

Organisatorisch oder organisch – Mitarbeiterkreis 2012

„Herzliche Einladung zum Jugend-Mitarbeiterkreis über-nächsten Mittwoch.“ Der Mittwoch kam, und die Runde der Anwesenden war zur Anfangszeit immer noch sehr übersichtlich. Der Leiter entschied, dass man noch 10 Minuten warten würde. Tatsächlich tröpfelten noch ein oder zwei Mitarbeiter rein. Schließlich eröffnete der Leiter den Abend „offiziell“.



Eine bekannte Beschreibung von Mitarbeiterkreis? Je nach Eurer eigenen Erfahrung entfacht dieser Begriff in der einen Gemeinden Vorfremde, weil es ein Treffen guter Freunde ist. Und wer das verpasst, der verpasst einen wertvollen Abend.

Andere berichten von MAKs mit schier endlosen Tagesordnungen, viel Organisatorischem ... und keiner hat wirklich Lust. Denn wer kommt, geht hinterher mit mind. einem Jöble nach Hause. Und das sind bekanntermaßen immer dieselben Leute.

Mitarbeiterkreise sind wichtig für die Mitarbeiterkultur einer Jugendarbeit/Gemeinde: Im Idealfall finden sich hier die vier Elemente von Mitarbeiterförderung: Geistliches, Pädagogisches, Organisatorisches und Gemeinschaft.

Und wenn nicht? Was, wenn es vor Ort gar keinen MAK (mehr) gibt? Dann macht's einfach und organisch:

Für beinahe jeden Arbeitsbereich der Gemeinde gibt es heutzutage Teams: Konfi-Arbeit, Kinderkirche, Jungschar, Jugendgottesdienste usw. Diese Treffen sind erfahrungsgemäß voll von Organisatorischem, oft auch voll von Gemeinschaftselementen. Aber Geistliches oder Pädagogisches fehlt oder wird schnell abgehakt. Man will ja zum Eigentlichen kommen: der Planung des nächsten Tertials (Weihnachten-Ostern, Ostern-Sommer, Sommer-Weihnachten).

Ich möchte alle, die diese Zeilen lesen und ein Team/Dienstgruppe in der Gemeinde leiten, zu folgendem Gedankenspiel einladen:

1. Wenn sich Mitarbeiterbegleitung nicht partout nicht organisieren lässt – dann begleitet diese Mitarbeiter probeweise organisch. Also in das Bestehende, Natürliche integriert.

In jedem Team – also auch in Eurem – gibt es einen (oder zwei) Leiter und ggf. weitere Mitarbeiter. Ich unterscheide hier bewusst „Leiter“ (=verantwortliche Leiter) und „Mitarbeiter“ (Mitarbeiter, Helfer, Azubis). Aber in einem Team sind – gemäß dieser Definition – nicht alle Mitarbeiter gleichermaßen Leiter. Die Leiter haben den Hut auf, geben häufig Themen vor, setzen Termine, haben ihr Ohr für ihre Mitarbeiter, überlegen ggf. neue Strategien und tragen mehr Verantwortung als die Mitarbeiter. Das sind die Aufgaben der Leiter.

Mir ist diese Unterscheidung sehr wichtig, weil sie Klarheit schafft. (Die DFB-Elf hat ja auch nicht fünf, zehn oder gar 18 Trainer.) Und ich würde mir diese Differenzierung auch im Sprachgebrauch der Gemeinden und Jugendarbeiten wünschen. Denn: Die Sprache denkt für uns.

2. Ich wünsche mir für die Gemeinden unseres Bezirks eine gute, positive innere Haltung zum Thema „Leitung“. Leiter brauchen Rückenstärkung und Interesse durch ihre Verantwortlichen! Ohne dieses beides wird Leitung schnell zum Hass-Job.
3. „Das Entscheidende geschieht in der Kleingruppe.“ Dieser Satz aus dem SOLA-Konzept gilt auch in der Gemeindegemeinschaft. Damit sind nicht nur Jugendkreis und Hauskreis gemeint, sondern das **kann** auch für ein MA-Team gelten. Darüber will ich hier mit Euch nachdenken.
4. Immer wieder wird von Verantwortlichen beklagt, dass die Jung-Mitarbeiter ... armes Bibelwissen hätten/nicht beten könnten/keine Leidenschaft für ihre Gruppen hätten/nicht selbständig genug arbeiten/nicht zuverlässig wären ... Dann könnte das MA-Team das Forum sein, wo erfahrene(re) Leiter/Mitarbeiter die nachkommenden Mitarbeiter hineinnehmen in die faszinierenden Schriften des AT und NT, in leidenschaftliches Beten und Planen für die Gruppe, in gruppenpädagogische Themen und und und. Nehmt diese Mitarbeiter hinein in Eure Gedanken, lasst sie in Euer geistliches Leben schauen und teilt mit Ihnen Eure Vision von Gemeinde und Jugendarbeit.
5. Der Charme einer inhaltlichen Arbeit im MA-Team liegt auf der Hand: Hier kann das o. g. vermittelt werden. Noch persönlicher, unmittelbarer und mit dem Charme, im geschützten Rahmen Fragen stellen zu können. Eine halbe Stunde für solche Themen ist eine realistische Größe. Vielleicht erlebt Ihr die ersten Gehversuche dahin positiv und trifft Euch daraufhin häufiger als dreimal im Jahr.
6. Liebe Leiter, unterschätzt die Wirkung dieser Gedanken nicht! Falls Ihr komplett frustriert seid, weil Euer Jugend-MAK oder Gesamt-MAK schon seit Jahren nicht auf die Füße kommt: Ich bin davon überzeugt, dass sich diese Impulse auch für Euch eignen.
7. „Leitung“ von Gemeinde wird in der Bibel nie bloß organisatorisch verstanden, sondern immer auch „hirtenmäßig“. D.h. wer leitet, soll auch die geistliche Entwicklung seiner Mit-Arbeiter im Blick behalten: sie anregen, sie herausfordern, sie fördern. Das ist ein steiles Anforderungsprofil. Aber ich glaube, dass diese Zielvorgabe unsere Mitarbeiter-Team-Kultur voranbringen würde.
8. Schlussbemerkung: Die am Anfang skizzierte Entwicklung von der aufgabenbestimmten zur umfassenden Begleitung von Jung-Mitarbeitern hat übrigens auch bei uns im Grundkurs-Mentoring stattgefunden. Heute ist die Rolle der Mentoren sehr stark Lebens- und Glaubensbegleitung. Ich bin dankbar für alle Bücher, Referate und Feedbacks in den bald zehn Jahren, die dazu beigetragen haben. Andreas

Fröhliche Weihnachten und ein gesegnetes und glückliches Neues Jahr 2012 wünscht Euch Euer

Evangelisches Jugendwerk/CVJM Bez. Marbach.

