

Perspektiven für Leiter, die junge Menschen begleiten und fördern wollen



GRUNDLEGENDES

Mitmachen? – Na klar!

„Hast du Lust in der Jungschar mitzuarbeiten?“ So ähnlich wurde ich vor etwa 17 Jahren von einem älteren Mitarbeiter angesprochen. „Klar!“ erwiderte ich. Ich war schwer begeistert, dass ich gebraucht werde und dass die älteren Mitarbeiter mich mitmachen lassen wollten. Das einzige Problem: es gab noch kein Team, es gab noch keine Jungschar und ich hatte keinerlei Erfahrung. Mit mir gingen schließlich drei weitere „Jungmitarbeiter“ an den Start. Ich war also nicht alleine. Doch das wichtigste war: Wir wurden begleitet von erfahrenen Mitarbeitern. Das heißt, wir wurden vorbereitet auf unsere Aufgaben, uns wurden Hilfen und Feedback gegeben. Und eine erfahrene Mitarbeiterin übernahm ein Jahr lang die Leitung in der Jungschar. - So wurde ich damals vom Teilnehmer zum „Mitmacher“, wodurch ich auch im Glauben einen großen Schritt weiter wuchs.

Ohne Begleitung kommt schnell der Frust

Es ist oft schwierig junge Leute für die kontinuierliche Mitarbeit zu gewinnen, denn das bedeutet einen zusätzlichen Termin die Woche, mehrere Vorbereitungstreffen und die eigene Vorbereitungszeit für die Gruppenstunden. Dazu kommt oft eine Angst vor den Erwartungen und der Verantwortung. Einige wagen sich heran an die Mitarbeit, ziehen sich nach einer Weile aber wieder frustriert zurück – es macht keinen Spaß, sie fühlen sich alleingelassen, fühlen sich überfordert oder unterfordert ... Es gibt viele Gründe, die man hier ergänzen könnte. Eines haben sie meist gemeinsam: Es fehlt den jungen Mitarbeitern Anleitung und Begleitung. Es reicht nicht nur zu fragen: „Willst du mitarbeiten?“ - und der Rest läuft von selbst. Bei Gesprächen mit jungen und alten Mitarbeitern, habe ich von unterschiedlichen Erfahrungen gehört:

Manchmal ziehen sich die älteren Mitarbeiter zurück sobald die jüngeren nachrücken. Zum einen tun sie das, weil sie froh sind, dass sie ihre Aufgabe endlich abgeben können; zum anderen tun sie das auch mit der guten Absicht den jüngeren das Feld zu räumen, um ihnen nicht reinzureden, damit die jungen Mitarbeiter selbstständig arbeiten können. Aber die jungen Mitarbeiter sind eben noch nicht selbstständig, sie brauchen die Erfahrung und Begleitung der Älteren.

Manchmal bleiben die älteren Mitarbeiter auch da und lassen die Jungmitarbeiter nicht zum Zug kommen. Die jungen Mitarbeiter helfen beim Aufräumen und erklären mal ein paar Spiele. Vielleicht haben sie bei einer Schulung sogar schon gelernt, wie sie biblische Geschichten erzählen können. Aber sie wissen ja selbst, dass sie das nicht so gut können, wie der erfahrene Jungscharleiter. Deshalb trauen sie sich an solche Aufgaben nicht heran. Irgendwann sind sie gefrustet, haben das Gefühl es würde auch gut ohne sie laufen und ziehen sich zurück.

Mentoring

Junge Mitarbeiter brauchen Leiter bzw. erfahrene Mitarbeiter, die ihnen helfen zu entdecken, was ihre (Auf-)Gaben sind, wie sie da hineinwachsen und wie sie darüber hinaus in ihren Fähigkeiten weiterwachsen können. Die Jungmitarbeiter brauchen Hilfe und Ermutigung zu entdecken welches ihr Platz/ihre Aufgabe in der Gemeinde ist, damit

Perspektiven für Leiter, die junge Menschen begleiten und fördern wollen



sie nicht irgendeinen Platz bekommen, der gerade frei ist - aber unter Umständen gar nicht zu ihnen passt. Wer meint, Nachwuchsmitarbeiter bedeuten weniger Arbeit, der irrt. Das Gegenteil ist richtig. Junge Mitarbeiter brauchen Anleitung und Begleitung. Das bedeutet zunächst mehr Arbeit. Aber langfristig lohnt sich die Investition (für beide Seiten).

Für diese Form der Begleitung gibt es einen Begriff: Mentoring. Mentoring hilft neue Mitarbeiter zu integrieren und zu fördern. Hier geht es primär nicht um Wissensvermittlung (wie in der Schule oder auf Mitarbeiterschulungen), sondern um eigenes Erfahren. Was ist also Mentoring? - Ich würde es so formulieren:

Mentoring ist eine Beziehung, bei der ein erfahrener Mensch einem weniger erfahrenen Menschen hilft seine Fähigkeiten und Gaben zu entfalten und in seine Aufgabe und Berufung hineinzuwachsen. Der weniger Erfahrene wird dabei auch in seinen persönlichen Fragen begleitet.

Wir finden viele Beispiele für Mentoringbeziehungen auch in der Bibel: Mose und Josua, Elia und Elisa, Jesus und seine Jünger, Barnabas und Paulus, Paulus und Timotheus.

Zum Nachdenken

Wer war für dich eine Art Mentor? Wo hättest du gerne einen Mentor gehabt?

Wie werden bei dir in der Gemeinde/Gemeinschaft junge Mitarbeiter begleitet?

Wer kann Mentor sein?

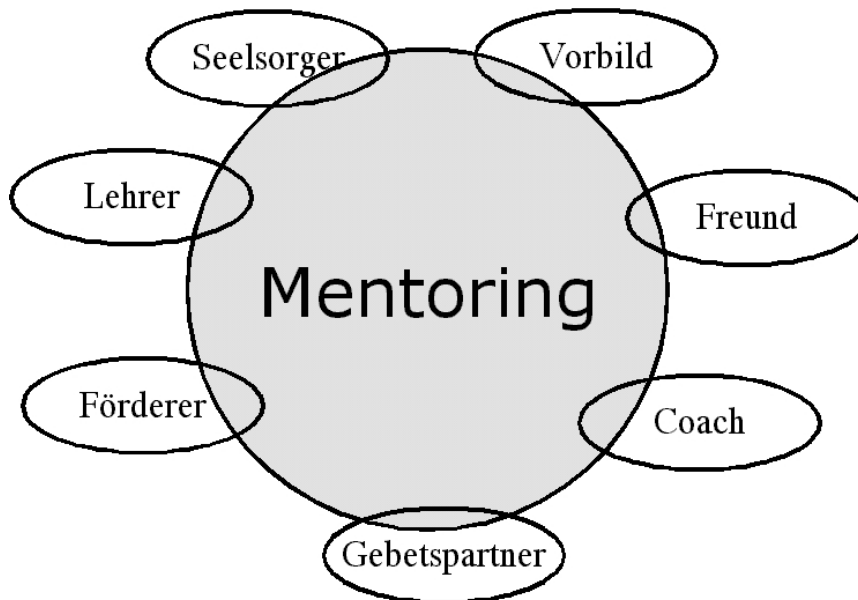
Mentor zu sein ist eine echte Aufgabe. Wie zu jeder Aufgabe, gehört auch hierzu eine Berufung und bestimmte Gaben. Welche Eigenschaften sollte ein Mentor mitbringen?

Entschieden für Christus – authentisch sein - Zeit und Geduld – Objektivität - Potential im anderen sehen - eigene Erfahrungen im Fachgebiet - Bereitschaft selbst zu lernen und zu lehren - Bereitschaft zu dienen - ermutigen können - Freude und Interesse am anderen haben - guter Zuhörer sein - selbstreflektierend sein - verantwortungsbewusst - ... wissen, dass keiner der perfekte Mentor ist.

Perspektiven für Leiter, die junge Menschen begleiten und fördern wollen



Welche Rolle hat der Mentor?



Der Mentor ist zu unterscheiden von den hier angegebenen Rollen: Seelsorger, Vorbild, Freund, Coach, Gebetspartner, Förderer oder Lehrer. Diese Rollen scheinen teilweise der Rolle des Mentors sehr ähnlich. Tatsächlich sollte der Mentor immer Teile aus den einzelnen Rollen vertreten. Er **kann** von jeder dieser Rolle etwas haben. Die Schwerpunkte können dabei ganz unterschiedlich nach Bedarf und Gaben gelegt werden.

MITARBEITERBEGLEITUNG KONKRET

Ein paar kritische Fragen an die „alten Hasen“

- Kann ich mit Jugendlichen umgehen und traue ich mir zu sie als Mentor zu begleiten?
- Bin ich bereit / offen dafür, das sich Dinge (Abläufe, der Umgang, die Verkündigung etc.) in meiner Gruppe verändern?
- Kann ich damit umgehen, wenn jemand anderes ganz anders mit den Teilnehmern umgeht als ich?
- Kann ich Kritik an meinem Stil vertragen?
- Bin ich offen für neue Ideen (auch wenn sie mich mal Überwindung kosten)?
- Bin ich bereit mehr Besprechungszeit / Vorbereitungszeit zu investieren?
- Bin ich bereit den Jungmitarbeiter auch bei persönlichen Glaubens- und Lebensfragen zu begleiten und hierfür Zeit zu investieren?
- Kann ich damit umgehen, wenn mal improvisiert wird, oder etwas schief geht oder die Verkündigung nicht so 100%tig ist wie ich mir das vorstelle?
- Kann ich damit umgehen, wenn Teilnehmer, zu denen ich bisher einen guten Draht hatte, nun sehr am Jungmitarbeiter hängen und der durch sein Alter natürlich auch viel näher dran ist an den Teilnehmern?

Perspektiven für Leiter, die junge Menschen begleiten und fördern wollen



- Ist der Jungmitarbeiter mein Kind? / ...Neffe, Nichte?
 - 1 Bin ich hier der geeignete Mentor?
 - 1 Ist es die richtige Entscheidung gemeinsam in dieser Gruppe mitzuarbeiten?
 - 1 Haben wir über Chancen und Grenzen dieser Teamarbeit miteinander gesprochen?
- Hat der Jungmitarbeiter hier seine Gaben, oder wird einfach jemand gesucht, der diese Aufgabe übernimmt?
- Konnte der Jungmitarbeiter sich für diese Aufgabe wirklich entscheiden? (Wäre ein „Nein“ akzeptiert worden?)

Ein paar Punkte aus der Praxis:

Wie die Fragen schon anreißen, wenn wir jemanden neues ins Team mit hineinnehmen, dann wird sich automatisch viel in der Gruppe verändern. Wie viel hängt natürlich von den Persönlichkeiten im Team und in der Gruppe ab. - Veränderungen bedeuten, dass man sich von manchem lieb gewordenen auch mal verabschieden muss und dass neue Elemente in die Gruppe hineinkommen und die Gruppe bereichern werden.

Der gemeinsame Start

- Ich finde es wichtig sich im neuen Team besser kennen zu lernen. Daher ist gemeinsame Zeit wichtig (mal zusammen was essen, einen Kaffee trinken, reden – über die Gruppe und ganz privat).
- Es ist wichtig, wie ich den Jungmitarbeiter sehe, denn so behandle ich ihn auch. - Sehe ich noch den Ex-Jungscharler vor mir, der mir jedes Spiel auf den Kopf gestellt hat. Oder sehe ich ihn als ein Gegenüber, als gleichwertiges Mitglied im Team? (Das wir als Leiter / ältere Mitarbeiter mehr Erfahrung haben und manche Entscheidung durchziehen müssen, ist beiden Seiten trotzdem klar, oder?)
- Ich rede über Stärken und Schwächen der Gruppen mit den neuen Mitarbeitern: über einzelne Teilnehmer (Sorgenkinder, Leute die besonders gefördert werden, Probleme in manchen Familien,...). Rede auch darüber, was mir liegt, was nicht so – vielleicht hat jemand anderes da Gaben?
- Es gibt in jeder Gruppe gewisse Traditionen, die stelle ich vor.
- Ich frage nach den Dingen, die den Jungmitarbeitern auf dem Herzen liegen. Was für Erwartungen haben sie? Was trauen sie sich zu, wo sind sie unsicher, wo erhoffen sie sich Unterstützung?
- Gemeinsam überlegen wir das neue Programm. Wer übernimmt wann welche Aufgaben (gemeinsam/alleine)? Was sind gute Traditionen, die sich bewährt haben? Was wollen wir bewusst verändern? Was wollen wir mal ausprobieren?
- Was kann ich den Jungmitarbeitern an guten Materialien an die Hand geben? (Ich finde hier bewährt es sich das Programm zu planen mit Unterstützung von KiMat, JuMat oder TEC – den Materialien vom Deutschen EC-Verband. Sie geben eine Spur vor für die Verkündigung, aber auch tolle Anregungen für kreative Angebote und Spiele – wie bei allem gilt natürlich auch hier: bewusst auswählen, welche Texte passen zu unserer Gruppe und zu uns Mitarbeitern.)
- Wichtig ist es auch Mitarbeit vor zu leben (Pünktlichkeit, aufräumen, Verkündigung, Disziplinschwierigkeiten, wie gehe ich mit Unvorhergesehenem um, beten...). Wichtiger als das, was wir sagen, ist unser Tun und Handeln. An unserem Beispiel lernen die Jungmitarbeiter. - Manchmal wird uns dann auch unser Spiegelbild einholen. ☺

Die Rolle der Jungmitarbeiter / Jungmitarbeiter in der Verkündigung

Perspektiven für Leiter, die junge Menschen begleiten und fördern wollen



- Wichtig ist, dass ich als Leiter dem Jungmitarbeiter etwas zutraue. Ich finde es persönlich sehr schade, dass in manchen Kreisen Jungmitarbeiter über zwei Jahre nur Spiele vorbereiten. - Dadurch, dass sie jünger sind, sind sie viel näher dran an der Erlebniswelt der Teilnehmer. Auch sind sie oft die „Helden“ der Teilnehmer, daher finde ich es ganz wichtig, dass sie auch von ihrem Glauben weitergeben. Wenn das mal etwas holperig ist, wird das den Kinderglauben der Teilnehmer nicht erschüttern – vielleicht sogar stärken (Boah, der hat auch Fragen. Glaube heißt auch mal nach Worten ringen. Ich habe es auch schon erlebt, wie eine junge Mitarbeiterin sehr aufgeregt war vor ihrer ersten Andacht – die Jungscharler haben das gemerkt und waren besonders aufmerksam!).
- Feedback üben, das ist wichtig! Jeder von uns braucht positives Feedback. Auf unseren Schulungen üben wir Andachten oder Geschichten erzählen. Hier ist es wichtig, rauszustellen, was alles schon klasse gelaufen ist. Und mit ein paar kleinen Tipps noch perfektioniert werden kann. Wichtig ist hier vor allem positives Verstärken (ihre Fehler wissen sie oft selber). - Es ist auch gut miteinander Feedback zu üben (hin und her!) Ich frage oft die Jugendlichen nach einer Stunde, wie es ihnen so ergangen ist – dann ergibt sich meistens noch die Möglichkeit für eine Rückmeldung ... manchmal warten sie da richtig drauf.
- Gerade was das Thema Verkündigung angeht, haben die Jugendlichen oft Hemmungen vor uns Älteren eine Andacht zu halten. Da müssen wir ihnen Ängste nehmen und auch zeigen, dass wir auch nicht perfekt sind oder auch unzufrieden mit mancher Stunde. Auch hilft der Hinweis, dass man manchmal super vorbereitet sein kann und die Gruppe trotzdem einfach nicht mitspielt; und andere Male Gott seinen Geist wehen lässt, dass wir nur staunen können.
- Es geht darum, dass der Jungmitarbeiter die Chance hat sich und seine Gaben zu entdecken, auszuprobieren und auszubauen. Gleichzeitig weiß er aber auch, dass wir hinter ihm stehen und wir ihn auffangen werden, wenn mal etwas schief geht.

Diet und Dat:

- Auch außerhalb der Programmplanungstreffen sind Gespräche wichtig. Da können wir unsere Eindrücke austauschen und Probleme in der Gruppe oder im Team besprechen. Hier ist auch Zeit zum Ermutigen oder um Unterstützung zu geben. Außerdem können wir auch Erfahrungen weitergeben und manche Reaktion von uns begründen, die ein Jungmitarbeiter vielleicht zu hart fand. Hier gehört für mich auch eine Gebetsgemeinschaft hin – beten füreinander, die Gruppe, die Teilnehmer und für besondere Aktionen.
- Manchmal ist es hilfreich die ersten Gruppenstunden gemeinsam mit dem Jungmitarbeiter vorzubereiten. Achtung: dabei aufpassen, dass der Jungmitarbeiter sich nicht hinter uns versteckt und wir dann doch alles machen! (Manchmal ist es gut, wenn zwei Jungmitarbeiter gemeinsam etwas vorbereiten.)
- Wenn ein Jungmitarbeiter seine Andacht oder Bibelarbeit hält oder auch seine Spiele erklärt, halte ich mich als Leiter erst einmal total zurück. Nun ist Feingefühl gefragt, wann ich eingreifen sollte (diziplinarisch schon eher mal; manchmal im Vorfeld auch in der Logistik ... dafür einen Blick zu entwickeln fällt Jungmitarbeitern oft schwer. Hier ist unsere Aufgabe eine Unterstützung zu geben, die ermutigt und nicht bevormundet.)
- Es ist auch klasse, wenn wir es schaffen vor oder nach der Gruppenstunde gemeinsam

Perspektiven für Leiter, die junge Menschen begleiten und fördern wollen



zu beten.

- Auch ich kann Jungmitarbeiter um Rat fragen oder um Hilfe bitten.
- Jungmitarbeiter sind nicht dafür da, um die Dinge zu erledigen, zu denen ich keine Lust habe (fegen, abwaschen,...).
- Es ist meine Aufgabe die Jungmitarbeiter zu motivieren, zu Schulungen (mit)zufahren ... denn davon profitiert unsere Gruppe auch wieder.
- Man kann auch nach und nach mehr Verantwortung auf den Jungmitarbeiter übertragen.
- Nicht jeder Jungmitarbeiter ist auch gleich der geborene zukünftige Leiter. Wenn ich überlege mich aus dem Kreis zurückziehen, sollte ich versuchen bei Zeiten (1 Jahr vorher) mit dem Team überlegen, wer meine Aufgaben übernehmen kann und wann ich welche Aufgaben nach und nach übergebe.
- Es macht Spaß Jungmitarbeiter zu begleiten und zu sehen, wie sie sich entwickeln und immer selbständiger werden!
- Es tut weh, wenn die fitten Leute zum Studieren, zum Zivildienst oder ... weg gehen.

Junges Team alleine?

Manchmal ist es so, dass ein Generationswechsel in einer Mitarbeiterschaft aus den verschiedensten Gründen dran ist oder einfach geschieht. Dann gibt es ein motiviertes junges Team, was mit Feuereifer die Arbeit anpackt. Aber diesem Team fehlt einfach die Erfahrung, wie man mit manchen Situationen umgeht, die Routine, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert, oder sie sind unsicher, wenn ... - Auch das ist eine wichtige Aufgabe ein solches Mitarbeiterteam alleine oder zu zweit zu begleiten; wie kann das aussehen?

- Zunächst muss man mit den Mitarbeitern sprechen, ob sie eine solche Begleitung überhaupt wollen und ob ich die richtige Person dafür bin.
- Man trifft sich alle 1-2 Monate, vielleicht bei einem der Mentoren zu Hause
- Vielleicht gibt es was zu essen und zu trinken?
- Man startet mit einer kleinen Andacht oder der Losung (Die Mitarbeiter geben sehr viel in ihrem Kreis wo sie mitarbeiten, oft fehlt ihnen aber der Ort, wo sie selber auftanken können. Das gilt besonders für junge Jugendkreisleiter.)
- Nun ist Zeit, dass die Mitarbeiter einfach erzählen können: das haben wir erlebt, das hat Spaß gemacht, da haben wir Gott erlebt, da sind wir enttäuscht, unsicher...
- Fragen können besprochen werden (Disziplinprobleme, Finanzen, private Probleme, eigene Glaubensfragen, Ideen, Konflikte im Team ...)
- Beobachtungen sollten weiter gegeben werden: wie ihr die Mitarbeiter erlebt im Bezug auf ihre Gruppe oder im Team oder in ihren Reaktionen. Wo sind Stärken, wo sind ihre Schwächen, wo machen sie sich verantwortlich für Dinge, die nicht an ihnen liegen (Manche Dinge, mit denen wir am Nachmittag zu kämpfen haben, passieren vormittags in der Schule; manchmal bekommt eine Stunde eine Eigendynamik, die nicht zu erklären ist und die nächste Woche läuft wieder ganz normal.)
- Anmerkungen, Dinge die euch fehlen im Programm, im Umgang mit den Kindern,...
- Auch eine Unterstützung in der Programmplanung (besonders bei Freizeiten) wäre klasse: wen kann man mal einladen, wo bekommt man wichtige Tipps her, aufmerksam machen auf Schulungen, Material ...
- Gemeinsam können Ziele formuliert werden.
- Auch fällt es den Jungmitarbeitern oft schwer Texte auszuwählen. Sie müssen lernen,

Perspektiven für Leiter, die junge Menschen begleiten und fördern wollen



dass die Sachen, die im Jugendkreis dran sind (Lieder, Texte...) nicht unbedingt ins Jungcharprogramm passen.

- Eine Gebetsgemeinschaft kann einen solchen Abend abrunden.

Meine Rolle als Mentor

- Es ist wichtig, dass ich als Bindeglied zwischen Gemeinde und Jungmitarbeitern fungiere. Damit Informationen hin und her fließen. Auch um meine Jungmitarbeiter zu schützen – wenn es ein paar fitte junge Leute gibt, dann sollen die oft gleich hier und da in der Gemeinde mit anpacken; ihnen fällt es oft schwer nein zu sagen oder Grenzen zu ziehen. Da muss ich sie manchmal einfach auch in den Schutz nehmen oder ihre Interessen bei der Gemeindeleitung vertreten.
- Auch außerhalb der Treffen bin ich als Ansprechpartner für einzelne Mitarbeiter da. Gerade wenn ich weiß, da steht ein Prüfung an oder eine Aktion im Kreis wo die Mitarbeiter unsicher sind, dann hake ich doch mal nach und frage wie es geht, ob alles läuft.
- Speziell junge Leiter brauchen unsere Unterstützung, da sie sich in ihrer neuen Rolle erst einmal zurecht finden müssen. Sie haben nun eine andere Position gegenüber den Kindern, den anderen Mitarbeitern (bisher standen sie ja alle gleich da) und auch den Eltern gegenüber.
- Ich muss lernen loszulassen. Mentor sein heißt zu erleben, dass die Jungmitarbeiter irgendwann keine Jungmitarbeiter mehr sind und selber die volle Verantwortung tragen können. Dann brauchen sie mich nicht mehr oder auf eine andere Art und Weise.

Und noch einmal:

!Trotz aller Arbeit und Verantwortung und dem Zeitaufwand: Es macht Spaß Jungmitarbeiter zu begleiten und zu sehen, wie sie sich entwickeln und immer selbständiger und zu Persönlichkeiten werden!

Literatur zum Thema:

- „Mentoring – Chancen für geistliches Leben und Persönlichkeitsförderung“, Autor: Tobias Faix, Verlag: Aussaat
- „Mentoring“ Edition Endeavour, Autor: Thorsten Riewesell, Verlag: Born-Verlag
- „Mitarbeiter fördern und fordern“, Autor: Paul Ch. Donders, Verlag: Schulte & Gerth
- *(mehr was für Leiter)*

Dieser Text wurde von Ulrike und Ulrich Schön erstellt für den Kongress „Perspektiven 2004“ des Westfälischen Gemeinschaftsverbandes.