

Nachwuchsförderung in christlichen Gemeinden und Kirchen

Oft fehlt es an allen Ecken und Enden an Nachwuchs. Es stellt sich dann die Frage: wer macht weiter wenn ich gehe, zu alt bin oder ausfalle? Wenn dann neue Mitarbeiter da sind, müssen sie gleich Aufgaben übernehmen und es bleibt keine Zeit sie zu fördern. Aber wenn wir unsere Mitarbeiter weiter bringen und die Qualität unsere Arbeit steigern wollen, müssen wir fördern. Als Leiter müssen wir sowohl Teilnehmer, wie auch Mitarbeiter fördern.

1. Was bringt Nachwuchsförderung?

- **unsere Arbeit wird nachhaltig**
eine Arbeit sollte nie an einem Leiter hängen, falls der Leiter geht muss die Arbeit weitergehen können
- **wir multiplizieren uns und unsere Fähigkeiten**
durch Multiplikation wächst eine Idee, eine Arbeit, schließlich das Reich Gottes wesentlich schneller als wenn einer alles macht
- **Mitarbeiter und Leiter für andere Bereiche der Gemeinde werde ausgebildet**
- **sich selbst überflüssig machen**
viele aktive MA in der Gemeinde haben zu viel zu tun, und noch mehr gute Ideen. Wenn es genug gute Leute gibt die uns unsere Aufgaben übernehmen, haben wir Zeit für neue Projekte. Schöne Aussicht oder :-)
- **Menschen erwerben neue Kompetenzen (fachliche aber auch persönliche)**
- **Menschen werden in ihrem Glauben weitergebracht**
- **Menschen werden zu mündigen und verantwortungsvollen Christen**

Es darf aber auch nicht verschwiegen werden, dass Nachwuchsförderung Arbeit macht. Es kostet oft viel mehr Zeit und Energie, jemanden etwas beizubringen und ihn in die Sache mit hinein zu nehmen, als es einfach selbst zu erledigen.

2. Wen sollen wir fördern?

Im Grunde genommen gehört jeder Mitarbeiter und Teilnehmer in die Kategorie "Nachwuchs" und deswegen ist jedem auch die Nachwuchsförderung gewidmet.

Ein Teenie, der noch nirgendwo mitarbeitet, ist als Teeniehelfer oder Minileiter Nachwuchs für die Kinder oder Jungschararbeit. Ein Teeniehelfer ist potentieller Nachwuchs für den Mitarbeiterkreis der Kinderarbeit. Ein Mitarbeiter in der Kinderarbeit ist evtl. Nachwuchs für die Gesamtleitung der Kinderarbeit, oder für die Mitarbeit in irgendeinem anderen Bereich der Gemeinde.

So ist jeder, Teilnehmer, Mitarbeiter oder Leiter immer für irgendeine andere Aufgabe "Nachwuchs" und bedarf der Förderung um diese Aufgabe leisten zu können.

3. Was wollen wir an dem Nachwuchs fördern?

- Kenntnisse
 - Bibelwissen
 - Fähigkeiten für die jeweilige Arbeit
- Persönlichkeit
- Beziehung zu Gott

Die verschiedenen Dinge bedingen und beeinflussen sich natürlich gegenseitig aber sie müssen sie alle im Blick haben. Es nützt wenig wenn unsere MA super fachlich ausgebildet, aber in ihrer Persönlichkeit unausgereift sind und keine stabile Beziehung zu Gott haben.

4. Wie ist Nachwuchsförderung möglich?

a) Weniger Aufgabenorientierung, mehr Personenorientierung

Normalerweise stellt sich ein Leiter vor die Gemeinde oder die Jugendgruppe und macht Werbung für eine Aufgabe die gemacht werden muss: "wir suchen Mitarbeiter für die Kinderstunde, für das Simmerlager usw." Wenn es dann gut läuft werden diese Personen dann in ihre Aufgaben eingeführt, wenn es nicht so gut läuft dann passiert nicht ein mal das. Aber wenn wir so vorgehen fördern wir nicht in erster Linie die Personen, wir fördern die Aufgaben die erledigt werden müssen. Schließlich stehen dann die Aufgaben im Vordergrund und nicht die Personen.

Wenn wir Nachwuchsförderung betreiben wollen, in dem Sinne dass wir in erster Linie die Personen fördern wollen müssen wir in diesem Punkt umdenken.

Wie wäre es, wenn wir uns eine Gruppe oder eine Person anschauen würden und dann versuchen das Potential zu sehen, dass in ihr steckt. Was kann die Person? Wo liegen ihre Gaben? Welcher Bereich der Mitarbeit macht ihr Spaß? In welchem Bereich möchte die Person gefördert werden und weiterkommen?

Wenn wir dann das Potential einer Person oder einer Gruppe kennen, können wir auch Aufgaben und Möglichkeiten suchen, die Person in diesem Bereich zu fördern. Vielleicht werden dann nicht alle unsere Aufgaben erledigt, aber die Personen werden in dem Bereich gefördert in dem sie Ihre Stärken haben und in dem sie gefördert werden wollen.



Für Nachwuchsförderung brauchen wir keinen neuen Arbeitszweig in den Gemeinden, jeder Bereich sollte seinen Nachwuchs fördern!

b) Fordern aber nicht überfordern

Fördern, geht nicht ohne herausfordern und fordern. Der Geförderte darf aber nicht überfordert werden.

Jeder Mensch hat verschiedenen Zonen in seinem Leben. Die Grenzen sind bei jedem Menschen und in jedem Lebensbereich unterschiedlich.

1. Komfortzone

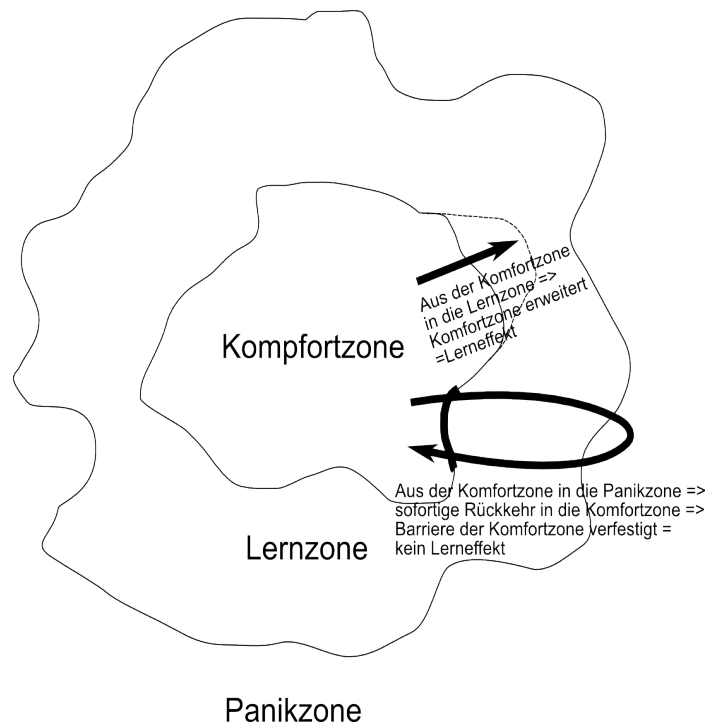
Hier lebt er jeden Tag, da ist alles in Ordnung, er fühlt sich sicher. Die Dinge die ihm hier begegnen sind vertraut. (z.B. auf einem SoLa ein Zelt aufbauen)

2. Lernzone

Hierher wagt er sich hinaus, aber es ist Neuland. Es ist aufregend aber machbar. Hier ist der Mensch gefordert aber nicht überfordert. (z.B. für eine Jungscharstunde ein Spiel vorbereiten und es durchführen)

3. Panikzone

Hier ist ganz unsicheres Gebiet, wer in einem Bereich seines Lebens in die Panikzone gerät kriegt auch Panik und kehrt so schnell wie möglich in die Komfortzone zurück. Aus dieser wagt er sich jetzt erst recht nicht raus, nicht mal in die Lernzone. (z.B. am Sonntag vor 200 Leuten eine Predigt halten)



Wenn wir Menschen effektiv und langfristig fördern wollen, müssen wir sie immer wieder aus der Komfortzone in die Lernzone bringen, und damit die Komfortzone erweitern. Wenn wir sie aber überfordern stellt sich meist der gegenteilige Effekt ein.



Über kleine Fortschritte freuen und die geförderte Person dafür loben, das motiviert!

c) Förderung in drei Schritten

1. Ich mache, du schaust zu

Im ersten Schritt hat der Geförderte die Möglichkeit einfach nur zuzuschauen, er hat keine Verantwortung und muss nichts selber machen. Aber er lässt sich nicht nur berieseln, er schaut aktiv zu. Was macht sein Mentor, wie macht er es, was findet er gut und was nicht. Diese Dinge werden später durchgesprochen, der Mentor kann erklären wie er sich vorbereitet hat, warum er was und wie gemacht hat.

2. Wir machen gemeinsam

In diesem Schritt arbeitet der Förderer mit dem Geförderten zusammen an der jeweiligen Aufgabe. z.B. bereiten sie gemeinsam eine Jungscharstunde vor. Der Geförderte hat die Möglichkeit seine Ideen und Vorschläge einzubringen. Diese werden gehört und besprochen, aber der Mentor entscheidet ob und in welchem Umfang sie umgesetzt werden. Dieser Zustand darf nicht statisch sein, der Geförderte kriegt mit der Zeit immer mehr Verantwortung delegiert. Der "Nachwuchs", wächst in die Aufgabe rein. Das Ziel ist ihn fähig zu machen, die gesamte Verantwortung zu übernehmen.

3. Du machst, ich schaue zu

Hier muss der Geförderte die Möglichkeit und die Freiheit erhalten seinen eigenen Stil zu entwickeln. Der Mentor gibt Tipps und Anregungen, stellt Fragen und stellt seine Erfahrungen zur Verfügung, muss aber die Aufgabe wirklich delegieren und abgeben können. Wenn er dem Geförderten diese Freiheit nicht gibt und verlangt, dass alles so weiter läuft wie bei ihm, wird der Geförderte entweder nie wirklich selbständig oder verlässt irgendwann seinen Lehrer um was eigenes zu machen.



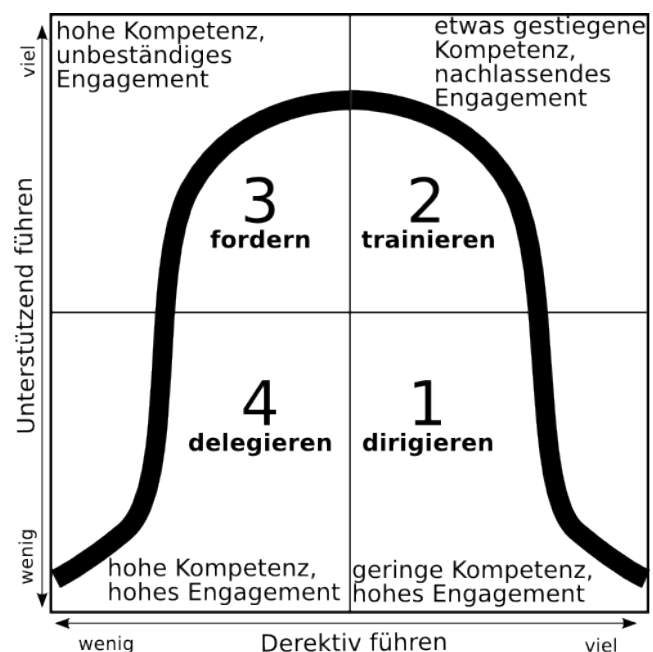
Der Nachwuchs ist, besonders am Anfang, nicht perfekt, er macht Fehler und darf sie auch machen!

d) Unterschiedliche Führungsstile bei der Nachwuchsförderung

Jemanden zu fördern, hat viel mit Führung und Leitung zu tun. Da sich diese Person aber weiterentwickelt darf mein Führungsstil nicht durch die ganze Zeit der gleich bleiben. Wenn die Person gerade am Anfang steht und ich sie in eine Aufgabe einführen möchte muss ich anders leiten, als wenn die Person schon so selbständig ist, dass sie die Aufgabe fast alleine bewältigt.

Bodo Schäfer und Boris Grundl gehen in ihrem Buch "Leading Simple" von vier verschiedenen Stadien eines Mitarbeiters aus¹:

"Ein Leader sollte seine Mitarbeiter stets mit System fördern. Dieses System berücksichtigt, dass jeder Mensch vier Phasen durchlaufen kann und dass er in jeder Phase einen anderen Führungsstil benötigt. Die Phasen bestimmen sich danach, wie viel Kompetenz und Engagement der Mitarbeiter hat.



¹ ähnliche Modelle finden sich auch bei anderen z.B. das Reifegradmodell nach Hersey und Blanchard: [http://de.wikipedia.org/wiki/Reifegradmodell_\(F%C3%BChrungslehre\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Reifegradmodell_(F%C3%BChrungslehre))

In der *ersten Phase* - geringe Kompetenz, hohes Engagement - gibt der Leader genau vor, was der Mitarbeiter tun muss. Er dirigiert.

In der *zweiten Phase* - etwas gestiegene Kompetenz, nachlassendes Engagement - muss der Leader mit dem Mitarbeiter trainieren, Ziele zu setzen, und das Erreichen dieser Ziele kontrollieren.

In der *dritten Phase* - hohe Kompetenz, unbeständiges Engagement - muss der Mitarbeiter gefordert werden.

In der *vierten Phase* - hohe Kompetenz, hohes Engagement - kann der Leader delegieren und Verantwortung abgeben."²

Der Leiter bzw. de Mentor muss erkennen in welcher Phase ein Mitarbeiter sich befindet und ihn entsprechend führen um ihn dadurch zur nächsten Phase zu begleiten. Damit kann man nicht von dem einem richtigen Führungsstil sprechen, der Führungsstil muss der Situation angepasst werden in dem die zu fördernde Person steht.

² Bodo Schäfer, Boris Grundl; Leading Simple: Führen kann so einfach sein; GABAL Verlag, Offenbach; 2. Auflage 2008; S. 54