt dir, ob diese Aufgabe etwas für dich ist.“ Lass den neuen Läufer einfach mal ein paar Runden



mitlaufen (ein Unterschied zum Schaulaufenlassen ...). Nach ein paar Jungstunde oder einer bestimmten Zeit, sollte ein **offenes Gespräch** folgen.

Wir sollten über den persönlichen Nutzen dieses Dienstes sprechen: Du wirst viel für dein geistliches Leben lernen. Du kannst so Gemeinde aktiv mitgestalten. Aber auch die Kosten sollten wir nicht verschweigen. Man braucht schon mal einen langen Atem. Es kann Schwierigkeiten und Widerstände geben.

Möglicherweise kommt der junge Mitarbeiter nach der „Probezeit“ zu dem Entschluss, dass die Jungstunde nicht sein Platz und seine Aufgabe ist. Er darf ehrlich „Nein“ sagen. Und als Mitarbeiter sollten wir dies akzeptieren.

In diesem Gespräch sollte man auch offen über die gewonnenen Eindrücke sprechen und gezielt darauf eingehen. Hier stehen wir jedoch vor einem weiteren wesentlichen Problem: *Sagt der Mitarbeiter wirklich das, was ihn bewegt?* Oder besser: Darf der Mitarbeiter überhaupt ehrlich seine Eindrücke schildern? (Ich behaupte, dass er es in den meisten Fällen nicht darf.)

*Beispiel:* Der Neueinsteiger besucht die ersten fünf Wochen völlig unvorbelastet die Jungstunde. Dabei fallen ihm einige Dinge auf, die ihm komisch vorkommen und die er spontan anders handhaben würde. Er stellt eine gewisse Betriebsblindheit fest und denkt vorschnell: „Vermutlich wird sich daran vorläufig auch nichts ändern.“ Nun fragen wir ihn, ob er sich die Mitarbeit vorstellen könne. „Irgendwie nicht so richtig“, bekommen wir zur Antwort. Wir haken nach und bekommen keine konkreten Gründe genannt.

Das ist Beweis genug, dass so wenig Vertrauen und Mut da ist, die wirklichen Gründe beim Namen zu nennen. Und alles beruht lediglich auf der vorschnellen Befürchtung, dass sich „wahrscheinlich sowieso nichts ändern würde“. Hier liegt das Problem vielmehr an der Offenheit der Beziehungen, als an der tatsächlichen Bereitschaft zur Mitarbeit.

**Eine Idee für den erfahrenen Läufer:** „Der freundliche Schuss ins Schwarze“: „Na, was sind dir (nicht: Sind dir ...?) für seltsame Jungstunde-Traditionen aufgefallen, die dich stutzig gemacht haben?“ Jetzt fällt es einem Einsteiger leicht, die Dinge beim Namen zu nennen und man bekommt eine Rückmeldung, über die gemeinsam nachgedacht werden kann. Und auf beiden Seiten entsteht plötzlich die Bereitschaft, das Vertrauen und auch die Hoffnung, für eine gemeinsame effektive Zusammenarbeit.

*Idee für den Einsteiger:* Das eingeschweißte Arbeiterteam wünscht sich tatsächlich frisches Blut, neue Ideen, und Abwechslung. Sie wünschen sich *Querdenker*, aber keine *Querschieser*. Sie haben einerseits Angst, die Fäden aus der Hand



zu geben, aber wünschen sich andererseits Mitarbeiter, die die bisherige Arbeit wertschätzen und anerkennen und mit Fingerspitzengefühl und Verantwortung Neuerungen einbringen. Manches muss vielleicht wirklich dringend verändert werden, aber entscheidend ist, wie so etwas angesprochen wird. Auf die Frage nach deinem Eindruck, kannst du z. B. antworten: „Danke, dass ich nun einige Male dabei sein durfte. Mir ist natürlich einiges aufgefallen, was ich persönlich anders machen würde. Aber ihr habt euch bestimmt etwas bei eurer Arbeit gedacht. Vielleicht können wir uns nach und nach über das ein oder andere austauschen. Aber die Mitarbeit reizt mich schon.“ So sagst du ehrlich, was los ist, respektierst dabei die erfahrenen Mitarbeiter und stellst ihnen neue Ideen und Kreativität in Aussicht. So einen Mitarbeiter wünschen sich viele ...

#### *Bemerkung:*

Hin und wieder gibt es den Fall, dass im Glauben stark schwankende Christen zur Mitarbeit ermutigt werden, *damit* sie im Glauben stabil werden. „Vielleicht brauchen sie nur einen Anker, an den sie sich klammern können – so eine regelmäßige Aufgabe.“ Stimmt das? Wir alle brauchen einen Anker, aber der Anker muss Jesus Christus selbst sein und nicht die Aufgabe. Meine persönliche Überzeugung ist, dass ich nur aus einer intakten Beziehung zu Gott heraus einen langfristig effektiven Dienst tun kann. In Matthäus 28,17f. macht Gott sehr deutlich, dass er zuerst Anbeter sucht, um diese dann mit Aufgaben zu beauftragen. Einen schwachen Gläubigen zu ermutigen, den Kindern zu erzählen, wie ein Leben mit Gott funktioniert, kann ihn in große innere Schwierigkeiten bringen. Andersherum ist es viel erfüllender, wenn man aus einem begeisterten Glaubensalltag heraus von Gottes Wirken Zeugnis geben darf.

### **Hindernisse zur Mitarbeit**

**Es gibt viele Gründe, die mich von der Mitarbeit abhalten können.** Es kann sich um ganz pragmatische Hindernisse handeln, wie z. B.:

- ein ungünstiger Jungschartertermin (Wochentag und Uhrzeit)
  - zu starke Beanspruchung in Schule und Beruf
  - falsche Vorstellungen von der Arbeit
  - die Angst: „Gehöre ich in meinem Freundeskreis dann zu den ganz Frommen?“  
oder auch
  - Spannungen im bisherigen Team

**Manchmal können die Hinderungsgründe jedoch auch tiefer liegen.** Viele fühlen sich zu „ungeistlich“, um in der Öffentlichkeit Gott zu dienen. Manche fühlen sich lediglich so, dann brauchen sie Ermutigung. Manche sind es aber tatsächlich. Gerade Jugendliche erleben viele Schwankungen und Niederlagen im Glaubensleben oder leben sogar bewusst oder unbewusst in Sünde.



Sie gestehen sich selbst ein, nicht mitarbeiten zu können, aber würden sie es auch so ehrlich sagen? Wie vertraulich muss eine Beziehung sein, damit ein potentieller Einsteiger sagen würde: „Nein, ich kämpfe zurzeit so stark mit mir selbst und habe wirklich große Baustellen, dass ich mit so einer verantwortungsvollen Mitarbeit gern warten würde. Aber bitte frag mich in zwei Monaten wieder!“ Ist das realistisch? Wir merken, dass der Schlüssel zur wahren Mitarbeit die Qualität unserer Beziehungen untereinander ist. Und die stehen ganz konkret in großer Abhängigkeit von meiner persönlichen Beziehung zu Gott. Daran gilt es aktiv zu arbeiten.

### 3. Mitarbeiter begleiten

(von Jan Piepersberg)

#### Grundsätze/Gründe für Begleitung

Die 20 Meter, die der Staffelläufer seinen Nachfolger begleitet, um ihm den Stab zu übergeben, muss er von vornherein mit einplanen. Physisch, mental und zeitlich. Das Rennen endet für ihn eben erst zehn Meter hinter der Ziellinie – und keinen Deut früher.

So ist es auch bei der Begleitung neuer/junger Mitarbeiter. Diese „20 Meter“ gehören dazu. Sie bedürfen gleichbleibendem Einsatz und anhaltender Ausdauer, wenn eine (große oder kleine) Verantwortung **ohne Qualitätsverlust** übergeben werden soll.

In 4. Mose 27 lesen wir auch von einer „Stabübergabe“ – der zwischen Mose und Josua, seinem Nachfolger. Dort sagt Gott in Vers 20 zu Mose: „... und lege von deiner Würde einen Teil auf ihn (Josua), damit die ganze Gemeinde der Söhne Israel ihm gehorche.“ Eine lange Wüstenwanderung folgte. Diese Ausbildungszeit bereitete Josua auf seine künftige Aufgabe vor, das Volk ins verheißene Land zu führen.

Auch der erfahrene Mitarbeiter sollte die „Stabübergabe“, die Zeit der „Wüstenwanderung“ – also die „letzten 20 Meter“ nutzen, um einen Teil seiner „Würde“ (Erfahrung) an den jungen Mitarbeiter weiterzugeben. Denn: Ob Volksführer oder Jungscharmitarbeiter – es geht um nichts Geringeres als den Bau des Reiches Gottes.

**Für den jungen Mitarbeiter wird die „Stabübergabe“ zu einem Orientierungspunkt.** Er merkt, wann er „loslaufen“ muss, wann es für ihn dran ist, Verantwortung zu übernehmen. Er kann durch den Austausch mit dem erfahrenen Mitarbeiter Bewährtes fortführen und bekommt so eine Starthilfe. Außerdem kann er diese Zeit nutzen, um im Glauben zu wachsen, Neues zu lernen und sich wie Josua auf das vorzubereiten, was vor ihm liegt. Die Bereitschaft dazu ist die Voraussetzung für das Gelingen dieser Herausforderung.



## Die geistliche Begleitung ...

### ... von Seiten des erfahrenen Mitarbeiters

#### Gebetsunterstützung

An erster Stelle steht die Gebetsunterstützung. Nimm den neuen Mitarbeiter mit in deine tägliche Gebetszeit.

#### Vorbild im geistlichen Leben

Sei ein geistliches Vorbild für ihn im Umgang mit Problemen, bei Fragen, in kniffligen (Jungschar-)Situationen und auch im persönlichen Leben (z. B. in der Familie).

Optimal ist es, wenn ihr euch regelmäßig trifft (festen Termin in der Woche vereinbaren), um euch auszutauschen, gemeinsam zu beten und in der Bibel zu lesen. Eine gute Möglichkeit ist zum Beispiel ein Bibelkurs, den man zusammen macht.

#### Anleitung

Nimm den neuen Mitarbeiter mit hinein, wenn du Andachten vorbereitest und durchführst. Lass ihn teilhaben an deinem Leben als Mitarbeiter. Bereite das Programm gemeinsam vor und lass ihn auch immer mehr Dinge selber durchführen, wobei du ihm dann für Fragen zur Seite stehst.

### ... von Seiten des jungen/neuen Mitarbeiters

#### Annehmen von geistlichen Autoritäten

Sei bereit, vom erfahrenen Mitarbeiter zu lernen, seine Autorität anzunehmen und dich ihm in deiner „Ausbildung“ unterzuordnen.

#### Annehmen von Korrektur

Sei bereit, konstruktive Kritik anzunehmen und dich in deiner Art, Sichtweise, Gewohnheit und ggf. Ausrichtung korrigieren zu lassen. Dazu ist es nötig, über Gutes und Schlechtes offen zu reden und ein Vertrauensverhältnis als gemeinsame Basis zu haben.

#### Hinterfragen

„Prüft alles, das Gute behaltet!“ (1Thes 5,21)

Du darfst Aussagen und Verhalten des erfahrenen Mitarbeiters anhand der Bibel prüfen. Das Gute sollst du festhalten und das Schlechte ansprechen. Auch er muss kritikfähig bleiben und kann auch von dir noch etwas lernen. Deshalb mach dir die Mühe und hinterfrage seine Vorgehensweise – jedenfalls was die geistlichen Aspekte eurer Zweierschaft angehen.



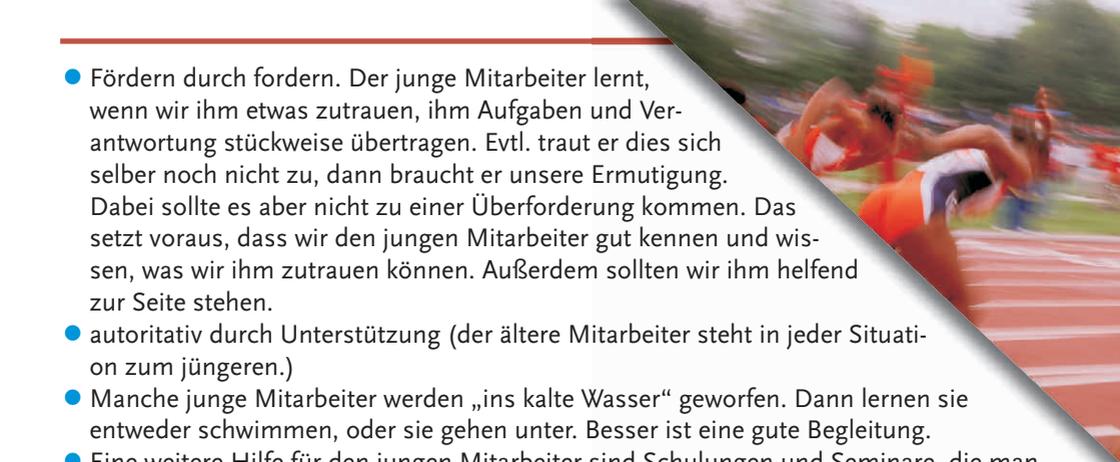


## Die praktische Begleitung ...

Wie kann diese Begleitung praktisch aussehen? Dazu nachfolgend einige Stichpunkte.

### ... erfahrener Mitarbeiter

- Eine gute Beziehung zu dem jungen Mitarbeiter ist eine wichtige Voraussetzung. Wenn ein Vertrauensverhältnis besteht, ist es einfacher, Feedback zu geben, Kritik zu üben und anzunehmen, gemeinsam zu arbeiten. Eine gute Beziehung entsteht aber nicht einfach so. Hier müssen wir Zeit investieren und echtes Interesse an der Person des jungen Mitarbeiters haben und zeigen.
- Sei ein Vorbild – in deinem persönlichen Glaubensleben, in der Vorbereitung auf die Gruppenstunde, in der Durchführung der Stunde, im Verhalten zu den anderen Mitarbeitern, im Verhalten zu den Kindern!
- Wenn wir Kontinuität, Ausdauer, Verbindlichkeit und Verlässlichkeit erwarten, sollten wir sie auch vorleben. So kann der jüngere Mitarbeiter von uns lernen, z. B. auch die Prioritäten in seinem Leben richtig zu setzen in Bezug auf Zeiteinteilung, Finanzen etc.
- Vorbild zu sein bedeutet nicht, perfekt zu sein. Es bedeutet vielmehr Aufrichtigkeit und Offenheit. Zu unseren Fehlern und Schwächen sollten wir stehen.
- Bist du bereit, von dem jüngeren Mitarbeiter zu lernen und selber Kritik anzunehmen?
- Formuliere deine Ziele und Schwerpunkte in der Jungschararbeit. Stimmen sie mit denen des jungen Mitarbeiters überein? Habt ihr die gleichen Anliegen?
- Optimal geschieht die Anleitung stufenweise: Zunächst schaut der junge Mitarbeiter dem erfahrenen Mitarbeiter zu und lernt durch die Beobachtung. Er darf Fragen stellen, warum was wie gemacht wird. Im nächsten Schritt bereiten beide zusammen die Jungschar vor (die Andacht, das Spiel, die Bastelarbeit ...). Dabei liegt der Hauptteil bei dem erfahrenen Mitarbeiter, der Jungmitarbeiter hilft ihm. Nach einiger Zeit dreht sich das Blatt. Die Programmpunkte werden weiter zusammen vorbereitet, aber nun übernimmt der Jungmitarbeiter den Hauptteil und der erfahrene Mitarbeiter hilft ihm dabei. Der erfahrene Mitarbeiter überlässt immer mehr dem jungen Mitarbeiter und nimmt zunehmend die Beobachter- und Beraterrolle ein. Am Ende ist der junge Mitarbeiter fähig, selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten und wiederum neue Mitarbeiter anzuleiten.
- Das langfristige Ziel lautet also, sich selber überflüssig zu machen und den Stab tatsächlich abzugeben. Frage dich ehrlich: Bin ich dazu bereit? Bin ich bereit, in die zweite Reihe zu treten?
- „Learning by doing“: Viele Dinge lernt man nur, wenn man sie selber macht. Darum müssen wir dem jungen Mitarbeiter Möglichkeiten geben, eigene Erfahrungen zu sammeln, sich auszuprobieren. Dabei müssen wir es auch aushalten können, wenn es anders läuft, als bisher oder wie wir es gemacht hätten. Anders heißt nicht unbedingt schlechter. Bin ich offen für Neues? Junge Mitarbeiter möchten mit ihren Ideen ernst genommen werden. Sie möchten auf Augenhöhe behandelt werden.

- 
- Fördern durch fordern. Der junge Mitarbeiter lernt, wenn wir ihm etwas zutrauen, ihm Aufgaben und Verantwortung stückweise übertragen. Evtl. traut er dies sich selber noch nicht zu, dann braucht er unsere Ermutigung. Dabei sollte es aber nicht zu einer Überforderung kommen. Das setzt voraus, dass wir den jungen Mitarbeiter gut kennen und wissen, was wir ihm zutrauen können. Außerdem sollten wir ihm helfend zur Seite stehen.
  - autoritativ durch Unterstützung (der ältere Mitarbeiter steht in jeder Situation zum jüngeren.)
  - Manche junge Mitarbeiter werden „ins kalte Wasser“ geworfen. Dann lernen sie entweder schwimmen, oder sie gehen unter. Besser ist eine gute Begleitung.
  - Eine weitere Hilfe für den jungen Mitarbeiter sind Schulungen und Seminare, die man ggfs. gemeinsam besucht, aber auch Bücher und Material, das man ihm zur Verfügung stellt.
  - Einen jungen Mitarbeiter anzuleiten, braucht Zeit und Geduld. Er braucht Zeit zum Lernen, Erfahrungen zu machen, sich zu entwickeln. Und dazu gehört auch die Möglichkeit, Fehler zu machen. Das bedeutet gleichzeitig, dass wir uns nicht um fünf neue Mitarbeiter gleichzeitig kümmern können. Besser ist es, einen richtig zu begleiten.

### ... junger Mitarbeiter

- Lass dich auf neue Herausforderung ein. Sei bereit, Verantwortung zu übernehmen.
- Kann man sich auf dich verlassen? Hältst du ein, was du zusagst?
- Sei aufrichtig und offen, stehe zu deinen Stärken und Schwächen.
- Überdenke die Prioritäten in deinem Leben. Was bist du bereit, für die Jungschar zu investieren, an Zeit, Kraft und vielleicht auch Geld?

## 4. Mögliche Problemfelder

(von Andi & Janine Frühstück)

Wie die Stabübergabe beim Staffellauf, kann auch die Übergabe der Verantwortung in der Jungschar evtl. problematisch werden. Beim Staffellauf sind die Problemfelder vermutlich leicht auszumachen:

- der erste Läufer begleitet den Prozess der Übergabe nicht optimal
- der Nachfolger läuft zu früh bzw. zu spät los
- bei der Übergabe lässt einer der beiden Läufer den Stab fallen
  - einer der Läufer kann ins Stolpern geraten oder gar stürzen
  - der nachfolgende Läufer greift zunächst ins Leere



**Solche Probleme können beim Wettkampf die entscheidenden Momente sein, die ein Team um den lang ersehnten Sieg bringen können.** Welche Probleme bei der Stabübergabe in der Jungschararbeit auftreten können, wollen wir zum Schluss noch etwas näher betrachten.



Ein Problem ist es natürlich, wenn sich jemand zur Mitarbeit berufen fühlt, aber eigentlich keine Gabe dafür hat. Dennoch sollte man seine „Berufung“ nicht sofort in Frage stellen und den potentiellen neuen Mitarbeiter dadurch entmutigen. Vielleicht ist es in solch einer Situation sinnvoll, den Mitarbeiter einen Versuch starten zu lassen und aus der Erfahrung gemeinsam eine ehrliche Entscheidung für oder gegen seine Mitarbeit zu treffen. Eventuell besteht auch die Möglichkeit zur unterstützenden Mitarbeit – auch wenn keine 100-%ige Gabe vorhanden ist.

Sicherlich häufiger ist die Umkehrung dieses Problems: (Junge) Geschwister hätten zwar die Gabe zur Mitarbeit in der Jungschar, sehen sich dazu aber nicht berufen. Oder eine Person könnte sich zwar die Mitarbeit vorstellen, fühlt sich aber der Aufgabe nicht völlig gewachsen. Die Gründe hierfür können sehr unterschiedlich sein. Hier braucht es Ermutigung und Begleitung.

In manchen Gemeinden fehlt der Raum, Dinge auszutesten und auch mal Fehler zu machen. Wir müssen uns als Gemeinde fragen: Können wir Fehler ertragen und den Jüngeren in Liebe weiterhelfen? Junge Mitarbeiter bringen oft neue Ideen und Konzepte mit, die frischen Wind in die Arbeit bringen und für die das Mitarbeiterteam offen sein sollte. Gelähmte Kreativität führt zu Unlust und Demotivation. Zu enge Vorgaben und starre Strukturen schrecken möglicherweise ab.

Ein weiteres Problemfeld ist die Überforderung durch ein hohes Arbeitspensum, sowohl im Beruf als auch in der Gemeinde. Zum einen können die viele Arbeit und der damit verbundene zeitliche Aufwand durch Vorbereitungen und Aktivitäten in der Gemeinde abschreckend sein. Zum anderen ist man oft im Berufsleben sehr stark eingespannt und gefordert, so dass es schwer fällt, sich neben dem Beruf stark in der Gemeinde zu engagieren.

Darüber hinaus führt „die fehlende Kultur des offenen Hauses“ dazu, dass immer weniger Mitarbeiter gewonnen werden. Man kennt sich nur aus der Gemeinde, hat aber ansonsten keinen Kontakt, echte Freundschaften und Beziehungen fehlen. Vorhandene Gaben werden evtl. nicht erkannt oder Interessierte trauen sich nicht, von sich aus zu sagen, dass sie mitarbeiten möchten.

**Eine ordentliche Stabübergabe kostet Zeit und Ausdauer.** Das schreckt manchen langjährigen Mitarbeiter ab. Er fragt sich, wie er dies neben allen anderen Aufgaben bewältigen soll. Doch für jeden Mitarbeiter kommt einmal die Zeit, den Stab weiterzugeben. Daher lohnt es sich, frühzeitig den Aufwand auf sich zu nehmen und die Stabübergabe vorzubereiten.



## 7. Hilfen des AKJS

(von Ralf Kausemann)

Der AKJS steht bereit, euch so gut es geht zu helfen und zu unterstützen. Nutzt dieses Angebot! Wir sind auch dankbar für Anregungen, Tipps und Bedarfsmeldungen von euch. Darauf sind wir angewiesen. So kann es Hand in Hand gehen – seid ihr dabei?

Folgend beschreiben wir kurz die laufenden Angebote des AKJS. Manches kann man als kleine Gruppe und Mitarbeiterschaft mit begrenzten Kräften nicht allein schultern – warum also nicht auch bestehende Angebote nutzen?

### Individuelle Beratung

Braucht ihr Hilfe und individuell auf euch zugeschnittene Beratung? Meldet euch! Wir setzen uns mit euch zusammen und denken gemeinsam weiter ...

### Internet

Internetauftritte? Na klar, hat heute jeder – auch der AKJS. Auf mehreren Seiten informieren wir aktuell Mitarbeiter und JSler über Neuigkeiten in der Jungscharwelt. Über [www.akjs.eu](http://www.akjs.eu) bekommt man den besten Einstieg.

### Schulungen und Seminare

Zurüstung ist extrem wichtig. Was wir aus dem Ärmel schütteln, wird „ärmlich“. Deshalb bieten wir ein umfassendes Schulungs- und Seminarprogramm für Jungscharmitarbeiter an – deutschlandweit und regional. Da ist für alle was dabei, egal, ob „Anfänger“ oder langjähriger Leiter ...

### Freizeiten und Lager

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit sind Freizeiten und Camps. Das bedeutet: viel Arbeit und viel Freude. Andacht, Abenteuer und Action, Sport, Spaß und Stille Zeit – einfach mal acht Tage raus und Gott besser kennenlernen in froher Gemeinschaft mit anderen.

### Material und Medien

Wer sucht nicht ständig nach guten Ideen und neuem Material für seine Arbeit? Ein großes Team im AKJS arbeitet regelmäßig an praxisorientiertem Arbeitsmaterial für eure Jungschararbeit. Dabei sind Themenreihen wie „Abenteuer Jungschar“ längst zu Klassikern der Szene geworden. Dankbar sind wir für gute Literatur und Medien für die Jungschararbeit – vieles davon entsteht in Kooperation mit Verlagen und Missionswerken. Zeitschriften und Verteilmaterial für Mitarbeiter und Kids sind ein regelmäßiger Input für alle Bereiche.

### Materialverleih

Manches gute Arbeitsmaterial braucht man nur alle „Jubeljahre“ einmal. Um die Kosten der Anschaffung zu vermeiden, verleihen wir Bildserien und Filme zu biblischen Geschichten, Biographien bekannter Christen und Beispielgeschichten.



## Jungschartage

Highlights für die örtlichen Gruppen sind die regionalen Jungschartage. Man trifft sich mit anderen Gruppen. Besinnung auf Gottes Wort. Frohe Lieder, fetzige Wettkämpfe. Und eine Jungschar fährt als Sieger mit dem Pokal für ein Jahr nach Hause. Echt stark!

## Aktionen und Events

Immer wieder mal bieten wir größere Aktionen und Projekte an, die in der Regel für eine örtliche Gruppe nicht machbar sind und die ihr deshalb einfach mit nutzen könnt. Als Beispiel seien [www.biblecaching.de](http://www.biblecaching.de) genannt oder eins der zahlreichen Jungschar-Spendenprojekte, bei dem die Jungscharen z. B. den Bau einer Schule in einem Missionsland unterstützen ...

## Jungschar-Werbeflyer

Wir bieten einen professionell gestalteten Flyer an, mit dem ihr zu eurer Jungschar einladen könnt – kostenlos! Einfach per Stempel oder Aufkleber eure individuellen Daten drauf – fertig. Die nächste Werbeaktion zu euren Gruppenstunden kann laufen ...

## Das alles läuft unter unserem Motto:

„... denn auch die nächste Generation braucht Jesus Christus!“

Davon sind wir überzeugt.  
Dabei wollen wir helfen.  
Mit aller Kraft.



Klick mal rein:

[www.akjs.eu](http://www.akjs.eu)



**Unser Anliegen:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Telefon

Gruppe/Gemeinde

E-Mail-Adresse (bitte deutlich schreiben!)

Datum, Unterschrift

### Diesen Abschnitt

### einschicken/faxen an:

AKJS (Arbeitskreis Jungschar)

c/o Ralf Kausemann

Halbenmorgen 20

D-51427 Bergisch Gladbach

Tel. 02204/67388

Fax 02204/23461

E-Mail: [jungschar@christ-online.de](mailto:jungschar@christ-online.de)

