

Christoph Haus (Hrsg.)
unter Mitarbeit von Kerstin Geiger, Volkmar Hamp, Juliane Neumann, Ester Nicko und Dagmar Wegener
für das Gemeindejugendwerk des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland K.d.ö.R.

UP TO YOU – AUF DICH KOMMT ES AN!

Die Konzeption der Kinder- und Jugendarbeit des Gemeindejugendwerkes
menschenbezogen – christuszentriert – handlungsorientiert

Band 4: Mitarbeit und Planungsarbeit

Mitarbeit und Planungsarbeit

Einführung

Vor euch liegt Band 4 unseres „UP TO YOU“-Materials!

Band 1 dieses vierteiligen Basismaterials für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen stellt – unter den Stichworten „menschenbezogen“, „christuszentriert“ und „handlungsorientiert“ – die theologischen und pädagogischen Grundlagen unserer Konzeption vor.

Band 2 enthält den dazu passenden „UP TO YOU“-Methodenkoffer.

Band 3 dokumentiert Stundenentwürfe, Bibelarbeiten, Aktionen und Projekte, die auf der Grundlage dieser Konzeption und mit Hilfe der entsprechenden Methoden in unterschiedlichen Zusammenhängen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erarbeitet und durchgeführt worden sind.

Der vorliegende 4. Band nun beschäftigt sich mit Mitarbeit und Planungsarbeit im „UP TO YOU“-Konzept.

Ein wesentlicher Aspekt des „UP TO YOU“-Konzepts ist nämlich die veränderte Rolle, die Mitarbeitende darin spielen: Sie sind nicht mehr die, die alles selber tun und den Kids ein fertiges Programm präsentieren. Sie sind vielmehr „Ermöglicherinnen“ und „Ermöglicher“, die den Kindern und Jugendlichen in ihren Gruppen helfen, ihr eigenes Programm zu gestalten und so eigene Erfahrungen „aus erster Hand“ zu machen – ganz nach dem Motto Maria Montessoris: „Hilf mir, es selbst zu tun!“.

Die folgenden Bausteine und Methoden helfen Mitarbeitenden und Mitarbeiterkreisen zum besseren Verständnis ihrer (neuen) Rolle, ihrer Aufgaben und ihrer Begabungen. Und sie vermitteln praktisches Knowhow zum Thema „Planen im ‚UP TO YOU‘-Konzept“, denn auch hier gilt: Nicht Mitarbeitende planen für Kinder und Jugendliche, sondern sie helfen Kindern und Jugendlichen, „es selbst zu tun“!

Volkmar Hamp

→ Zum Verständnis von Mitarbeit und Planungsarbeit im „UP TO YOU“-Konzept vgl. Band 1, Seite 39-41 („Mitarbeit: Begleiten und Wege weisen“).



Zum Einstieg in das Thema „Mitarbeit“: Ein kleiner „Test“ und ein Spiel!

1. Teste dich selbst!

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | 10-15 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Fragebogen (s.u.) |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende bekommen einen ersten Impuls zum Nachdenken über ihr Mitarbeitersein. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Durch den Test verstehen Mitarbeitende, dass sie mehr sind als nur „Programmgestalterinnen“ und „Programmgestalter“. |
| Autorin | Dagmar Wegener |



Fragebogen

1. Die nächste Gruppenstunde steht an und du bist dran. Was tust du?

- Du schnappst dir das Sonntagsschulmaterial, das noch von früher in deinem Regal steht, und bastelst eine Stunde daraus. (3 Punkte)
- Du meldest dich bei deiner/m GruppenleiterIn krank und verdrückst dich. (0 Punkte)
- Du suchst im Internet nach fertigen Stundenentwürfen zu deinem Thema, druckst sie dir aus und gestaltest daraus deine Stunde. (5 Punkte)
- Du fragst dich und Gott, was die Kids in der vergangenen Woche wohl erlebt haben, und machst es zum Thema deiner Stunde. (10 Punkte)

2. Im Gottesdienst willst du das Bundesjugentreffen (BUJU) ansagen. Wie machst du das?

- Du informierst die Pastorin oder den Pastor eine Minute vor Gottesdienstbeginn, dass du den BUJU-Flyer vorlesen willst. (3 Punkte)
- Du motivierst deine Jugendlichen, einen von dir geschriebenen Sketch zu spielen, und erklärst dann die Fakten. (5 Punkte)
- Du fragst die Jugendlichen in deiner Gruppe, wie man das BUJU gemeinsam ansagen könnte (und dabei vielleicht noch Geld für die Zugfahrt sammeln kann). (10 Punkte)
- Dir ist es egal, ob die Gemeinde erfährt, was ihr so macht. (0 Punkte)

3. Du bist in einer Gruppenstunde mitten im Programm und ein Jugendlicher spielt plötzlich an seinem Handy rum und stört. Was tust du?

- Du schnappst dir heimlich dein eigenes Handy und rufst ihn an. (5 Punkte)
- Du schnauzt ihn an und wirfst ihn hochkant raus. (0 Punkte)
- Du wirst unsicher, ob dein Thema vielleicht zu langweilig ist, und brichst schnell mit einer Gebetsgemeinschaft das Programm ab. (3 Punkte)
- Du fragst ihn direkt, ob er das Handy bitte kurz weglegen kann. In der nächsten Gruppenstunde spricht ihr als Gruppe über die Handynutzung während des Programms und erarbeitet euch gemeinsame „Regeln“ dafür. (10 Punkte)

Bestimmt hast du gemerkt, dass das kein „wissenschaftlicher“ Test zur Selbsteinschätzung von Mitarbeitenden ist. (Einen solchen Test – na ja, auch nicht wirklich wissenschaftlich, aber durchaus ernst gemeint! – findest du unten, auf den Seiten 20-21.) Trotzdem bringen dich diese drei Fragen und die vorgeschlagenen Antwortmöglichkeiten vielleicht auf die Spur, worum es beim Mitarbeitersbild im „UP TO YOU“-Konzept geht. Nein? Dann kommt hier noch ein kleines Spiel:

2. Spiel: „Überraschungssituationen“

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | 3-8 Personen pro Kleingruppe |
| Zeitraumen | 10-45 Minuten |
| Arbeitsform | Gruppenarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Situationsbeschreibungen (s.u.), Briefumschläge, Würfel |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeiterkreise üben, wie sie mit Problemen, Anforderungen und Möglichkeiten ihrer Mitarbeit umgehen. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Das Mitarbeiterbild in UP TO YOU ist ein anderes als in der „klassischen“ Arbeit mit Kindern, Teenies und Jugendlichen. Dieses wird durch dieses Spiel erlebt! |
| Autorin | Dagmar Wegener |

Durchführung:

Jede Gruppe erhält einen Würfel und einen Briefumschlag. Der Briefumschlag enthält verschiedene Zettel, auf denen Situationen beschrieben sind, die in der Gruppenarbeit vorkommen können (s.u.). Es wird reihum gewürfelt. Bei einer 3 oder 6 müssen die Betroffenen den Briefumschlag öffnen und einen der Zettel herausnehmen, vorlesen und sich dazu äußern. Die Gruppe kann nun über die Situation oder die Äußerung diskutieren. Wenn das Thema erschöpft ist (oder die Gruppe keine Lust mehr hat), wird weiter gewürfelt.

Variationen:

Man kann auch „leichtere“ und „schwierigere“ Situationen entwickeln. Bei der Ziffer 3 darf man dann eine leichtere Situation bearbeiten und bei der 6 eine schwerere.



Situationsbeschreibungen (Beispiele):

| |
|---|
| Nachts um drei klingelt dein Telefon. Jemand aus deiner Gruppe ist dran und erzählt dir, dass er sich von seiner Freundin getrennt hat und nun total verzweifelt ist. Was tust du? |
| Deine Gemeindepastorin kommt zu dir und will, dass du in der nächsten Woche noch einen Termin übernimmst. Du bist aber schon an vier Abenden für deine Gruppe unterwegs. Was tust du? Und wie begründest du deine Antwort? |
| Du hast dir ein super Programm für deine Gruppe ausgedacht. Mitten im Programm fängt Christina an, zu stören. Wie gehst du damit um? Und warum? |
| Zu dir kommt der Vater eines Kindes, das bei dir im Kindergottesdienst ist. Es hat seinem Vater erzählt, dass es sich total langweilt. Wie gehst du mit der Situation um? |
| In einer Jugendstunde merkst du, dass die Jugendlichen auf eine Frage keine Antworten wissen und nicht diskutieren wollen. Wie sieht deine Reaktion aus? |
| Im Jugendgottesdienst bist du für die Musik zuständig. Eine Jugendliche kommt zu dir und bietet sich an beim Singteam mitzumachen. Sie entspricht nicht deinem Anspruch von Professionalität. Was sagst du ihr? |
| Im Kindergottesdienst spielt ihr mit den Kindern die Geschichte von David und Goliath nach. So wie die Kinder die Geschichte spielen, gewinnt Goliath. Wie geht ihr als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit um? |
| Eine Jugendliche kommt vor der Jugendstunde zu dir und erzählt dir, dass sich ihre Eltern scheiden lassen. Bringst du das Thema Scheidung in die Jugendstunde ein? Begründe deine Antwort. |

Und? Ist es jetzt etwas klarer? Bestimmt!



Wer bin ich eigentlich?

Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit, Entwicklung und Berufung und mit dem eigenen Glauben

Diese Bausteine und Methoden helfen Mitarbeitenden und Mitarbeiterkreisen, ihren persönlichen Werdegang zu reflektieren und sich ihrer Berufung gewiss zu werden:

1. Meine „geistliche Landkarte“ (Mindmap)

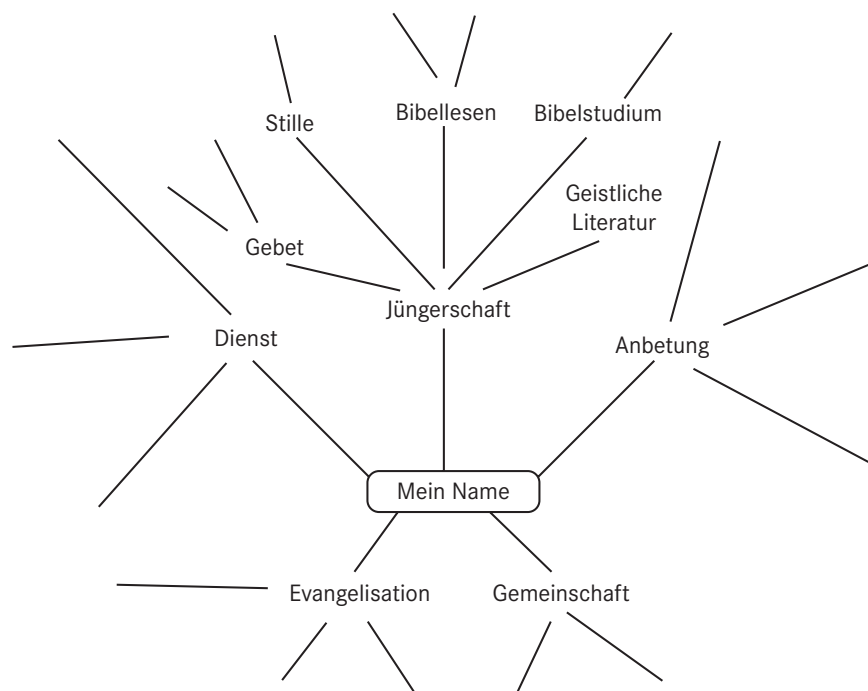
→ Zum Thema Mindmap
vgl. Band 2, Seite 15

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | 30 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Papier und Stifte, farbige Marker |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende reflektieren ihre Beziehung zu Gott und ihr Leben als Christ. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Christuszentrierte Mitarbeit braucht solche Phasen des Nachdenkens über die Mitte des eigenen Glaubens. |
| Quelle/Autor | unbekannt |

Durchführung:

Nimm dir ein leeres A3 Blatt Papier und eine halbe Stunde Zeit. Hier geht es darum, dass du dir über deine Beziehung zu Gott und dein Christsein Gedanken machst.

Schreib in die Mitte des Blattes deinen Namen. Davon gehen nun fünf Stränge aus. Die fünf Stränge entsprechen den Grundgedanken des Buches „Leben mit Vision“ von Rick Warren: Dienst, Jüngerschaft, Anbetung, Evangelisation und Gemeinschaft. Überleg dir nun jeweils zu diesen fünf Bereichen des Christseins, was sie dir bedeuten und wie du sie umsetzt. Stell dies mit Hilfe einer „Mindmap“ dar.



Zum Beispiel:

Jüngerschaft bedeutet, in der persönlichen Beziehung zu Jesus zu wachsen. Darum passen hier solche Punkte wie Gebet, Stille, Bibellesen, Bibelstudium oder Geistliche Literatur. Beim Thema Anbetung geht es nicht nur um einen Liederstil, sondern um Anbetung als Lebensstil. Bei Gemeinschaft geht es nicht um einen Kuschelclub, sondern um den tatkräftigen Zusammenhalt untereinander.

Baue so die „Mindmap“ immer mehr aus, je nachdem, was die einzelnen Bereiche für dich bedeuten.

Wenn du fertig bist, nimm dir drei verschiedene Farben und markiere einzelne Überlegungen (z.B. grün für Themen, die du gut drauf hast und die dir Spaß machen, blau für Themen, die du dir mehr wünschst und wo du vorankommen willst, und rot für Bereiche, die du gerade meidest, die du nicht verstehst und zu denen du keinen Zugang hast).

Werte nun für dich deine „geistliche Landkarte“ aus: Wo stehst du zur Zeit? Was macht das mit dir? Möchtest du Bereiche ausbauen oder ganz neu entdecken?

2. Eine Berufungsgeschichte (Exodus 3,1 – 4,17)

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitrahmen | ca. 30 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Bibel/Bibeltext, evtl. Papier und Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende reflektieren ihre eigene Berufung anhand einer Berufungsgeschichte aus der Bibel. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Mitarbeit im „UP TO YOU“-Konzept braucht solche Phasen des Nachdenkens über die eigene Berufung. |
| Quelle/Autor | unbekannt |

Durchführung:

1. Lies Exodus 3,1 – 4,17

In diesem Berufsgespräch bringt Mose nacheinander Einwände, die Gott jeweils aufgreift und entkräftet. So wehrt Mose sich zum Beispiel gegen seine Berufung, indem er sagt, dass er Gott gar nicht wirklich kennt oder nicht gut reden kann. Doch Gott bleibt dran, stellt sich Mose vor und verspricht ihm, dass er ihm einen „rhetorischen Nachhilfekurs“ gibt. Zum Schluss wird Gott dann aber doch ungeduldig und schickt ihn los. Aber nicht allein: Gott stellt ihm seinen Bruder Aaron an die Seite und er bekommt einen Stab als Zeichen der Macht Gottes mit auf den Weg.

2. Überlege dir nun, zu welchen Aufgaben Gott dich beruft und berufen will. Finde heraus, welche bewussten oder unbewussten Einwände du dazu hast. Welche Bedenken, Sorgen, Ängste hast du, wenn du daran denkst, was Gott mit dir vorhat?

3. Versuche, dir klar zu machen, was Gott dir zu deinen Einwänden gerne sagen will. Vielleicht entdeckst du Parallelen zu biblischen Berufungsgeschichten und kannst Gottes Aussagen auch für dich in Anspruch nehmen.

4. Zum Schluss überlege, wer für dich ein „Aaron“ sein kann, den Gott dir an die Seite stellt. Und denke darüber nach, welche Dinge, Gaben, Fähigkeiten und Umstände Gott dir als Zeichen seiner Macht und Nähe mitgegeben hat.



Ich finde meinen Platz!

Nachdenken über Stärken und Schwächen

Für die Mitarbeit im „UP TO YOU“-Konzept gilt dasselbe, was auch für den Umgang mit den Teilnehmenden gilt: Sie soll menschenbezogen, christuszentriert und handlungsorientiert sein. Darum gehört das Nachdenken über die eigene Persönlichkeit und das eigene Begabungsprofil unbedingt zur Mitarbeit im „UP TO YOU“-Konzept dazu! Alle Mitarbeitenden sollen ihren Platz in der Mitarbeit finden und nicht gegen die eigene Persönlichkeit oder das eigene Begabungsprofil an-arbeiten müssen. Die folgenden Methoden und Übungen können dabei helfen, im Blick auf die eigene Mitarbeit zu einer besseren Selbsteinschätzung und Klarheit zu kommen.

1. Welcher Mitarbeitstyp bin ich?

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitrahmen | ca. 20 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Materialblatt, Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende führen sich ihre Stärken vor Augen. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Die Methode ist „menschenbezogen“. |
| Autor | Helmut Peiniger |

Durchführung:

1. Lies das Materialblatt „Mitarbeitende im „UP TO YOU“-Konzept“ (Band 1, Seite 39-40) durch und unterstreiche das, was du gut kannst.
2. Streiche weg, was dir nicht liegt.
3. Welche Aufgaben möchtest du in Zukunft übernehmen?

2. „Die Rückseite des Mondes“

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitrahmen | ca. 20 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Papier, Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende führen sich ihre Stärken und Schwächen vor Augen. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Die Methode ist anschaulich und „menschenbezogen“. |
| Autor | Helmut Peiniger |

Durchführung:

1. Jede Person schreibt auf je einen Zettel die persönlichen Fähigkeiten, die sie für ihre am besten und am schwächsten ausgebildeten Begabungen hält.

2. Auf die Rückseite des Zettels wird jeweils die Kehrseite dieser Fähigkeit notiert, wie etwa: Vorderseite: Ich kann sehr gut reden. – Rückseite: Ich neige dazu, die anderen unter den Tisch zu quasseln. Das kann man vom Positiven zum Negativen machen, ebenso wie vom Negativen zum Positiven. Zum Beispiel auf der Rückseite: Ich habe wenig Bibelkenntnis. – Vorderseite: Deshalb ist für mich vieles, was ich in der Bibel lese, ganz neu und ich mache täglich neue Entdeckungen.

Auf diese Weise quasi „die Rückseite des Mondes“ wahrzunehmen, hilft dabei, die möglichen „Schwächen“ zu entdecken, die in den eigenen „Stärken“ liegen, aber auch die „Stärken“, die sich in den eigenen „Schwächen“ verbergen.

3. Zwei Assoziationsübungen

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | 30-60 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit, Gespräch in Zweier- und Vierergruppen, „Auswertung“ im Plenum |
| Ort | egal |
| Material | Papier und Stifte, evtl. weiteres Kreativmaterial (s.u.) |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende reflektieren sehr anschaulich über ihr Verständnis vom Mitarbeitersein und kommen darüber ins Gespräch. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Die Methode ist anschaulich und kreativ. Die Mitarbeitenden denken über sich selbst und ihre Rolle nach. Ihr Bild von sich selbst setzen sie in Bilder um. Damit ist die Übung „menschenbezogen“ und „handlungsorientiert“. |
| Autor | Helmut Peiniger |

Durchführung:

1. Wähle dir die Übung aus, die dir am leichtesten fällt:

Übung 1: Werkzeug, Pflanze, Tier

An welches Werkzeug, welche Pflanze, welches Tier denkst du, wenn du die Worte „Mitarbeiterin“ oder „Mitarbeiter“ in der Kinder- oder Jugendarbeit hörst?

Übung 2: Vergleiche finden

„Mitarbeiterin sein ist wie ...“, „Mitarbeiter sein ist wie ...“

„Mein Motto in der Gemeinde-/Jugendarbeit lautet: ...“

„Mein Credo (das, was ich glaube) zur Kinder- oder Jugendarbeit ist folgendes: ...“

Du kannst entweder mit Worten, mit Zeichnungen oder mit einer Skulptur (aus Holz, Stein, Papier) auf die Frage antworten.

2. Ausspinnen

Nimm dir 10-15 Minuten Zeit, eine Idee zu finden und sie etwas auszuspinnen. Du kannst dich dabei in eine ruhige Ecke setzen oder durch die Gegend laufen.

3. Gespräch

Dann suche dir jemanden, der ebenfalls fertig nachgedacht hat, und stellt einander eure Ergebnisse vor. Fragt nach, bis ihr einander so gut verstanden habt, dass ihr euch einem anderen Pärchen vorstellen könnt (z.B. „Silvia sieht sich als Mitarbeiterin wie ... Dabei ist ihr wichtig ... Ganz besonders schön findet sie ...“ – oder so ähnlich ...). Alle sollten sich so verstanden fühlen, wie sie sich selbst sehen! Niemandem soll etwas übergestülpt werden!

4. Zusammenfassung

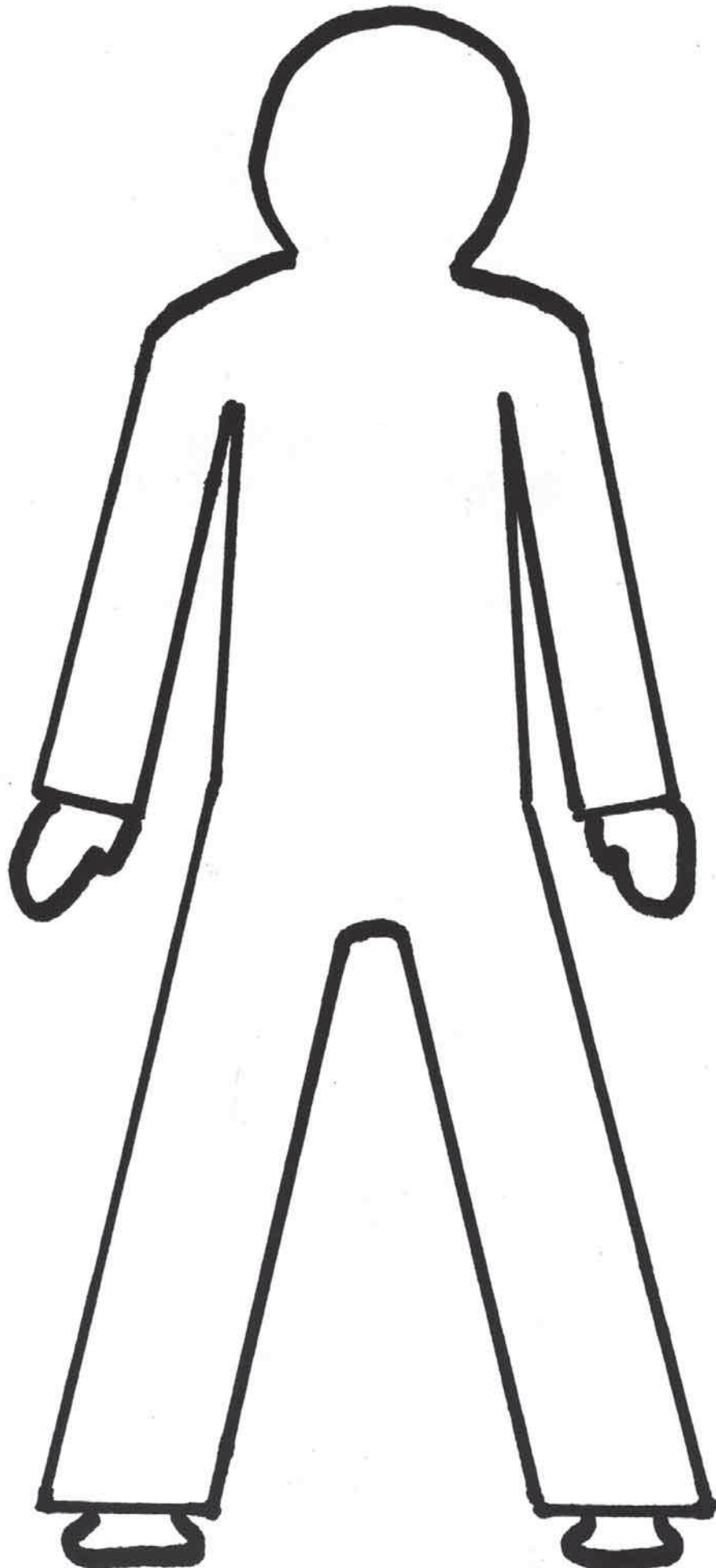
Wenn ihr euch zu viert eure Ideen vorgestellt und nachgefragt habt, bis ihr die Bilder oder Bildworte der anderen gut verstanden habt, nehmt einige Zettel und formuliert für alle aus eurer Runde, was sie oder er aus eurer Sicht gut kann. Notiert jede Idee auf einen Zettel, der nicht den Namen der Person, sondern das Stichwort trägt (z.B. „Die Rose kann ...“) und gebt ihn an die anderen weiter. Alle dürfen jetzt den eigenen Zettel öffnen und sich das „Fremdbild“ anschauen, das die anderen von ihr oder ihm entworfen haben.

4. Eine Körpermeditation

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | ca. 30 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit, Zweiergespräch |
| Ort | egal |
| Material | Kopiervorlage „Körpermeditation“ (s.u.), Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende reflektieren anhand einer Körpermeditation über ihre Stärken und Schwächen und kommen darüber miteinander ins Gespräch. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Die Methode ist anschaulich und „menschenbezogen“. |
| Autor | Helmut Peiniger |

Durchführung:

1. Reflektiere für dich wie du dich in deiner Mitarbeit fühlst.
2. Fülle für dich das Blatt mit der Körperumrisszeichnung (siehe Kopiervorlage!) aus. „Was sitzt dir im Nacken?“, „Was lässt dein Herz hüpfen?“, „Was geht dir am ... vorbei?“, „Was geht dir durch den Kopf?“, „Was tut deine rechte Hand, was die linke nicht wissen darf?“ ...
3. Auf ein zweites Blatt schreibst du all das über dich auf, was du anderen an Wissen über dich gestattest. (Jede Person hat eine eigene Grenze, wie viel Einblick sie anderen Menschen in die privaten Sphären ihres Lebens gewährt. Es sollen nicht alle wissen, was ich von mir selbst denke, wenn ich ganz ehrlich bin. Manches geht auch nur mich etwas an! Orientiere dich dabei an deinen eigenen Grenzen – nicht an denen deines Nachbarn.)
4. Such dir eine Person und sprich mit ihr darüber, was deine Stärken und Schwächen sind und was dich in deiner Mitarbeit belastet und was dir Spaß macht.
5. Überlegt gemeinsam, was beides zusammen für dich zu bedeuten hat. Liegt vielleicht ein Wechsel deiner Aufgaben an?



5. Der „UP TO YOU“-Mitarbeitstest

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | ca. 20 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Mitarbeitstest und Auswertungsbogen (s.u.), Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mit Hilfe dieses Tests (s.u.) reflektieren Mitarbeitende ihre eigenen Stärken und Schwächen im Blick auf „UP TO YOU“. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Aspekte, die für das Bild der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im „UP TO YOU“-Konzept wichtig sind, werden aufgegriffen und auf die eigene Person bezogen. |
| Autor | Gunnar Bremer |

Damit ihr herausfinden könnt, was eure Rolle in eurer Gruppe sein kann, hier ein Test. Ihr könnt ihn im Mitarbeiterkreis gemeinsam ausfüllen, auswerten und dann darüber sprechen, ob eure Aufgabenverteilung euren Begabungen und eurer Rolle entspricht



Mitarbeiter sind ... / Mitarbeiterkreise brauchen ...

Auswertung: Punkte zur jeweiligen Frage eintragen und zeilenweise addieren!

| | | | |
|----|----|----|-----------------------------|
| 1 | 14 | 27 | Beter |
| 2 | 15 | 28 | Hirten/Leiter |
| 3 | 16 | 29 | Botschafter |
| 4 | 17 | 30 | Talentsucher |
| 5 | 18 | 31 | Ermöglicher |
| 6 | 19 | 32 | Vorbilder |
| 7 | 20 | 33 | Herausforderer |
| 8 | 21 | 34 | Moderatorer |
| 9 | 22 | 35 | Souvenirsammler |
| 10 | 23 | 36 | Ermutiger |
| 11 | 24 | 37 | Coaches |
| 12 | 25 | 38 | Weichensteller |
| 13 | 26 | 39 | Vorbilder im Glauben |



| | sehr stark | stark | weniger stark | nur sehr schwach | gar nicht | |
|--|------------|-------|---------------|------------------|-----------|--|
| Kreuze an, welche Aussagen auf Dich zutreffen | | | | | | |
| 1 | | | | | | Du bittest Gott gerne darum, dass du selbst und die dir anvertrauten Kinder und Jugendlichen ihn erfahren und im Glauben wachsen. |
| 2 | | | | | | Du arbeitest nicht programmorientiert sondern personenorientiert. |
| 3 | | | | | | Du fühlst dich als wie ein stellvertretender Sprecher Gottes in dieser Welt. |
| 4 | | | | | | Du siehst die Möglichkeiten, die sich in einzelnen Kindern und Jugendlichen verbergen. |
| 5 | | | | | | Du schaffst den äußeren, sicheren Rahmen, damit Kindern und Jugendliche sich engagieren können. |
| 6 | | | | | | Du lebst deine Beziehung mit Gott transparent und authentisch vor. |
| 7 | | | | | | Du forderst Kinder und Jugendliche heraus, große Dinge zu glauben und zu tun. |
| 8 | | | | | | Du förderst den Dialog und achtest darauf, dass niemand „untergebuttert“ wird. |
| 9 | | | | | | Du sorgst für sinnvolle Dokumentationen, um bleibende Erinnerungen zu schaffen. |
| 10 | | | | | | Du ermutigst Kinder und Jugendliche, dass ihre Beiträge wertvoll und hilfreich sind. |
| 11 | | | | | | Du bist bereit, auf veränderte Situationen schnell zu reagieren und notfalls die sorgfältige Vorplanung über den Haufen zu werfen. |
| 12 | | | | | | Du stellst den Kontakte zu anderen Ebenen her (Gemeindeleitung, Gemeindejugendwerk, Ämter ...). |
| 13 | | | | | | Du teilst wie eine Mutter das Leben deiner Gruppenmitglieder. |
| 14 | | | | | | Deine Arbeit prägt das Wissen, dass letztlich Gottes Geist allein Veränderung und Heilung bewirkt, die bei dir selbst anfängt und sich auf deine Gruppenmitglieder auswirkt. |
| 15 | | | | | | Du hast den Einzelnen, aber auch die Dynamik deiner Gruppen im Blick. |
| 16 | | | | | | Du redest von dem, was kein Mensch sich selber sagen kann: von der bedingungslosen Liebe Gottes. |
| 17 | | | | | | Du weißt, welche Person in deiner Gruppe was kann - und was nicht. |
| 18 | | | | | | Dir sind die Beiträge von Kindern und Jugendlichen wichtiger, als ein perfektes Programm. |
| 19 | | | | | | Dir geht es nicht um Perfektion, sondern um gemeinsames Leben und Glauben. |
| 20 | | | | | | Du bist begeistert von dem, was Gott Kindern und Jugendlichen alles zutraut. |
| 21 | | | | | | Du machst Problemstellungen deutlich und bietest nicht ständig selbst Lösungen an, sondern streichst gefundene Lösungsansätze heraus. |
| 22 | | | | | | Video- oder Audioaufnahmen, Gruppentagebücher und Fotoalben sorgen nach deiner Meinung für Kontinuität und Identität in der Gruppen. |
| 23 | | | | | | Du sprichst ängstlichen, entmutigten und zweifelnden Kinder und Jugendliche die Liebe und Gnade unseres himmlischen Vaters zu. |
| 24 | | | | | | Du stehst eher außerhalb der Mannschaft und willst die Gruppenmitglieder im richtigen Moment an der richtigen Stelle einsetzen. |
| 25 | | | | | | Du verstehst dich als Fürsprecher deiner Gruppe. |
| 26 | | | | | | Du bist ganz nah an den Problemen der Kinder und Jugendlichen dran. |
| 27 | | | | | | Im Gebet schenkt dir Gott seine Sichtweise für die Teilnehmer und für die Zukunft der Arbeit. |
| 28 | | | | | | Du schaffst eine gute Balance zwischen Angebot und individueller Nachfrage. |
| 29 | | | | | | Du predigst die Versöhnung mit Gott und lädst zu einem verbindlichen Leben in der Nachfolge ein. |
| 30 | | | | | | Du berätst andere, wie sie ihre Fähigkeiten verbessern und „Reinfälle“ vermeiden können. |
| 31 | | | | | | Du schaffst eher geistliche Erlebnis und Erfahrungsräume, als selbst das Programm zu gestalten. |
| 32 | | | | | | Deine Arbeit prägt das Wissen, dass dein Verhalten Kinder und Jugendliche mehr prägt als eine Bibelarbeit. |
| 33 | | | | | | Du hast eine große Vision für die Kinder und Jugendlichen in deiner Gruppe. |
| 34 | | | | | | Du arbeitest darauf hin, dass die Teilnehmer selbst mündige Christen werden und Entscheidungen treffen. |
| 35 | | | | | | Du (lebst nicht nur im Morgen, sondern) erinnerst dich und andere gerne daran, was Gott ihnen Gutes getan hat. |
| 36 | | | | | | Du verhilfst Kindern und Jugendlichen zu Erfolgserlebnissen und der Gewissheit, angenommen zu sein, auch wenn der Erfolg ausbleibt. |
| 37 | | | | | | Du willst, dass aus Konsumenten Mitarbeiter werden, die Verantwortung übernehmen und sich ihrer Begabung entsprechend einbringen. |
| 38 | | | | | | Du erkennst und organisierst Möglichkeiten für deine Gruppe, die andere gar nicht wahrnehmen. |
| 39 | | | | | | Wie ein Vater teilst du das Evangelium (mit) und forderst zu einem Leben im Glauben heraus. |
| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 | |



Gemeinsam geht es besser!

Von der Arbeit im Team

Mitarbeitende im „UP TO YOU“-Konzept kämpfen nicht allein, sondern im Team! Deshalb geht es nicht nur darum, dass alle ihre Gaben erkennen und einsetzen (s.o.). Genauso wichtig ist es wahrzunehmen, wie das Mitarbeiter-Team „gestrickt“ ist, wie sich die Einzelnen gegenseitig ergänzen und bereichern, aber vielleicht auch manchmal ausbremsen und nicht zum Zuge kommen lassen.

„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ – dieses geflügelte Wort gilt auch für die Mitarbeit im Reich Gottes! Die Bibel spricht vom Körper, der nur funktioniert, solange alle Gliedmaßen, Organe und Zellen ihre Aufgabe erfüllen – und gesund sind. Wenn alle wirklich zusammenarbeiten, können sie mehr erreichen als wenn alle nebeneinander her arbeiten. Um aber ein gutes Team zu sein, muss man sinnvoll und ohne sich zu verletzen miteinander reden können.

1. Mach doch mal den Mund auf!

Wie reden wir eigentlich miteinander?!

Kommunikation ist eine nicht zu unterschätzende Grundlage für jede Arbeit in einem Team! Wie reden wir miteinander? Verstehen wir das, was jemand anderes sagt, auch so, wie die Person es gemeint hat? Welche Rolle spielt die nonverbale Kommunikation (etwa Mimik, Gestik, Körperhaltung) beim Sich-Verstehen-Wollen?

Ein „Grund-Satz“ der Kommunikationsforschung lautet: „Man kann nicht nicht kommunizieren!“ Darum tun wir gut daran, immer wieder mal darüber nachzudenken, ob unsere Art, miteinander zu kommunizieren, für die gemeinsame Arbeit förderlich ist.

1.1 Miteinander reden

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | mindestens 90 Minuten |
| Arbeitsform | Information im Plenum, Kleingruppenarbeit |
| Ort | egal |
| Material | je nach gewählter Methode |
| Vorbereitungsaufwand | je nach gewählter Methode |
| Ziel | Mitarbeiterkreise denken miteinander über ihren Kommunikationsstil nach – und über das, was sie an ihrer Kommunikation gegebenenfalls verbessern können. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Kommunikation spielt im „UP TO YOU“-Konzept eine wichtige Rolle! Darum ist es gut, hier aufmerksam zu sein und mögliche „Fallen“ zu vermeiden. |
| Autorin | Tina Nugel |

Einführung in das Kommunikationsmodell nach Friedemann Schulz von Thun:

Die zwischenmenschliche Kommunikation besteht immer aus einem „Sender“ und einem „Empfänger“. Beide Begriffe sind Fachbegriffe und werden im Folgenden in Anführungszeichen gesetzt. Gesendet und empfangen werden „Nachrichten“. Der „Sender“ möchte etwas mitteilen. Der „Empfänger“ hat die Aufgabe, die vielen Botschaften zu entschlüsseln.



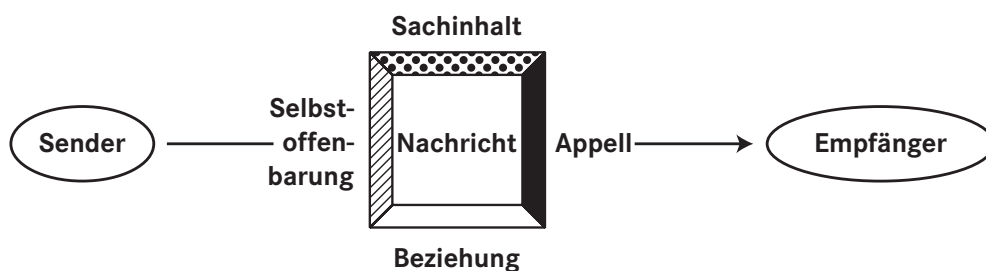
Zwischenmenschliche Kommunikation kann aus vier Perspektiven beleuchtet werden. Vereinfacht gesagt: Jede Nachricht hat vier Seiten, die der „Empfänger“ wiederum auf vier unterschiedliche Weisen („vier Ohren“) hören kann!

Hier ein Beispiel:



Der „Sender“:

Ein und dieselbe Nachricht kann vier unterschiedliche Botschaften enthalten:



1. Sachinhalt (worüber ich informiere):

Die Nachricht enthält eine Sachinformation. (Im Beispiel: Die Ampel ist grün.)

2. Selbstoffenbarung (was ich von mir selbst preisgebe):

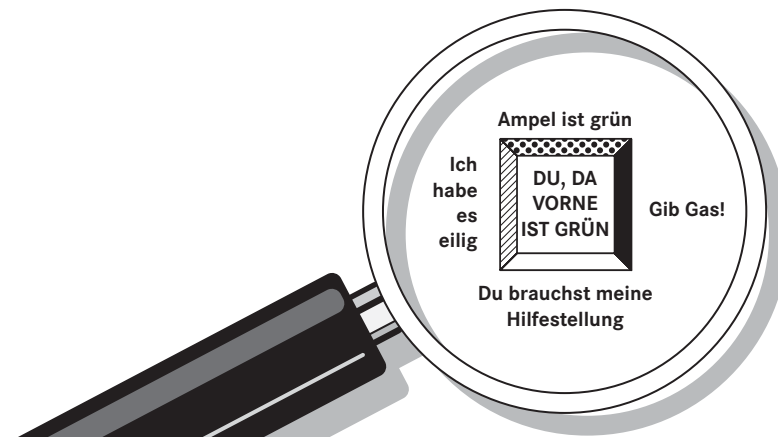
In jeder Nachricht stecken auch immer Informationen über die Person des „Senders“. (Im Beispiel: Der „Sender“ scheint die deutsche Sprache zu beherrschen, kann Farben unterscheiden, ist aufmerksam und hat es eilig.)

3. Beziehung (was ich von dir halte und wie wir zueinander stehen):

Dieser Teil der Nachricht zeigt sich oft im Tonfall, in der gewählten Formulierung, der Mimik etc. Für diese Seite der Nachricht hat der „Empfänger“ ein besonders hellhöriges Ohr, weil er sich hier als Person in bestimmter Weise behandelt/misshandelt fühlt. (Im Beispiel: Der Mann gibt seiner Frau zu erkennen, dass er es ihr nicht zutraut, ohne seine Hilfe optimal zu fahren.)

4. Appell (wozu ich dich veranlassen möchte):

Alle Nachrichten haben die Absicht, auf den „Empfänger“ „Einfluss“ zu nehmen. Nichts wird nur so dahingesagt. (Im Beispiel vielleicht: Gib Gas!)



Zusammengefasst bedeutet dies: „Er (der „Sender“) teilt Sachinformationen mit; stellt sich dabei gleichzeitig selbst dar; drückt aus, wie er zum „Empfänger“ steht, so dass sich dieser in der einen oder anderen Weise behandelt fühlt; und versucht Einfluss auf das Denken, Fühlen und Handeln des anderen zu nehmen.“ (F. Schulz v. Thun, Miteinander reden: Störungen und Klärungen, Reinbek 1981, S. 44)

Explizite und implizite Botschaften

Bei einer Nachricht des „Senders“ muss auch zwischen impliziten und expliziten Botschaften unterschieden werden (unabhängig von den vier Seiten einer Nachricht!).

Explizite Botschaften sind ausdrücklich formuliert („Paul, mach bitte die Musik leiser!“).

Implizit bedeutet, dass etwas nicht direkt gesagt wird, aber trotzdem in der Nachricht drin steckt oder hinein gedeutet werden könnte („Man kann ja sein eigenes Wort nicht verstehen, Paul!“).

Meistens wird die Hauptbotschaft implizit gesendet, damit man sie notfalls dementieren kann („Das habe ich nicht gesagt!“).

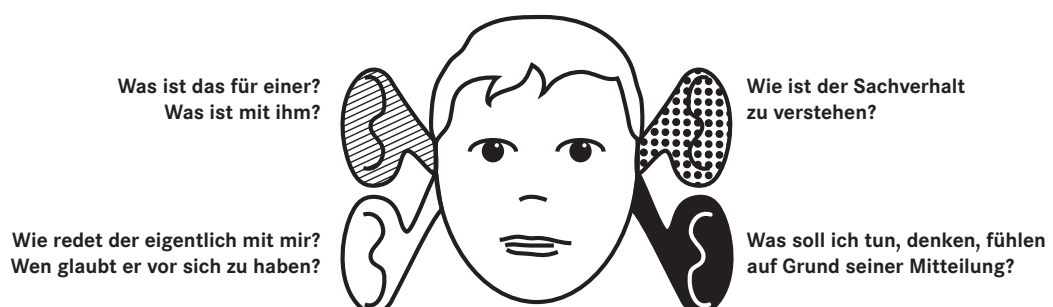
Kongruente und inkongruente Botschaften

Außerdem wird zwischen kongruenten und inkongruenten Botschaften unterschieden.

Einfach gesagt bedeutet dies, dass unsere Botschaften sprachliche (das, was wir sagen) und nichtsprachliche Anteile (Mimik, Gestik etc.) haben. Diese Anteile können sich entweder ergänzen, z.B. wenn jemand sagt „Mir geht es gut“ und dabei lacht und einen Luftsprung macht (kongruent), oder widersprechen, z.B. wenn jemand sagt „Mir geht es gut“ und dabei weint (inkongruent).

Der „Empfänger“:

Auch der „Empfänger“ einer Nachricht nimmt diese auf vier unterschiedlichen Kanälen („vier Ohren“) auf. Je nachdem, mit welchen seiner vier Ohren der „Empfänger“ besonders gut hört, nimmt das Gespräch einen sehr unterschiedlichen Verlauf.



Im Prinzip wird zwischenmenschliche Kommunikation durch die Tatsache erschwert, dass der „Empfänger“ die Möglichkeit hat, frei auszuwählen, auf welchem Ohr er die empfangene Botschaft hören will.

Um auf unser Beispiel mit dem Auto zurückzukommen: Der Mann sagte: „Du, da vorne ist grün!“

1. Sachinhalt (Worüber werde ich informiert? Wie ist der Sachverhalt zu verstehen?)

Die Nachricht enthält eine Sachinformation. (Im Beispiel: „Ja, hier ist grüne Welle, das ist aber angenehm!“)

2. Selbstoffenbarung (Was gibt der andere über sich preis? Was ist das für einer? Was ist mit ihm los?)

In unserem Beispiel könnte die Antwort lauten: „Du hast es eilig?“

3. Beziehung (Wie redet der eigentlich mit mir? Was denkt er über mich?)

Würde die Frau besonders gut auf dem Beziehungsohr hören, könnte ihre Antwort lauten: „Fährst du oder fahre ich?“ Sie würde damit signalisieren, dass sie sich gegen die (gehörte) Bevormundung wehrt. Viele Menschen hören auf dem Beziehungsohr besonders gut!

4. Appell (Was soll ich tun, denken, fühlen?)

Alle Nachrichten haben die Absicht, auf den „Empfänger“ „Einfluss“ zu nehmen. Veranlasst durch das Hören der Botschaft auf diesem Ohr, könnte die Frau Gas geben!

Um zu verhindern oder das Risiko möglichst gering zu halten, einander falsch zu verstehen, ist es notwendig, dass der „Sender“ sich über seine gesendete Nachricht und die darin enthaltenen Botschaften Gedanken macht und überlegt, wie er was formuliert. Andererseits kann der „Empfänger“ dem „Sender“ durch „Aktives Zuhören“ und Antworten mitteilen, ob er ihn richtig verstanden hat.

Wichtig ist, dass man in „Ich-Botschaften“ spricht: „ICH habe das Gefühl, dass du gerade enttäuscht von mir bist.“ Und nicht: „Dir kann man aber auch gar nichts recht machen!“ Durch das Verwenden des „Du“ greift man den anderen oft an!

Aktives Zuhören: Man hört „aktiv“ zu, indem man die sachliche Aussage der Gesprächspartnerin oder des Gesprächspartners mit eigenen Worten wiederholt (paraphrasieren): „Bei mir kam jetzt an, dass die Zelte in einem katastrophalen Zustand zurückgebracht wurden.“ Die emotionale Aussage der Partnerin oder des Partners wird mit eigenen Worten wiederholt (verbalisieren): „Ich nehme wahr, dass du dich ganz schön über meine Schlampeigkeit beim Reinigen der Zelte geärgert hast!“ Dem Gesprächspartner sollte beim Aktiven Zuhören die völlige Aufmerksamkeit zuteil werden.

Übungen:

1. Rollenspiele

Anhand der folgenden Rollenspiele können Kommunikationsschwierigkeiten verdeutlicht werden. Vielleicht probt ihr diese im Arbeiterteam oder auch direkt in euren Gruppen. Dann haben alle die Möglichkeit zu schauen, welcher Kommunikationsfehler aufgetreten ist.

Erstes Beispiel:

Zwei Mitarbeitende treffen sich kurz bevor die Jugendstunde anfängt. Nachdem sie sich über die vergangene Woche ausgetauscht haben, entwickelt sich folgender Wortwechsel:

MA 1: „Hast du die Bibelarbeit für heute Abend mit ausreichend Kopien vorbereitet?“

MA 2 hat nun, je nachdem auf welchem Ohr er besonders gut hört, folgende Antwortmöglichkeiten:

- 1: „Ja, ich habe gerade noch alles kopiert.“ (Sachaspekt: Der Fragende wird darüber informiert, dass Kopien vorhanden sind.)
- 2: „Willst mich jetzt kontrollieren oder warum fragst du?“ (Beziehungsaspekt: Der Gefragte ist gekränkt und hat scheinbar das Gefühl, dass der Fragende ihm das nicht zutraut.)
- 3: „Das mache ich jetzt noch eben ... Ich hab ja noch 10 Minuten Zeit!“ (Appellaspekt: Der Gefragte versteht die Frage als Appell und läuft zum Kopierer in der Gemeinde.)
- 4: „Ja, nachdem ich heute meinen Erinnerungszettel gesehen habe, habe ich das noch erledigt.“ (Selbstoffenbarungsaspekt: Der Gefragte benötigt offensichtlich Erinnerungshilfen, um nichts zu vergessen.)

Zweites Beispiel

Auf einem Jungscharzeltlager wird der Koch von einer Jungscharlerin gefragt, was denn das Gelbweiße in der Suppe sei.

Der Koch hat, je nachdem auf welchem Ohr er besonders gut hört, folgende Antwortmöglichkeiten:

1. „Das ist Eierstich.“ (Sachaspekt: Die Jungscharlerin weiß nun, dass es sich um Eierstich handelt ... Der Koch erklärt ihm bestimmt auch, warum Eierstich in manche Suppen gehört!)
2. „Wenn du das nicht essen willst, dann lass es eben stehen. Euch kann man es ja auch nie recht machen.“ (Beziehungsaspekt: Der Koch ist beleidigt, da er davon ausgeht, dass dem Kind die Suppe nicht schmeckt.)
3. „Na gut, das nächste Mal werde ich das nicht in die Suppe machen!“ (Appellaspekt: Der Koch könnte es auch so auffassen, dass er das nächste Mal den Eierstich weglassen soll.)
4. „Das ist Eierstich. Als ich in deinem Alter war, da haben wir diese Suppe auf Zeltlagern geliebt!“ (Selbstoffenbarungsaspekt: Die Jungscharlerin erfährt, dass der Koch selber mal Jungscharler war und die Jungscharler früher diese Suppe liebten.)

2. Basteln

Alle könnten eine Collage erstellen. Es wird ein großer Kopf gemalt, in den Fotos von den einzelnen Gruppenmitgliedern geklebt werden. An den Kopf werden vier Ohren gemalt und dazu notiert, welche Funktion diese Ohren haben.

3. Schauspiel à la „Lola rennt“

Die Gruppe denkt sich eine typische Situation für Kommunikationsfehler aus und schreibt ein Drehbuch dazu. Ein und dieselbe Situation wird in vier unterschiedlichen Variationen dargestellt. Wie verläuft die Situation, wenn die Beziehungsseite oder die Sachseite im Vordergrund steht? etc. Anschließend wird der Film „Lola rennt“ in gemütlicher Runde geschaut und darüber diskutiert.

Schön ist es, wenn der Ausgangssatz für alle derselbe ist, die Großgruppe sich in vier Untergruppen teilt und jede Gruppe für sich alleine arbeitet. Hinterher sind der Überraschungseffekt und der Diskussionsbedarf zwischen den Gruppen sicherlich groß.

1.2 Feedback geben und bekommen – Feedbackregeln für ein Team

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreis |
| Gruppengröße | maximal 12 Personen |
| Zeitrahmen | pro Person etwa 30-45 Minuten einrechnen, wenn alle allen ein Feedback geben. |
| Arbeitsform | Gruppengespräch |
| Ort | egal |
| Material | keins |
| Vorbereitungsaufwand | Alle sollten sich gut vorbereiten und mit den unten stehenden Regeln vertraut sein, damit nicht aus dem Bauch heraus „geschossen“ wird. |
| Ziel | Die Mitarbeitenden melden sich gegenseitig zurück, wie sie einander wahrnehmen und die anderen in deren spezieller Aufgabe erleben. Diese gegenseitige Rückmeldung dient dazu, dass sich die einzelne Person weiter entwickeln kann, dass „blinde Flecken“ beleuchtet werden und dabei sowohl die Einzelnen im Team als auch das Team als Ganzes in seiner Effektivität und Zusammenarbeit aufeinander zu wächst. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Jede Person ist wichtig und erhält Wertschätzung durch das Feedback der Gruppe. Alle sind gebeten, sich am Feedback zu beteiligen. |
| Autor | Christoph Haus |

Durchführung:

Wenn man sich in einem Team oder einer Gruppe gegenseitig zu einer gemeinsam durchgeführten Aktion, einem Projekt, einer Freizeit oder einer gemeinsamen Arbeit Rückmeldung gibt, dann ist es wichtig, das sehr bewusst und gut strukturiert zu tun. Deshalb erzählen alle von sich und erhalten ein Feedback von den anderen.

Folgende Fragen, deren Reihenfolge wichtig ist, sind dabei hilfreich:

1. Wie geht es mir und was bewegt mich – persönlich und in Bezug auf das Team?
2. Welche Aspekte bezüglich der Teamarbeit, der Gruppe, gegebenenfalls eines durchgeführten Projektes sind mir wichtig?
3. Welche Perspektiven oder Konsequenzen ergeben sich für mich daraus (für das Team, die Gruppe)?

Dann folgt das Feedback der anderen: Alle anderen sagen mir, wie sie mich sehen bzw. erleben.

Regeln für das Feedback

Ein paar Regeln/Leitplanken für diese Feedback-Runde:

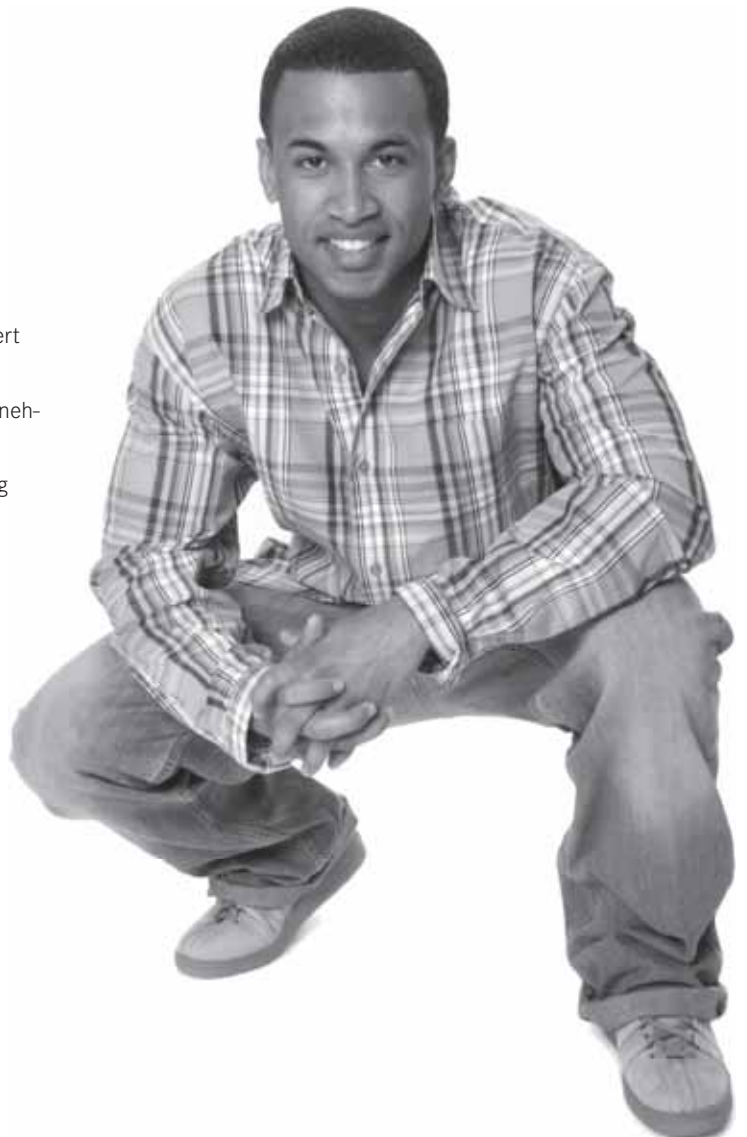
Feedbackgeberin oder Feedbackgeber

- beschreibt Eindrücke und Empfindungen
- spricht zur Sache und Person
- ist offen
- spricht nur für sich (Ich erlebe dich ...)
- nennt Positives und Negatives
- beginnt mit dem Positiven
- schildert konkrete Beobachtungen
- sagt, was das bei ihr oder ihm auslöst
- spricht von sich und verallgemeinert nicht
- schaut den Feedbacknehmenden direkt an

Feedback Empfängerin oder Feedback Empfänger

- hört aufmerksam zu
- fragt nur nach, wenn etwas nicht verstanden wurde
- greift nicht ein, rechtfertigt sich nicht, gibt keine Erklärungen
- lässt die Eindrücke der anderen auf sich wirken und interpretiert nicht
- gleicht die Rückmeldungen innerlich ab mit den eigenen Wahrnehmungen
- lernt etwas über Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung

Damit klar ist, dass die Feedbackgebenden nur für die momentane Situation sprechen und eben nur die eigene Wahrnehmung zum Ausdruck bringen (also kein absolutes Urteil fällen), ist es gut, wenn die Empfangenden zum Abschluss anfügen: „Vielen Dank, dass du mir das gesagt hast. Ich werde darüber nachdenken. Ich bin aber nicht dazu da, so zu werden, wie du mich haben willst.“ So wird von den Empfangenden auch eine wertschätzende Hör-Haltung eingeübt, die ein Vorwärtkommen signalisiert.



3. Teamreflexion

Die folgenden Methoden sollen Mitarbeiterteams helfen, die Zusammenarbeit zu reflektieren, sich über das Miteinander im Team bewusster zu werden und die Kooperation zu verbessern. Der Prozess muss von einer geeigneten, neutralen Person, die nicht zum Team gehört, moderiert und geleitet werden. Denn nur durch die Hilfe einer Person, die von außen kommt, können die Mitglieder eines Teams auf Distanz zu sich selbst gehen und sich sozusagen „von außen“ betrachten.

3.1 Standortbestimmung durch Analogien

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreis |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | ca. 30 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit und Gruppenarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Zettel und Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Das Team soll eine kurze Bestandsaufnahme machen. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Durch die Bestandsaufnahme wird dem Team bewusst, wo die Teammitglieder sich ergänzen und wo sie sich eventuell auch gegenseitig blockieren. |
| Autor | Thorsten Graff |

- Die Mitarbeitenden sitzen in einem Stuhlkreis. Alle werden aufgefordert, einen Vergleich für das Team zu finden, indem sie
 - ein Bild für das Team wählen: „Wenn ich an unser Team denke, denke ich an ...“
 - oder
 - einen Satz vervollständigen: „Unser Team ist wie ...“
- Ein Stichwort zum Bild bzw. der vollständige Satz werden auf ein Blatt geschrieben.
- In einer ersten Runde stellen die Mitarbeitenden die Vergleiche nacheinander vor. Alle legen dazu ihr Blatt Papier vor sich auf den Boden. Die Analogien werden nicht kommentiert.
- Anschließend wird das Ergebnis gemeinsam ausgewertet:
 - Wo gibt es Überschneidungen?
 - Wo herrschen unterschiedliche Sichtweisen?
 - Was sagen die Bilder und Sätze über den aktuellen Zustand des Teams aus?
 - Was klappt gut?
 - Wo gibt es Probleme?
 - Was können wir konkret verändern?
 - Welche nächsten Schritte sind für uns dran?

4. Mitarbeitende im Test

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | Kleingruppen bis 3 Personen |
| Zeitrahmen | ca. 60 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit, Gruppenarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Kopiervorlage (s.u.) |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Gemeinsames Nachdenken über das ideale Mitarbeiterteam |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Das gemeinsame Nachdenken über das ideale Mitarbeiterteam nimmt jede einzelne Person in ihrer Meinung ernst und fördert zugleich die Gemeinsamkeit im Team! |
| Quelle/Autor | Kerstin Geiger (entwickelt nach dem „NASA-Spiel“ in: Bernhard Grom, Methoden für Religionsunterricht, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung) |

Durchführung:

Die Mitarbeitenden sollen anhand der folgenden Eigenschaften überlegen, welche der unten aufgelisteten Begabungen sie für Mitarbeitende in der Kinder-, Jungschar-, Teeny- oder Jugendarbeit für unbedingt erforderlich halten. Natürlich können weitere ergänzt werden.

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Intelligenz | <input type="checkbox"/> Guter Beruf |
| <input type="checkbox"/> Gute Ausbildung | <input type="checkbox"/> Vertrauenswürdiger Umgang mit Geld |
| <input type="checkbox"/> Entsprechendes Alter | <input type="checkbox"/> Führungspersönlichkeit |
| <input type="checkbox"/> Fantasie | <input type="checkbox"/> Musikalische Fähigkeiten |
| <input type="checkbox"/> Eigene Erfahrungen im Glauben | <input type="checkbox"/> Mitarbeit in anderen Arbeitsgruppen der Gemeinde |
| <input type="checkbox"/> Bibelkenntnis | <input type="checkbox"/> Ein spezielles Charisma |
| <input type="checkbox"/> Zuverlässigkeit | <input type="checkbox"/> Gesundheit |
| <input type="checkbox"/> ethisches Leben | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> Gute theologische Ausbildung | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> Redebegabung | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> Begeisterungsfähigkeit | <input type="checkbox"/> _____ |



Persönliche Entscheidung

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

Gruppenentscheidung

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

Einzelarbeit: Zuerst denkt jede Person allein über folgende Frage nach: Welche sieben Merkmale sind dir persönlich am wichtigsten? Ordne sie nach den Prioritäten, die du ihnen beimisst!



Gruppenarbeit 1: Danach finden sich jeweils drei Leute zusammen und haben folgenden Auftrag: Einigt euch als Gruppe auf vier Merkmale, die in euren Augen unerlässlich sind. Ordnet sie ebenfalls nach einstimmig beschlossenen Prioritäten. Versucht euer Ergebnis so zu gestalten, dass alle wenigstens teilweise zustimmen können.

Dazu einige Richtlinien, die unbedingt befolgt werden müssen:

- Versuche nicht, deine persönliche Meinung durchzusetzen, sondern mit logischen Argumenten zur Klärung der Aufgabe beizutragen.
- Unterstütze nur solche Lösungen, mit denen du wenigstens teilweise einverstanden bist, ändere deine Meinung also nicht einfach, um Einigkeit zu erzielen oder Konflikte zu vermeiden.
- Beschlüsse dürfen nicht durch Mehrheitsabstimmungen, Errechnung des Durchschnittswertes, Tauschgeschäfte mit Wertigkeiten usw. herbeigeführt werden.
- Versucht, Meinungsverschiedenheiten eher als Hilfe denn als Hindernis zur Beschlussfassung zu betrachten.

Gruppenarbeit 2: Malt ein Bild von dem idealen Arbeiterteam! Wer gehört dazu und wer übernimmt welche Aufgabe?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for students to draw their ideal team. The box occupies most of the lower half of the page.

Gut geplant ist halb gewonnen!



Planungsarbeit mit dem „UP TO YOU“-Konzept

Die Planungsarbeit mit dem „UP TO YOU“-Konzept unterscheidet sich von der Planung in „traditioneller“ Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vor allem dadurch, dass hier nicht Mitarbeitende **für** Kinder und Jugendliche planen, sondern **mit** ihnen.

Das heißt: Nicht Mitarbeitende planen ein Programm, das sie dann mit den Teilnehmenden in ihrer Gruppe durchführen, sondern alle sind von Anfang an auch an der Planung des Programms mit beteiligt. Themen werden nicht vorgegeben, sondern gemeinsam gesucht und gefunden. Was die Kinder und Jugendlichen in ihrem Alltag bewegt, darf und soll dabei eine Rolle spielen. Und auch an der Durchführung des gemeinsam Erarbeiteten werden sie – ihrem Alter und ihren Begabungen entsprechend – beteiligt.

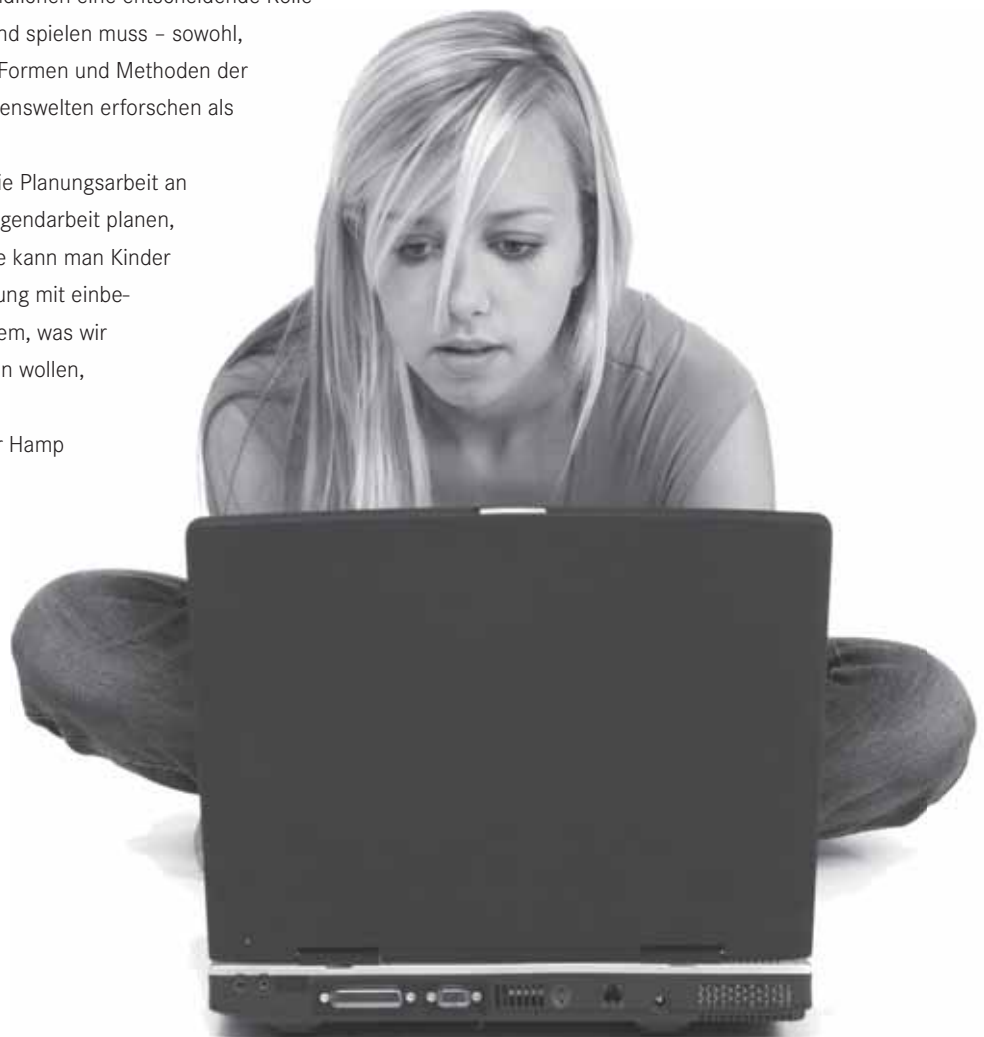
Mitarbeitende im „UP TO YOU“-Prozess werden so von solchen, die alles selber vorbereiten und durchführen, zu solchen, die eine Gruppe dabei begleiten, ihr eigenes Programm zu finden und zu gestalten. Was nicht bedeutet, dass sie dabei nichts Eigenes mit einzubringen haben. Aber sie tun dies eben als Teil der Gruppe und des Prozesses – nicht als die, die alles bestimmen und „in der Hand haben“.

In diesem Kapitel findest du Beispiele und Methoden, wie solch eine beteiligende, gemeinsame Planung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen funktionieren und gelingen kann.

Dabei beschäftigt sich der erste Teil mit der Frage, wie Kinder und Jugendliche eigentlich „ticken“ bzw. wie Mitarbeitende das „erforschen“ können. Dahinter steht der Gedanke, dass die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen eine entscheidende Rolle bei der Programmplanung spielt und spielen muss – sowohl, was die Inhalte, als auch, was die Formen und Methoden der gemeinsamen Arbeit betrifft („Lebenswelten erforschen als Grundlage für die Planung!“).

Im zweiten Teil geht es dann um die Planungsarbeit an sich: Wie kann man Kinder- und Jugendarbeit planen, ohne die Kids zu „ver-planen“? Wie kann man Kinder und Jugendliche schon in die Planung mit einbeziehen und so von Anfang an an dem, was wir miteinander entdecken und erleben wollen, beteiligen?

Volkmar Hamp



1. Wie Kinder und Jugendliche ticken ...

Lebenswelten erforschen als Grundlage der Planung!

Vgl.: Kurt Jägemann, Hinsehen und Handeln. Die Gründung der Sonntagsschule in der Hamburger Vorstadt St. Georg 1825. Entwicklungslinien im 19. Jahrhundert. Mit einem Beitrag zu Perspektiven der Sonntagsschul- und Kindergottesdienstarbeit im 21. Jahrhundert von Volkmar Hamp. GJW Berlin 2000 (zu beziehen über den Oncken Verlag, Kassel).

Hinsehen und Handeln! Auf diese kurze Formel hat Kurt Jägemann vor einigen Jahren das spannende Geschehen rund um die Gründung der ersten Sonntagsschule in Deutschland gebracht.

Dazu ein kleiner geschichtlicher Exkurs:

Interessanterweise beginnt die Arbeit mit Kindern im deutschen Baptismus schon eine ganze Weile, bevor 1834 die erste Baptistengemeinde in Deutschland gegründet wird!

Am 9. Januar 1825 schreibt Johann Gerhard Oncken, der neun Jahre später zum Mitbegründer der ersten Baptistengemeinde in Deutschland werden sollte, in sein Notizbuch: „Die erste Sonntagsschule in Hamburg gegründet, d. 9. Jan. 1825 von J.G. Oncken und Rautenberg ...“

45 Jahre zuvor hatte der Zeitungsverleger und Druckereibesitzer Robert Raikes in der Küche einer Witwe in der englischen Industriestadt Gloucester die erste „Sunday School“ Englands gegründet. In ihr sollten verwahrloste Kinder, die z.T. wochentags in den Bergwerken arbeiteten, Lesen und Schreiben lernen, und wie in den „Küsterschulen“ des Mittelalters diente die Bibel als Lesestoff und ihre Lektüre als Unterrichtsziel. Nachdem die Idee einmal „geboren“ war, breiteten sich diese „Sunday Schools“ in England und bald auch in Amerika sehr schnell aus.



Johann Gerhard Oncken war mit 14 Jahren als Bediensteter des schottischen Kaufmanns John Walker Anderson auf die Insel gekommen. In einer Methodistenkirche fand er zum Glauben an Jesus und kam schließlich – am 16. Dezember 1823 – als Bibel-Agent der Continental Society, einer „Gesellschaft zur Förderung des Reiches Gottes auf dem Kontinent“, nach Hamburg. Hier **sieht** er das Elend der Arbeiterkinder in der Hamburger Vorstadt St. Georg. Und er **handelt**, indem er den Anstoß zur Gründung einer Sonntagsschule nach englischem Muster gibt.

Hinsehen und Handeln – das ist auch heute noch die „Philosophie“ der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Kirche! Wir bemühen uns darum hinzusehen, wie Kinder und Jugendliche heute leben und was sie heute brauchen – und dann entsprechend zu handeln. Dabei hat uns ein Satz, mit dem Kurt Jägemann seine Darstellung der Sonntagsschulgeschichte beschließt, in den letzten Jahren – in seiner ganzen Doppeldeutigkeit! – als „Leitsatz“ begleitet: „Wenn wir das Gleiche tun, was unsere Väter taten, dann tun wir nicht das Gleiche!“ (Jägemann, Kurt: Hinsehen und Handeln. S. 48.).

In einer veränderten und sich immer neu und immer schneller weiter verändernden Gesellschaft muss sich auch die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unseren Gemeinden immer wieder an veränderte Gegebenheiten und Situationen anpassen. Darum gehört zum „UP TO YOU“-Konzept hinzu, dass wir immer wieder ganz bewusst nach dem fragen, was Kinder und

Jugendliche heute brauchen und wollen. Ihre Lebenswelt(en) zu erforschen, ist eine wichtige Voraussetzung für jede Planungsarbeit im „UP TO YOU“-Konzept.

Die folgenden Beispiele und Methoden sollen Mitarbeitenden dabei helfen herauszufinden, was die Kinder und Jugendlichen, mit denen sie es zu tun haben, beschäftigt. Wie kann es gelingen, sie da abzuholen, wo sie stehen? Und wo stehen sie eigentlich?

Volkmar Hamp

1.1 Hinsehen und Handeln – Eine Erkundungstour durch meine Stadt

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | möglichst mehrere Kleingruppen von mindestens 4-5 Personen |
| Zeitraumen | mehrere Stunden |
| Arbeitsform | Kleingruppen, Auswertung im Plenum |
| Ort | Stadt/Stadtteil |
| Material | Leitfragen (s.u.), Karteikarten, Flipchart, Eddings |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende erforschen die Lebenswelt und das Lebensumfeld von Kindern und Jugendlichen in ihrer Stadt/ihrem Stadtteil. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | „UP TO YOU“ fragt nach dem, was Kinder und Jugendliche brauchen („menschensbezogen“). Dafür ist es wichtig, die Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen vor Ort wahrzunehmen und kennenzulernen, was hier – „UP TO YOU“ entsprechend – sehr handlungs- und erfahrungsorientiert geschieht! |
| Autor | Thorsten Graff |

Durchführung:

Die Gruppe wird in Teams von 4 bis 5 Personen aufgeteilt. Diese Teams sollen die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen erkunden und Antworten auf folgende Frage finden: Was prägt das Leben von Kindern und Jugendlichen heute?

Dafür werden sie in die Stadt geschickt. Dort sollen sie mit offenen und wachen Augen die Umwelt wahrnehmen. Ob das Gebiet eingeschränkt werden muss, hängt von der Größe der Stadt ab. Die Gruppe kann z.B. auch gezielt in das Viertel um eine Gemeinde herum geschickt werden, wenn es darum geht, mehr über die Lebenswirklichkeit der jungen Menschen in der Nachbarschaft zu erfahren.

Die Welt mit den Augen junger Menschen sehen! Die Gruppe soll bei ihrer Erkundungstour ihre Sinnesorgane (alle!) besonders für zwei Aspekte sensibilisieren: Zum einen sollen sie beobachten und darauf achten, wo Kinder und Jugendliche zu finden sind und womit sie sich beschäftigen. Die Kehrseite davon ist aber genauso interessant: Wo findet man eigentlich keine Kinder und Jugendlichen?

Zum anderen soll die Gruppe versuchen, die Stadt oder die Nachbarschaft einmal selbst mit den Augen von Kindern und Jugendlichen zu sehen. Die Teams sollen sich in die Lage von jungen Menschen versetzen und wahrnehmen, wie sich die Stadt für sie anfühlt.

Dazu können die Teilnehmenden ruhig mal die Position von Kindern einnehmen: „Geht mal in die Hocke auf die Augenhöhe von Kindern und lauft so durch ein Kaufhaus! Stellt euch an eine viel befahrene Kreuzung! Wie ist das für euch?“ Das mag sich zunächst albern anhören, ist aber meistens eine ganz erhellende Perspektive.

Diese Übung wurde einmal mit den Verantwortlichen eines Krankenhauses gemacht, die eine neue Kinderabteilung planen. Nach der Übung wurde das Kinderkrankenhaus neu und anders geplant und gestaltet!

Die Teilnehmenden können auch auf Kinder und Jugendliche zugehen und sie interviewen. Wie Reporter in einer fremden Stadt sollen sie durch die Stadt gehen und so tun, als wenn sie dort das erste Mal wären und nichts wüssten.

Leitfragen:

Einige Leitfragen können den Teams mit auf den Weg gegeben werden:

- Wo halten sich Kinder und Jugendliche auf?
- Was machen sie? Wie beschäftigen sie sich?
- Wie sehen sie aus? Was haben sie an?
- Was haben sie überall dabei?
- Wie sind ihre Lebensumstände (Zuhause, Geld, Freunde, Schule ...)?

- Welche Trendsportarten (2-3) sind gerade in?
- Findet zwei aktuelle Stars, die unter Kindern und Jugendlichen angesagt sind!
- Findet zwei Klamottenmarken heraus, die gerade „in“ sind!
- Wovor haben Kinder und Jugendliche Angst?
- Mit wem haben sie zu tun?

Auswertung:

Nach der Erkundungstour kommen die Teams zusammen, um ihre Entdeckungen auszuwerten. Zunächst können die Teilnehmenden besondere Erlebnisse erzählen. Danach bekommen die Teams Karteikarten und einen dicken Stift. Sie sollen nun sammeln und festhalten, welche Antworten sie auf die Frage „Was prägt das Leben von Kindern und Jugendlichen heute?“ gefunden haben. Auf jede Karteikarte kommt jeweils nur ein Stichwort. Die Teilnehmenden können auch weitere Stichworte ergänzen, die sie aus ihrer eigenen Erfahrung beisteuern können. Beim Sammeln geht es darum, möglichst viele Stichworte zu finden.

Anschließend trifft sich die ganze Gruppe wieder. Nacheinander stellen die Gruppen ihre Ergebnisse vor, indem sie die Karteikarten vorlesen und (unkommentiert) auf den Boden legen. Wenn viele Stichworte vorhanden sind, lässt man die Gruppen nicht alle Karten auf einmal hinlegen, sondern immer nur fünf oder zehn. Auf diese Weise bleiben die anderen Gruppen am Geschehen beteiligt.

Schwerpunkte und Gemeinsamkeiten finden: Wenn alle Karten auf dem Boden liegen, suchen die Teilnehmenden Schwerpunkte und Gemeinsamkeiten. Welche Karten passen zusammen und lassen sich unter einer gemeinsamen Überschrift zusammenfassen? Wie lautet diese Überschrift?

Wenn die Gruppe nicht so groß ist, kann das Sortieren gemeinsam erledigt werden. Bei größeren Gruppen kann es sinnvoll sein, eine Pause einzulegen und das Ordnen mit je einer Person aus jedem Team zu machen. Was brauchen Kinder und Jugendliche heute? Nachdem die Stichworte geordnet sind und die Überschriften allen Teilnehmenden klar vor Augen stehen, kommt der nächste Schritt: Wir wissen jetzt, was das Leben von Kindern und Jugendlichen heute (in dieser Stadt) bestimmt. Auf dieser Grundlage können wir überlegen, was diese Kinder und Jugendlichen brauchen. Was fehlt ihnen? Welche Bedürfnisse haben sie? Wonach suchen sie, wonach sehnen sie sich?

Darüber kann die Gruppe in einem moderierten Gespräch nachdenken und reden. Die Ergebnisse werden auf einer Flipchart festgehalten.

Was bedeutet das für uns? Zum Schluss werden die Ergebnisse je nach Kontext unterschiedlich aufgegriffen. Wenn diese Übung mit Leuten einer bestimmten Gemeinde gemacht wurde, können diese überlegen, was das Ergebnis für ihre konkrete Gemeindegemeinschaft vor Ort bedeutet. Welche Angebote haben wir für die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen? Was können wir (anders) machen, um den Kindern und Jugendlichen das zu geben, was sie wirklich brauchen? Was können nur wir ihnen geben, was sie woanders nicht finden?

Wenn an der Übung Personen aus unterschiedlichen Gemeinden und Gruppen teilgenommen haben, können diese ein fiktives Projekt als Antwort auf die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen entwickeln und so Ideen für ihre Gruppenarbeit vor Ort mitnehmen.

1.2 Kinder und Jugendliche da abholen, wo sie stehen! 20 Fragen zur Recherche

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeitende (Teeny- und Jugendarbeit) |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | ca. 30 Minuten |
| Arbeitsform | Einzel- oder Kleingruppenarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Fragebogen (s.u.), Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende machen sich anhand eines Fragebogens Gedanken über die Lebenswelt der Jugendlichen in ihrer Stadt oder in ihrem Stadtteil. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | „UP TO YOU“ fragt nach dem, was Kinder und Jugendliche brauchen („menschlichbezogen“). Dafür ist es wichtig, die Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen vor Ort wahrzunehmen und kennenzulernen. Was wissen wir über das Leben unserer Zielgruppen in unserer Stadt? |
| Autor | Christoph Haus |



Die Jugendlichen in meinem Umfeld: 20 Fragen



- 1 Was weiß ich über Alter und Anzahl der Jugendlichen in meinem Arbeitsumfeld?

- 2 Welche Schulen gibt es am Ort?

- 3 Welche Betriebe bilden hier aus?

- 4 Gibt es Fahrschulen in der Umgebung? Wie sind die Verkehrsverbindungen zur Schule?

- 5 Was weiß ich über die Arbeit der Jugendvertretungen? Welche Kontakte habe ich zu den Jugendvertretungen?

- 6 Welche kirchlichen Einrichtungen gibt es für Jugendliche?

- 7 Welche Vereine gibt es mit Jugendabteilungen?

- 8 Wie viele Kinos gibt es?

- 9 Wie viele Sportplätze (Bolzplätze) gibt es?

- 10 Wo sind Kneipen, Eisdielen, Cafés, in denen Jugendliche sich treffen können?

- 11 Gibt es Schwimmbäder?

- 12 Gibt es Musikschulen und Tanzschulen?

- 13 Gibt es andere „klassische Treffpunkte“ für Jugendliche bei uns? Sind dabei geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen?

- 14 Wie sind die Verkehrsbedingungen allgemein? Kommen Jugendliche dorthin, wo sie hin wollen?

- 15 Welche Jugendlichen kenne ich konkret?

- 16 Was sind deren Hauptprobleme?

- 17 Was könnten diese Hauptprobleme mit der Wohnlage zu tun haben?

- 18 Gibt es eine Drogenszene? Wo genau?

- 19 Welche Verbesserungen wünschten sich die Jugendlichen für ihre Freizeit an diesem Ort?

- 20 Was weiß ich über den Stellenwert der Jugendlichen in der kommunalen Verwaltung und anderen Einrichtungen vor Ort?

1.4. Einzelne in der Gruppe wahrnehmen (für Mitarbeiterkreise)

1.4.1. Ein Fragebogen

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeitende |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | mindestens 30-60 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit, Auswertung in Kleingruppen oder im Plenum |
| Ort | egal |
| Material | Fragebogen (s.u.), Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Mitarbeitende denken anhand eines Fragebogens darüber nach, was sie konkret über die Kinder oder Jugendlichen in ihrer Gruppe wissen. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | „UP TO YOU“ fragt nach dem, was Kinder und Jugendliche brauchen („menschlichbezogen“). Dafür ist es wichtig, nicht nur allgemein etwas über die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen zu wissen, sondern sich ganz konkret mit der Lebensrealität der eigenen Gruppenmitglieder zu beschäftigen. |
| Autor | Christoph Haus |

Durchführung:

Der folgende Fragebogen soll einen Mitarbeiterkreis befähigen, nach den konkreten Lebensumständen der einzelnen Kinder oder Jugendlichen in der Gruppe zu fragen. Er dient weder zur Erstellung einer Datei noch zum Eindringen in die Privatsphäre der Kinder, sondern lediglich zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden unter folgender Fragestellung: Welche Themen, Inhalte des Evangeliums und Antworten auf Lebensfragen brauchen gerade die Kinder unserer Gruppe?



Fragebogen:

Wie fange ich es an? Die Kinder und Jugendlichen da abholen, wo sie stehen – aber wo stehen sie eigentlich?
Bitte nehmt euch in eurem Mitarbeiterkreis ein wenig Zeit und denkt über einzelne Personen in eurer Kinder-, Teeny- oder Jugendgruppe nach.



| Name | Worüber hat sie oder er sich in der letzten Woche am meisten gefreut? Worüber war sie oder er traurig? Wovor hat sie oder er Angst? | Was sind ihre oder seine Lebensumstände? Wie erlebt sie oder er Familie, Schule, Beruf, Freundinnen/ Freunde? | Welche Vorstellungen hat sie oder er von Gott? Welche Erfahrungen hat sie oder er mit Gemeinde gemacht? | Welche Inhalte des Evangeliums wären für sie oder ihn besonders wichtig? An welcher Stelle ihres oder seines Lebens wäre Jesus die Antwort? | Was macht sie oder er gerne? Was macht sie oder er gut? Wo ist sie oder er begabt? |
|------|--|--|--|--|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

2. Kinder- und Jugendarbeit planen, ohne die Kids zu „ver-planen“!

Planungsprozesse im „Offenen Curriculum“

Die Planungsarbeit mit dem „UP TO YOU“-Konzept unterscheidet sich von herkömmlicher Planungsarbeit vor allem dadurch, dass hier nicht vorgegebene fertige Konzepte oder Stundenentwürfe durchgeführt werden. Vielmehr geht es darum, gemeinsam zu überlegen,

1. welche Themen in der eigenen Gruppe dran sind,
2. welche Ziele bei der Beschäftigung mit diesen Themen erreicht werden sollen und
3. auf welchen Wegen (d.h. mit welchen Methoden) diese Ziele am besten erreicht werden können.

Idealerweise geschieht eine solche Planung natürlich gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen, die sie betrifft. Planungsarbeit wird normalerweise durch Verwöhnung von Konsumenten erschwert. (Im Fernsehsessel sitzen die besten Schiedsrichter!) Die verloren gegangene Kreativität der konsumorientierten Kinder und Jugendlichen muss neu gefördert werden. Die Planung von Kinder- und Jugendarbeit wird in unseren Kinder- und Jugendgruppen oft nicht als eine gemeinsame Aufgabe verstanden und entsprechend wenig geübt. Deshalb sollte sie Teil von Veranstaltungen sein.

Dabei dürfen wir Kinder und Jugendliche nie mit der Frage „Was wollt ihr heute machen?“ überfordern! Gemeinsame Planungsarbeit beginnt vielmehr dort, wo in gemeinsam erlebten Veranstaltungen und Begegnungen Themen auftauchen, aus denen dann eine gemeinsame Planung entsteht.

Prinzipien:

- Alle Teilnehmenden werden Mitarbeitende.
- Nur wer sich beteiligen kann, wird lebendiger Teil der Gruppe!
- Mitarbeitende werden zunehmend von „Veranstaltern“ zu „Ermöglicern“, zu „Talentförderern“, zu „Ersatzleuten für Notfälle“.
- Es gilt das „Stellvertreterprinzip“: Mitarbeitende tun nur solange das, was andere nicht können oder wollen, bis sich Mitglieder der Gruppe dafür finden.
- Alle Planungen der Mitarbeitenden haben „Leerstellen“, die von der Gruppe gefüllt werden können.
- Es gilt, eine Balance von Anregungsfunktion der Mitarbeitenden und Eigenpotenzial der Gruppe zu finden.
- Parallelplanung ermöglichen: Nicht alle sind für alles zu gleicher Zeit zu motivieren!

Die folgenden Bausteine bieten Mitarbeiterkreisen Hilfen zur konkreten Planung mit dem „UP TO YOU“-Konzept – unter Berücksichtigung der Situation, der Bedürfnisse und der Themen von Kindern und Jugendlichen!

Helmut Peiniger und Volkmar Hamp



2.1 Kinder und Jugendliche in die Planung einbinden

2.1.1 Kartenabfrage

→ Vgl. unten Seite 63.

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Teeny- und Jugendgruppen |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | 45 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Karten und Eddings |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Die Mitglieder von Teeny- und Jugendgruppen werden an Themenfindung und Programmplanung beteiligt und so von Konsumenten zu Mitarbeitenden! |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Ein wesentliches Ziel des „UP TO YOU“-Konzeptes ist, dass alle Mitglieder einer Gruppe (potenzielle) Mitarbeitende sind. Dies gilt es schon bei der Themenfindung und Planungsarbeit zu berücksichtigen! |
| Autor | Helmut Peiniger |

Schlicht, aber nicht schlecht! Durch diese einfache Methode ermöglicht man den Jugendlichen einen einfachen (anonymen) Zugang zur Beteiligung. Jede/r bekommt Moderationskarten und einen Edding. Nun geht's los: Alle dürfen ganz frei ihre Ideen auf je eine Karte schreiben. Konkret abgefragt werden könnte z.B.:

- Welche Aktionen können wir mal machen?
- Welche Themen interessieren mich?
- Was müsste sich verändern, bevor ich einen Freund/eine Freundin zur Jugend mitbringe?
- Was stört mich gerade an unserer Jugendgruppe?
- Was wünsche ich mir?

2.1.2 Eine gemeinsame Vision entwickeln

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Teeny- und Jugendgruppen |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | 90 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit |
| Ort | egal |
| Material | Karten und Eddings |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Die Mitglieder von Teeny- und Jugendgruppen werden an Themenfindung und Programmplanung beteiligt und so von Konsumenten zu Mitarbeitenden! |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Ein wesentliches Ziel des „UP TO YOU“-Konzeptes ist, dass alle Mitglieder einer Gruppe (potenzielle) Mitarbeitende sind. Dies gilt es schon bei der Themenfindung und Planungsarbeit zu berücksichtigen! |
| Autor | Helmut Peiniger |

Durchführung

1. Es beginnt damit, dass man eine „Standortbestimmung“ vornimmt. Dazu lasst ihr eure Gruppenmitglieder auf jeweils einem großen Plakat malen, wie sie sich in der Gruppe wahrnehmen. Wo stehen sie in der Gruppe?
2. In einem zweiten Schritt erarbeitet man gemeinsam den gruppenpädagogischen Unterschied zwischen der „Harmonie- bzw. Kuschelphase“ und der „Wachstumsphase“.
3. Im nächsten Schritt geht es um die Zukunft der GEMEINSAMEN Gruppenarbeit, indem man „Traumbilder“ malt und/oder eine Gebetsnacht, eine Gebetskette, einen Fastentag etc. miteinander gestaltet. Dadurch erreicht

man, dass die Jugendlichen beginnen, selbst Mitverantwortung zu übernehmen und über eine konkrete Vision für die Arbeit nachzudenken. Ziel ist es, Gottes Sicht für die Gruppenarbeit zu finden!

4. Aus der Vision sollen dann ganz konkrete Schritte und Ziele entstehen. Dazu fasst ihr zusammen, was gesagt, gemalt oder geschrieben worden ist.

Nach solch einem Prozess sind aus Teilnehmenden Beteiligte geworden!

2.1.3 Weitere methodische Ideen zur Planungsarbeit

- Lasst die Kids Collagen aus Zeitungsausschnitten als „Planungswunschliste“ erstellen.
- Macht einen „Talentschuppen“ als Erprobung neuer Fähigkeiten (z.B. Hobbies vorstellen, „Spiel ohne Grenzen“, Musikhitliste usw.).
- Meinungsbildung zu Themen in verschiedenen Variationen: Interviews, das eigene Evangelium thematisieren lassen, die „Traumjugendgruppe“ („Unsere Jugendgruppe wäre der Hit, wenn ...“), gemeinsame Positionierung zu lokalen Brennpunkt-Themen etc.
- Jahreskalender schreiben (Symbole für Spiel, Arbeit, inhaltliche Themen, Feier etc.)
- Entwerft gemeinsam mit den Kids ein Veranstaltungsplakat. Was müsste da drauf sein, damit die Teens und Jugendlichen zur Gruppe kommen würden?

2.2 Durch Feedback beteiligen

Um Kinder und Jugendliche aktiv zu beteiligen, ist es wichtig, eine konstruktive Feedback-Kultur zu schaffen. So gewöhnen sie sich daran, „ihre Meinung zu sagen“, und zugleich entsteht eine persönliche Anteilnahme der Teilnehmenden. Neben dem Feedback zu konkreten Inhalten kann man auch generell ein Feedback zur Gruppe, zum Miteinander, zur Stimmung etc. abfragen und auswerten.

→ Vgl. Band 2, Seite 128-142 („Reflexion und Dokumentation“).

2.2.1 Punkteblitzlicht

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Kinder- und Jugendgruppen |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | wenige Minuten |
| Arbeitsform | Plenum |
| Ort | egal |
| Material | keins |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | Die Mitglieder von Kinder- und Jugendgruppen werden durch Feedbackmöglichkeiten an der Auswertung und Verbesserung des gemeinsamen Programms beteiligt. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Ein wesentliches Ziel des „UP TO YOU“-Konzeptes ist, die Kinder und Jugendlichen in der Gruppe ernst zu nehmen. Dazu gehört, ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, ein Feedback zum Geschehen in der Gruppe zu geben! |
| Autor | Thomas Greiner |

→ Vgl. Band 2, Seite 133 („Zehn-Finger-Methode“).

Alle schließen die Augen und strecken ihre geschlossenen Fäuste in die Luft. Nun wird von einer Person eine These in den Raum gestellt (z.B.: „Das Essen war heute hervorragend!“). Nun müssen sich alle überlegen, wie sie zu dieser Aussage stehen, und sollen dies mit der Anzahl der ausgestreckten Finger anzeigen (Null Finger: gar keine Übereinstimmung! – Zehn Finger: volle Übereinstimmung!). Erst, wenn sich alle durch Fingeranzeige entschieden haben, werden die Augen wieder geöffnet. Über das sichtbare Ergebnis kann man in ein Gespräch einsteigen.

2.3 Kreativ Mitarbeiterkreise und Gruppen leiten – Moderationsmethoden

Immer wieder müssen Einzelne in Mitarbeiterkreisen, aber auch in Kinder- und Jugendgruppen, Ideenfindungs-, Planungs- und Entscheidungsprozesse moderieren. Ziel der Moderation ist dabei, alle an einem solchen Prozess beteiligten Personen so weit und so gut wie möglich mit einzubeziehen.

Moderation ist darum:

- systematisch: Die einzelnen Arbeitsschritte bauen logisch aufeinander auf!
- strukturiert: Jeder einzelne Arbeitsschritt ist in sich sinnvoll gegliedert!
- offen: Die am Prozess Beteiligten sollen nicht manipuliert werden, sondern gemeinsam zu einem Ergebnis kommen, das dann auch alle mittragen können!

Typische Situationen, in denen es sinnvoll ist, einen moderierten Prozess in Gang zu bringen, sind zum Beispiel, wenn es darum geht:

- Ideen zu einem Thema zu finden, zu sammeln und zu gewichten
- Probleme zu verstehen und zu analysieren
- Lösungen für ein Problem zu entwickeln und auszuwählen
- ein Projekt zu planen und umzusetzen.

Die Aufgabe der moderierenden Person ist dabei nicht, eigene Ziele zu erreichen oder durchzusetzen, sondern der Gruppe zu helfen, gemeinsam zu einer Entscheidung in einer Frage oder zu einer Lösung für ein Problem zu kommen. Sie oder er soll die Gruppe in diesem Prozess unterstützen, ihr in schwierigen Situationen weiterhelfen, Konflikte lösen helfen und – wenn möglich – zu einem für alle Beteiligten akzeptablen Ziel führen.

Dazu bedient man sich verschiedener Moderationstechniken oder -methoden, die sich bewährt haben, zum Beispiel (das Folgende nach A. Edmüller / T. Wilhelm, Moderation. STS-Verlag 2000):

2.3.1 Ideensammlung / Brainstorming

→ Vgl Band 2, Seite 14-15.

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreise, Kinder- und Jugendgruppen |
| Gruppengröße | 6-8 Personen / größere Gruppen evtl. teilen |
| Zeitraumen | bis zu 90 Minuten |
| Arbeitsform | Plenum |
| Ort | egal |
| Material | Eddings, Plakat |
| Vorbereitungsaufwand | gering |

Mit Hilfe dieser Methode sollen möglichst schnell möglichst viele Ideen gefunden, gesammelt und gewichtet werden. Sie fördert die Kreativität der Teilnehmenden und hilft, alle in die Arbeit der Gruppe zu integrieren.

Durchführung:

- Thema/Frage anschreiben.
- Ideen sammeln und als Stichwort notieren.
- Ideen nach einer kurzen Pause prüfen und bewerten.

Regeln:

- Während des Brainstormings nicht kritisieren oder bewerten!
- Jede Idee ist willkommen – auch verrückte!
- Jede/r darf die Ideen anderer aufgreifen und weiterführen!
- Nicht die Qualität der Ideen ist entscheidend, sondern die Quantität!

Stärken:

- Schnell wird eine Fülle von Ideen gefunden.
- Oft sind neue, seltsame, unorthodoxe Vorschläge dabei.
- Die Teilnehmenden regen sich gegenseitig an.

Schwächen:

- Manchen fällt es schwer, sich an die Regeln zu halten!
- Oft kommt es zu vorschnellen Bewertungen.

Tipps:

- Bei „steifen“ Gruppen: Aufwärmphase, z.B. mit einer „Scherzfrage“.
- „Umdrehversion“ der Frage/des Themas kann hilfreich sein.

Fortsetzung:

- Auswahlkriterien festlegen!
- Ideen nach diesen Kriterien „ausmisten“:
- A = weiterverfolgen
- B = verwerfen
- Ideen aus der A-Liste „bewerten“, Auswahl treffen.

2.3.2 Kartenabfrage

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreise, Kinder- und Jugendgruppen |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | bis zu 60 Minuten |
| Arbeitsform | Plenum |
| Ort | egal |
| Material | Eddings, Moderationskarten |
| Vorbereitungsaufwand | gering |

→ Vgl. oben Seite 58.

Diese Methode dient zum Sammeln und Ordnen von Themen und Ideen. Sie ist vor allem auch für sensible oder kritische Themen geeignet und besonders nützlich, wenn in der Gruppe wenig Offenheit herrscht und/oder die Teilnehmenden sehr zurückhaltend sind.

Durchführung:

- Thema/Frage anschreiben.
- Alle Teilnehmenden schreiben ihre Antworten/Ideen auf Karte(n).
- Klar und deutlich schreiben, nur ein Stichwort pro Karte!
- Karten einsammeln und mischen.
- Karten vorlesen und anheften (Verständnis klären!).
- Gemeinsam Überschriften für die Sinneinheiten suchen.

Stärken:

- Alle Teilnehmenden sind einbezogen.
- Alle Äußerungen werden schriftlich festgehalten.
- Alle Äußerungen haben den gleichen Stellenwert.
- Die Nennungen können übersichtlich gruppiert werden.
- Im Idealfall kann Anonymität gewahrt werden.
- Ein verlässliches Bild über den Stand der Dinge entsteht.

Schwächen:

- Kartenabfragen brauchen viel Zeit und sind undynamisch.
- Kein direkter Austausch der Teilnehmenden.
- Die Anonymität ist oft schwer zu wahren.

Tipps:

- Vor der Kartenabfrage eine vorbildlich beschriftete Karte zeigen!
- Bei der Gruppierung genügend Raum für spätere Überschriften lassen!

2.3.3 Zielscheibe

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreise, Kinder- und Jugendgruppen |
| Gruppengröße | max. 6 Personen |
| Zeitraumen | 30 Minuten |
| Arbeitsform | Plenum |
| Ort | egal |
| Material | Eddings, Plakat, selbstklebende Zettel |
| Vorbereitungsaufwand | mittel |

Diese Methode eignet sich zum Sammeln, Gruppieren und Gewichten von Ideen. Sie ist ideal für Situationen, in denen ein hoher Mitteilungsbedarf herrscht und die Gruppe gleich loslegen möchte.

Durchführung:

- Frage/Thema auf Tafel oder Flipchart schreiben.
- Stilisierte Zielscheibe vorbereiten.
- Selbst klebende Zettel und Stifte verteilen.
- Mit allen Fragen, Gedanken etc. die Zettel beschriften und auf die Zielscheibe kleben lassen.
- Sinneinheiten bilden! Je wichtiger, desto näher zur Mitte!
- Die Gruppe entscheidet, wann sie mit dem Ergebnis zufrieden ist.
- Die Gruppe sucht nach geeigneten Überschriften für die Sinneinheiten.

Stärken:

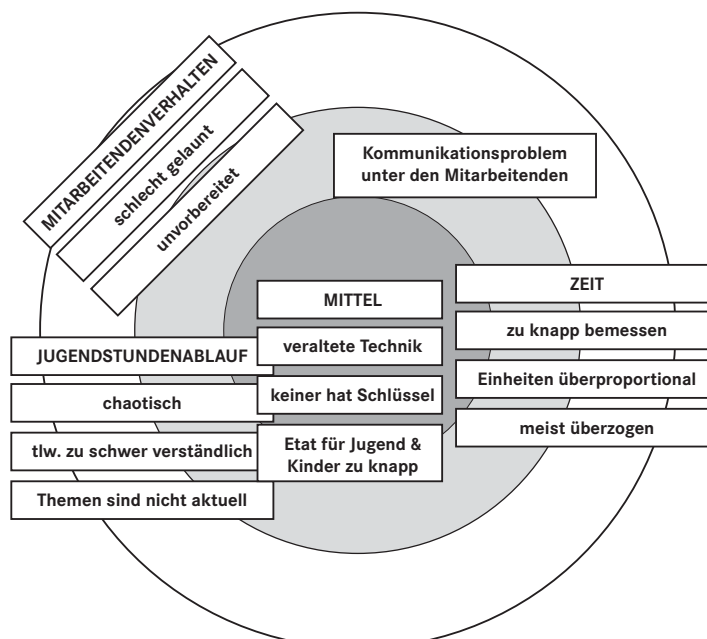
- Alle Teilnehmenden können ihre Ideen einbringen.
- Jede Nennung hat den gleichen Stellenwert.
- Nennungen werden gruppiert und gewichtet.
- Das Vorgehen ist dynamisch und fördert den Austausch untereinander.

Schwächen:

- Stillere Teilnehmende können „überfahren“ werden.
- Die Anonymität ist nicht gewahrt.

Tipp:

- Zum Einstieg die Methode an einem Beispiel vormachen!



2.3.9 Sterndiagramm

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreise, Kinder- und Jugendgruppen |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | 60 Minuten |
| Arbeitsform | Plenum |
| Ort | egal |
| Material | Eddings, Plakat |
| Vorbereitungsaufwand | gering |

Mit Hilfe eines „Sterndiagramms“ kann ein quantitativer oder qualitativer Vergleich zwischen dem Ist- und dem Sollzustand einer Situation oder eines Prozesses durchgeführt werden. Man erhält eine sehr anschauliche Einschätzung der Situation!

Durchführung:

- Zunächst werden die Aspekte für den Vergleich zwischen Ist und Soll festgelegt.
- Dann wird für jeden dieser Aspekte ein Soll-Zustand bestimmt (100%).
- Diese Liste wird in einen „Stern“ übertragen (siehe Skizze!).
- Für jeden Strahl des Sterns wird nun ein Punkt bestimmt, der den Ist-Zustand repräsentiert.
- nun vergleicht man den Ist- und Sollzustand.

Stärken:

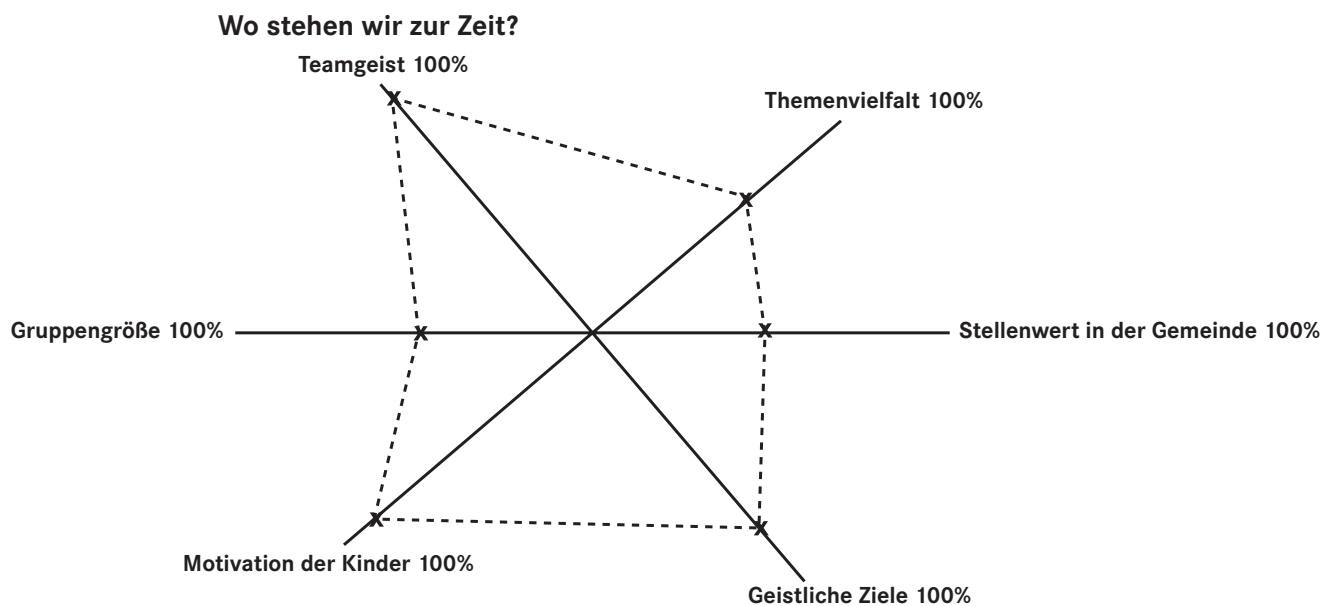
- Diese Methode liefert schnell anschauliche, übersichtliche und verständliche Ergebnisse.

Schwächen:

- Die Anschaulichkeit führt leicht zu einer Überbewertung der Verlässlichkeit der ermittelten Ergebnisse.

Tipps:

- Die Ist-Analyse kann mit Hilfe von Leitfragen und verlässlichen Daten präzisiert werden.
- Die Arbeit an den einzelnen „Strahlen“ kann gut an Kleingruppen delegiert werden.



2.3.10 Handlungsplan

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreise, Kinder- und Jugendgruppen |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitrahmen | 90 Minuten |
| Arbeitsform | Plenum |
| Ort | egal |
| Material | keins |
| Vorbereitungsaufwand | gering |

Der „Handlungsplan“ ist eines der wichtigsten Instrumente der Moderation. Die Gruppe sollte nicht auseinander gehen, ohne konkrete Vereinbarungen getroffen und beschlossen zu haben, was als Nächstes von wem bis wann zu tun ist!

Durchführung:

Gemeinsam kann – zum Beispiel – folgendes Schema ausgefüllt werden:

- Wer?
- Macht was?
- Mit wem?
- Bis wann?
- Mit welchem Ziel?
- Wer misst den Erfolg und gibt Rückmeldung an wen?

Tipp:

- Im Idealfall wird dieser Plan im Konsens vereinbart!

| | |
|--|--|
| Wer? | Kalle |
| Macht was? | Offene Fragen sammeln, mit vollständigen Lösungsvorschlägen vorlegen |
| Mit wem? | Conni, Henning, Sigrid |
| Bis wann? | Bis zum nächsten kleinen Mitarbeitendenkreis (MAK), spätestens zum nächsten großen MAK |
| Woran können wir den Erfolg messen? | – akzeptierte/nicht akzeptierte Lösungsvorschläge |
| Messmethode? | ist noch zu überlegen - falls nötig |
| Ziel? | Mitarbeitende sollen alle wichtigen Fragen mit nachvollziehbaren Begründungen entscheiden und damit Erfolg haben |
| Wer checkt den Erfolg? | Stephan; Rückmeldung an Leitungskreis und Mitarbeitende; Zeiträume variabel |

2.4 Moderation konkret in zwei Szenen

2.4.1 Das erste Szenario (Mitarbeiterkreis)

| | |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreise |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | 90 Minuten |
| Arbeitsform | Plenum |
| Ort | egal |
| Material | Flipchart, Eddings, Moderationskarten |
| Vorbereitungsaufwand | hoch |

Du willst mit deinem Arbeiterteam herausfinden, wie ihr als Team besser zusammenarbeiten könnt. Du stehst mit dieser Überlegung noch ganz am Anfang und willst deine Leute erstmal dazu motivieren, sich mit dem Gedanken der Teamentwicklung auseinanderzusetzen. Wie kann es dir gelingen, eine erste Grundlage in deiner Arbeiterschaft zu legen und eine Basis zu schaffen, auf der ihr konstruktiv an dieser Frage weiterarbeitet?

Erste Fragestellung:

Was kennzeichnet ein gutes Team?

Methode:

Sammele die Meinungen und Gedanken deiner Teamkollegen und -kolleginnen mit Hilfe eines Brainstormings! Ein Brainstorming soll Kreativität auslösen. Auf schnelle Art und Weise werden Ideen hervorgerufen und zusammengetragen. Dabei gilt es, sich spontan, schnell und ohne längere Überlegungen zu äußern. Es geht originell, witzig, turbulent und manchmal auch verrückt zu. Alle Ideen werden sichtbar aufgelistet und nicht bewertet. Hier ist die Gesprächsleitung gefordert, im „kreativen Gedankensturm“ jegliche Kommentare und Bewertungen zu unterbinden. Sichtung, Bewertung und Sortierung der aufgelisteten Ideen erfolgen erst in einer späteren Phase. Benötigtes Material sind Flipchart oder größere Papierbögen, die sichtbar ausgehängt oder ausgelegt werden, und Eddings, um deutlich lesbar (auch aus größerer Entfernung erkennbar!) zu schreiben.

→ Vgl. Band 2, Seite 14-15.

Zweite Fragestellung:

Was brauche ich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, um im Team zu arbeiten?

Methode:

Sammele und sortiere die Gedanken deines Teams mit Hilfe einer Kartenabfrage! Eine Kartenabfrage dient dazu, etwas von dem Wissen der anderen abzufragen. Eine eindeutige Frage soll schriftlich mit wenigen Stichworten auf einer Moderationskarte bearbeitet werden. Da für jede Antwortidee eine neue Karte benutzt werden soll, macht es Sinn, mehrere Karten pro Person auszugeben. Die Stichworte sollen groß geschrieben und von weitem lesbar angebracht werden. Die Karten werden an eine Wand gepinnt. Dabei können Erklärungen gegeben werden (durch die schreibende oder moderierende Person), Diskussionen sind in diesem kreativen Prozess zu unterbinden. Später können sogenannte „Cluster“ gebildet werden. Das bedeutet, dass die Karten so umgehängt werden, dass verwandte Aussagen zusammengehängt und dadurch verbunden werden. Benötigtes Material sind Moderationskarten oder Karteikarten (können auch aus anderem Papier geschnitten werden!) in verschiedenen Farben (Größe: ca. DIN A6). Im besten Fall werden die Karten an eine Moderationswand gepinnt, die mit einem großen Bogen Packpapier überzogen ist. Dann können Anmerkungen auch direkt darauf geschrieben oder Karten mit Strichen „vernetzt“ werden. Natürlich funktioniert die Methode auch fast ohne Material: Einfach ein paar Zettel und Stifte ausgeben, auf dem Fußboden auslegen und dann dort clustern!

→ Vgl. oben Seite 58 und 63-64.

Tipp:

Es gibt teuren Sprühkleber, mit dem das Packpapier besprüht werden kann. Karten sind darauf ablösbar und wieder positionierbar. Mit diesen „klebenden Zauberwänden“ kann mehrere Tage gearbeitet werden. Einfach mal im Schreibwarengeschäft nachfragen!

Konkretisierung:

Langfristig könnten aus euren Gedanken zum Thema Team und Mitarbeiterin-/Mitarbeiter-Sein Ziele und Verhaltensregeln für eure Zusammenarbeit entstehen. Dabei ist es wichtig, diese Ziele und Regeln einfach und kurz zu formulieren. Eine Hilfe kann dabei sein, dass Ziele immer S-M-A-R-T sein sollen:

- S** – specific: Ziele sollen sich auf eine genaue Problemstellung beziehen und positiv formuliert sein.
- M** – measurable: Ziele müssen sich messen lassen. Sie beinhalten klare Vorgaben, über die alle informiert und mit denen sie einverstanden sind.
- A** – attractive: Ein Ziel und seine mögliche Erreichung müssen attraktiv und gewollt sein. Jede/r muss damit einen Nutzen verbinden.
- R** – reachable: Nicht nur messbar, sondern auch erreichbar! In der Erreichbarkeit liegt der größte Motivationsfaktor.
- T** – time-phased: Viele große Ziele lassen sich nicht auf einmal erreichen. Hilfreich kann dann eine Unterteilung in kleine Teilziele sein.

Hilfreich kann bei der Formulierung von Zielen ein sogenannter „Maßnahmenplan“ sein. Dabei trägt man in eine Tabelle ein, wer was bis wann zu tun hat, oder was erreicht werden soll.

→ Vgl. oben, Seite 71.

| Wer? | Macht was? | Bis wann? | Mit wem? |
|------|------------|-----------|----------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

2.4.2 Das zweite Szenario (Jugendgruppe)

| | |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| Zielgruppe | Jugendgruppe |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitrahmen | 90 Minuten |
| Arbeitsform | Plenum |
| Ort | egal |
| Material | Flipchart, Eddings, Moderationskarten |
| Vorbereitungsaufwand | hoch |

Du willst mit deiner Jugendgruppe für den geplanten Jugendgottesdienst eine Predigt gemeinsam vorbereiten. Du machst sozusagen dein Problem zur Tugend: Weil dir selbst nicht so wirklich viel zum Predigen einfällt, beziehst du einfach mal alle absolut up-to-you-mäßig mit ein! Du machst den Leuten klar: Das wird eure Predigt! Diesmal pulen wir der Gemeinde eure Gedanken bei!

Fragestellung:

Welche Gedanken müssen unbedingt in die Predigt hinein?

Methode:

Sammle die Ideen deiner Gruppe mit Hilfe einer Mindmap:

Eine Mindmap ist eine „Gedankenkarte“, um Ideen strukturiert zu sammeln. In der Mitte steht das Thema deiner Predigt (oder nur das Stichwort „Predigt“). Nun werden die Gedanken genannt und die moderierende Person versucht, sie nach Oberbegriffen zu ordnen. Die Oberbegriffe und weitere Gedanken werden dann mit Verästelungen verbunden und einander zugeordnet. Wichtig ist, dass die Gedanken zunächst nicht bewertet, aber möglichst den passenden Begriffen und „Ästen“ sofort zugeordnet werden!

Benötigtes Material sind: ein großer Papierbogen (mindestens DIN A2), der sichtbar ausgehängt oder ausgelegt wird, und ein Edding, um deutlich lesbar (auch aus größerer Entfernung erkennbar!) zu schreiben. Es macht Sinn, wenn die moderierende Person bei der Mindmap selber schreibt!

→ Vgl. Band 2, Seite 15, und oben Seite 65.

Konkretisierung:

Mit der Mindmap kann ein Predigtkonzept ausgearbeitet werden. Sie ersetzt keine gute inhaltliche Predigtvorbereitung, kann aber ein Gliederungsgerüst bilden und für die Ideen der Zielgruppe sensibilisieren. Außerdem bewahrt eine erste Ideen- oder Themensammlung mit einer Mindmap vor einseitigen Meinungen und Sichtweisen.

2.5 Projekte gemeinsam planen und durchführen

Einführung in die Projektarbeit

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreise |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitrahmen | je nach Projekt |
| Arbeitsform | je nach Projekt |
| Ort | egal |
| Material | je nach Projekt |
| Vorbereitungsaufwand | meist recht groß |
| Ziel | Die folgende Einführung in die Projektarbeit dient nur einer ersten Orientierung. Zur praktischen Umsetzung vergleiche die vielen konkreten Beispiele in Band 3. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Projektarbeit entspricht in besonderer Weise dem „UP TO YOU“-Konzept. Schon die gemeinsame Themenfindung oder der Ansatz bei der Lösung eines konkreten Problems sind deutlich „menschenbezogen“, die gemeinsame Planung und Durchführung von der Themenfindung bis zur Dokumentation ist ausgesprochen „handlungsorientiert“. |
| Autor | Kay Moritz |

Vorbemerkungen:

Projekte sind zeitlich begrenzte Aktionen, in denen eine Gruppe möglichst selbstständig

- eine Aktion plant, durchführt und über Erfolg oder Misserfolg nachdenkt;
- oder über ein Problem nachdenkt, sich Informationen zu seiner Lösung verschafft, Handlungsmöglichkeiten erörtert, sich für eine oder mehrere Lösungen entscheidet, sie handelnd erprobt und anschließend über die Erfahrung reflektiert.

Der Ablauf eines Projektes:

1. Motivation, Themenfindung:

Diese Phase ist für das Gelingen eines Projektes ausschlaggebend. Die Mitarbeitenden bringen dabei selbst motivierende Informationen ein (Bilder, Filme, Berichte etc.). Sie regen die Kinder oder Jugendlichen zu einer eigenen Informationssammlung an. Dann kann gemeinsam ein sinnvolles Thema gefunden werden.

2. Planung:

Dabei ist die Grundfrage: Was müssen wir tun, um was zu erreichen? An dieser Stelle ist es wichtig wahrzunehmen, dass wir als Mitarbeitende zwar wissen, dass eine sorgfältige Planung für den erfolgreichen Verlauf eines Unternehmens wichtig ist, dass diese aber eben von den Kindern bzw. Jugendlichen selbst gemacht werden muss! Wird der Wissensvorsprung der Mitarbeitenden zu einer Verpflichtung für die Gruppe, dann kann man ein Projekt schnell „totplanen“. Leitfragen, die helfen können, ein Projekt zu strukturieren, können folgende sein:

- Was wollen wir erreichen?
- Welche einzelnen Schritte bringen uns diesem Ziel näher?
- Was gehört noch alles mit zu diesem Thema?
- Wo wollen wir Schwerpunkte setzen?
- Welche Materialien und Informationen benötigen wir?
- Woher bekommen wir diese?
- Welche Arbeitsformen eignen sich besonders?
- Wer kann uns helfen?
- Wie verteilen wir die einzelnen Aufgaben?
- Wie können wir die Kosten decken? (Finanzierung durch eigene Arbeit, Spenden, Verkauf, Aktionen etc.)
- Und ganz wichtig die Frage: Wie können wir die Arbeitsergebnisse anderen weitergeben?

3. Durchführung:

Bei der Durchführung geht es nicht um „Vollkommenheit“, wesentlich ist das selbstständige und eigenverantwortliche Handeln! An dieser Stelle kann man keine genauen – für alle Projekte zutreffenden – Angaben machen.

4. Dokumentation:

Die Dokumentation kann verschiedenen Zwecken dienen: z.B. der Aufklärung über festgestellte Missstände, um eine Basis für Veränderungen zu schaffen, oder der Information über die Hintergründe und Ziele einer Aktion, um Unterstützung (gleich welcher Art) zu finden, oder Rechenschaft über das Projektziel zu geben, oder ganz einfach: um Spaß zu haben.

Nicht alle Projekte eignen sich für eine Dokumentation. Das Ziel der Dokumentation kann einen unguuten Leistungsdruck hervorrufen und zum Selbstzweck werden. Eine narzisstische Zurschaustellung muss vermieden werden.

An Möglichkeiten zur Dokumentation gibt es eine breite Palette, beispielsweise Vorführungen, Ausstellungen, Wandzeitung, Schautafel, Fototafel oder auch Film, Berichte für Zeitschriften, Verkauf der Produkte oder das Angebot des Mitmachens.

Projekte sind eine gute Möglichkeit, mit unserer Kinder- oder Jugendarbeit an die Öffentlichkeit der Gemeinden oder auch darüber hinaus zu gehen. Insofern ist Projektarbeit immer auch missionarische Arbeit!

3. Eine neue Gruppe gründen mit dem „UP TO YOU“-Konzept

3.1 Die ersten Schritte! Starthilfe für Kindergruppen

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeitende (Kinder- und Jungschararbeit) |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | mindestens 30-60 Minuten |
| Arbeitsform | mit Checklisten zur Gruppengründung arbeiten |
| Ort | egal |
| Material | Papier und Stifte, evtl. weiteres Moderationsmaterial |
| Vorbereitungsaufwand | mittel |
| Ziel | Hilfestellungen bei den Planungen und Vorbereitungen für eine neue (Kinder-) Gruppe geben |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Zum „UP TO YOU“-Konzept gehört ganz grundlegend hinzu, möglichst viele möglichst intensiv an der Planungsarbeit zu beteiligen. Das gilt nicht nur für die Planung des Programms in einer bestehenden Arbeit, sondern auch bei der Planung und den Vorbereitungen für die Gründung neuer Gruppen oder Projekte! |
| Quelle | Gottfried Liese, „Mach mal! Handbuch für die Arbeit mit Kindern“, S. 131-135 Hrsg.: Kinderwerk der Evangelisch-methodistischen Kirche 2003. |

Wie fange ich an? Eine Gruppe gründen

Es herrscht Goldgräberstimmung und Entdeckerfreude. Das Abenteuer „Arbeit mit Kindern“ soll beginnen. Was ist zu beachten, damit die Sache nicht zu einem Flop wird und der Frust groß ist? Die folgende Checkliste bietet Hilfestellungen bei den Planungen und Vorbereitungen.

3.1.1 Die Vorüberlegungen

Die Gemeinde über das Vorhaben informieren

Gruppenangebote sind keine Privatsache, sondern Angebote der Gemeinde. Frühzeitige Information und Beteiligung an Entscheidungsprozessen hilft zur Unterstützung der Arbeit durch die Gemeinde.

Zielvorstellungen

Warum wollen wir eine Gruppe anbieten? Was wollen wir mit diesem Angebot erreichen?

Stand der bisherigen „Arbeit mit Kindern“

Wie viele Gruppen gibt es? Wie viele Kinder werden erreicht? Altersspektrum? Wie viele Mitarbeitende haben wir? Wo gibt es Probleme? Was läuft gut, wo sind unsere Stärken?

Analyse des Wohngebiets rund um die Kirche

Wie viele und welche Kinder leben hier? Können die Kinder, die wir einladen wollen, die Kirche zu Fuß erreichen? Fahrdienst? Gibt es „Marktlücken“ beim Angebot für Kinder?

Welche Mitarbeitende stehen uns zur Verfügung?

Mindestens 2, besser sind 3-4 Personen bei einer Gruppengröße von 10-20 Kindern.

Welche Zielgruppe von Kindern wollen wir erreichen?

Zu welchen Kindern haben wir einen leichten Zugang: aus der Gemeinde, aus der Nachbarschaft, sonstige Kontakte?

- Alter: 6-10, 8-12, 10-13, alle
- Geschlecht: Mädchen, Jungen, gemischt
- Gemeindezugehörigkeit: „gemeindeeigene“, „gemeindefremde“, beide
- weitere Kennzeichen _____

Welche Räume und Zeiten stehen uns zur Verfügung?

Gemeinderäume, Größe; für zu erreichende Kinder günstiger Zeitpunkt (eventuell nach erstem Treffen mit Kindern abklären)

Welches Konzept wollen wir aufgreifen?

Empfiehl sich eine geregelte wöchentliche Gruppenstunde (z.B. Jungschar, Kinderwochenstunde) oder soll es ein eher offenes Angebot für Kinder sein (z.B. Kinderspielclub, „Kinderhaus“; zeitlich begrenztes Projekt etc.)?

Wie werben wir für unsere Gruppe/unser Angebot?

Einladungsaktionen in Schulen, bei Kindertreffpunkten/Spielplätzen, Pressemitteilungen, Handzettel, Plakate etc.?

Wie bereiten sich die Mitarbeitenden für die „Arbeit mit Kindern“ vor?

Besuch einer Schulung, Handbuch für die Arbeit mit Kindern, Arbeitshilfen, Kindergottesdienst anschauen, Unterstützung durch Gemeinde etc.?

Wie sieht die finanzielle Unterstützung aus?

Welcher Betrag wird benötigt? Wie viel soll die Gemeindekasse übernehmen? Gibt es weitere Sponsoren?

3.1.2 Den Beginn vorbereiten

Die erste Gruppenstunde/das erste Angebot planen

Gibt es eine besondere Auftaktveranstaltung? (z.B. Kindertag, Spielfest, Stadtrallye, Mega-Geländespiel, Sportturnier, Kinderbibelwoche, Stadtrandfreizeit)

Gibt es eine „normale“ Gruppenstunde als Beginn? (Sie muss natürlich so attraktiv sein, dass die Kinder wiederkommen.)

Was folgt nach der besonderen Auftaktveranstaltung? (Auch im kleineren Rahmen sollen sich die Kinder wohl fühlen.)

Es empfiehlt sich, mit der ersten Gruppenstunde/Auftaktveranstaltung nicht in zu große zeitliche Nähe zu Schulferien zu gehen (verhindert zeitlich kontinuierlichen Aufbau der Gruppe durch Terminlücken).

Vorbereitung der Auftaktveranstaltung

- Veranstaltungsablauf
- Alternativangebote, wenn zu wenig/zu viele Kinder als erwartet kommen (bei „Out-door-Angeboten“ Wetter bedenken)
- Liedgut und musikalische Gestaltung (Soll gesungen werden? Was? Musikalische Begleitung?)
- Materialien (Was wird benötigt? Wer besorgt was?)
- Fahrdienst (Müssen Kinder von auswärts gebracht werden? Wie kann ein Fahrdienst organisiert werden? Wer kann fahren?)
- Rechtliches (Sind für bestimmte Vorhaben Genehmigungen einzuholen?)
- Verpflegung (Soll es etwas für die Kinder zu essen/trinken geben?)

- Putzen (Wer räumt auf und putzt evtl.?)
- Babysitter für Kleinkinder von Mitarbeitenden (durchaus auch eine Aufgabe für Gemeindemitglieder)
- Einladung zu weiteren Treffen (Auf welche Weise? Handzettel? Informationsblatt für Eltern?)
- Auswertung (Soll es direkt nach der Veranstaltung eine Auswertungsrunde der Mitarbeitenden geben? Wann sonst? Wie sollte die Auswertung geschehen?)

3.1.3 Die ersten Schritte als Gruppe gehen

Die Gruppe ist zu groß / die Gruppe ist zu klein

Wie ist das Konzept an die gegebene Größenordnung anzupassen?

Zu groß: Mehr Mitarbeitende, größere Räume

Zu klein: Programmpunkte, die auch mit wenigen Kindern durchführbar sind; Chance für persönlichere Kontakte mit Kindern. Wie können weitere Kinder für diese Gruppe gewonnen werden?

Gemeinsam ein Programm erstellen

Den Kindern von Anfang an das Gefühl vermitteln, dass das Gruppenangebot ihre Gruppe ist, die sie mitgestalten. Daher gemeinsame Programmerstellung durchführen.

Wichtig in der Anfangsphase sind dabei durchaus Vorschläge der Mitarbeitenden und die Motivierung der Kinder, ihre eigenen Wünsche und Erwartungen zu äußern (z.B. „Hitparade“ von Programmvorschlägen der Mitarbeitenden und Kinder, aus denen mittels Punktwahl die nächsten Programmpunkte gemeinsam gewählt werden).

Beim nächsten Treffen erhalten die Kinder das ansprechend gestaltete schriftliche Programm mit den Terminen und Programmpunkten der nächsten 2-3 Monate (genügende Stückzahl für weitere Werbung und für Eltern jüngerer Gruppenkinder).

Kontakt zu Kindern und Eltern suchen

Namensliste (auch Adressen, Telefon, Geburtstag) der Kinder anfertigen. In der Anfangsphase der Gruppe viel Zeit einräumen für den persönlichen Kontakt mit den Kindern und das Kennenlernen.

Versuchen, den Kontakt zu den Eltern zu knüpfen: Gespräche beim Bringen/Holen der Kinder; Informationsblatt über die Gruppe und die Gemeinde; Elternnachmittag durchführen mit der Gruppe; Eltern und Kinder zu Familiengottesdiensten einladen (evtl. von der Gruppe mitgestaltet).



3.2 Die ersten Schritte! Starthilfe für Teenager- und Jugendgruppen

| | |
|-----------------------------|---|
| Zielgruppe | Mitarbeitende (Teeny- und Jugendarbeit) |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | mindestens 30-60 Minuten |
| Arbeitsform | Einzelarbeit, Interview, Auswertung im Mitarbeiterkreis |
| Ort | egal |
| Material | Papier und Stifte |
| Vorbereitungsaufwand | gering |
| Ziel | In vier Schritten werden potenzielle Gruppenmitglieder an der konzeptionellen Planung für eine Teeny- bzw. Jugendgruppe beteiligt. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | „UP TO YOU“ fragt nach dem, was Kinder und Jugendliche brauchen („menschlichbezogen“). Das ist vor allem auch für Themenfindung und Programmplanung wichtig. Die Gruppenmitglieder selbst an der Programmplanung zu beteiligen, ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt von „UP TO YOU“. Darum geht in diesem Baustein die Erforschung der Lebenswelt von Teenies und Jugendlichen in die konkrete Programmplanung über. |
| Autor | Christoph Haus |

Durchführung:

Schritt 1: Alle Mitarbeitenden bekommen einen Zettel mit folgender Aufgabe:

„Überlege dir einen Moment, wie deine Woche aussieht. Mit welchen Menschen triffst du im Laufe einer Woche (eines Monats) zusammen? Geh die verschiedenen Lebensbereiche durch, in denen du lebst: Schule, Arbeitsplatz, Uni, Verein, Hobbies, Musikunterricht etc. ... Welche Menschen begegnen dir da? Mit welchen Menschen hast du intensiveren Kontakt? Mach dir eine ausführliche Liste der Menschen, die dir davon nahe stehen, die du für dich als Freundinnen oder Freunde bezeichnen würdest!“

Mit dieser Liste von Menschen soll den Mitarbeitenden bewusst gemacht werden, mit wem sie eigentlich leben und ob sie an Menschen außerhalb der Gemeinde überhaupt Interesse haben. Wenn dies nicht der Fall ist, dann soll dieses Interesse in diesem Abschnitt der Vorbereitungsphase geweckt werden.

Schritt 2: Reflexion im Mitarbeiterkreis: Was beschäftigt diese Menschen?

Wenn die Mitarbeitenden die Liste von Bekannten und Freunden (außerhalb der Gemeinde) fertig haben, folgt anhand dieser Liste ein zweiter Schritt der persönlichen Besinnung:

„Sieh dir die Liste mit den Namen deiner Bekannten noch einmal genau an. Suche dir nun die drei Leute aus dieser Liste heraus, die dir am wichtigsten sind, die dir am nächsten stehen und von denen du dir am meisten wünschst, dass sie zum Glauben finden, dass sie Jesus kennenlernen, dass sie zur Teeny-/Jugendgruppe oder zur Gemeinde kommen. Stell dir diese drei Personen genau vor. Was weißt du von ihnen? Schreibe dir einmal die Hoffnungen und Sehnsüchte auf, die diese Personen bewegen. Schreibe dir auf, was du über die Stärken, die Hobbies und über die positiven Seiten dieser Personen weißt. Schreibe dir auf, was du über die Probleme und Schwächen dieser Personen weißt.“

- Was findest du interessant an diesen Personen?
- Was findest du fremd an diesen Personen?
- Wenn du an diese Personen denkst: Welche Themen, Inhalte und Formen müssten dann die geplante Gruppe prägen?
- Über welche Themen des Glaubens hast du mit diesen Personen vielleicht schon einmal geredet?“

Diese Themenkreise, Inhalte, Formen, Projektideen werden nun gemeinsam mit allen Mitarbeitenden in einer Liste zusammengestellt.

Schritt 3: Interviews durch den Mitarbeiterkreis

Alle Mitarbeitenden bekommen nun eine Liste mit diesen vorläufigen Themen, Inhalten, Formen, Projektideen. Dazu bekommen sie die Aufgabe, bis zum nächsten Vorbereitungstreffen mit den drei ausgesuchten Personen über diese vorläufigen Themen ins Gespräch zu kommen.

Interviewfragen könnten sein:

- Wenn wir eine christliche Jugendarbeit aufmachen würden, welche Themen, Inhalte, Formen und Projekte müsste es geben, damit dich das interessiert?
- Welche Themen, Inhalte, Projekte und Formen von der Liste wären für dich interessant?

Schritt 4: Auswertung und erste Planung

Das Ergebnis dieser Interviews durch die Mitarbeitenden wird in einer weiteren Sitzung ausgewertet. Daraus wird in einer ersten Phase der thematische, inhaltliche und äußere Start einer Teeny- /Jugendarbeit oder eines Projektes geplant.

Die Mitarbeitenden wenden sich mit ihrer „Werbung“ zunächst persönlich an „ihre“ drei interviewten Personen und laden sie ein bzw. regen sie zum Mitmachen an.





Weil DU es mir wert bist

Mitarbeitende gewinnen, fördern und begleiten

Die folgende Einheit ist eine Mitarbeiterschulung, die auf einer Mitarbeiterkonferenz für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Jungschararbeit gehalten wurde. Nur wer selbst begeistert ist, wird auch andere begeistern.

1. Leidenschaftliche Mitarbeit - Mitarbeitende gewinnen

| | |
|-----------------------------|--|
| Zielgruppe | Mitarbeiterkreise |
| Gruppengröße | egal |
| Zeitraumen | 2 ½ Stunden |
| Arbeitsform | Denkanstöße, gemeinsame Überlegungen, Einzelübungen |
| Ort | egal |
| Material | Arbeitsblätter, Moderationswand, Eddings, Karten |
| Vorbereitungsaufwand | mittel |
| Ziel | Mitarbeitende sollen ihrer eigenen Begeisterung auf die Spur kommen und Prioritäten setzen. |
| Bezug zu „UP TO YOU“ | Mitarbeitende sind „Ermöglicherin“ oder „Ermöglicher“. Das gilt nicht nur für die Gruppenmitglieder, sondern auch für die (potenziellen) Leute im Mitarbeiterteam. |
| Autor | Matthias Dichristin |

1.1 Mitarbeitermotivation

→ Zur Methode der Kartenabfrage vgl. oben, Seite 63.

Kartenabfrage zu folgenden Fragestellungen:

- Was motiviert dich dazu, Arbeit mit Kindern, Jungschar oder Jugend zu machen?
- Wie gelingt es dir, andere für die Mitarbeit zu motivieren?
- Was ist deine größte Herausforderung, wenn du andere Mitarbeitende motivieren willst?

Die Karten werden gesammelt und an einer Moderationswand ausgehängt.

Arbeitsblatt erläutern und ausfüllen (siehe Seite 87)

Hier wird „nebenbei“ festgehalten, was an Einfällen da ist.





Arbeitsblatt Leidenschaftliche Mitarbeit

Ich möchte heute auf folgende Fragen konkrete Antworten erhalten:

Folgende Ideen und Erfahrungen habe ich heute bei anderen Mitarbeitenden wahrgenommen, die mich für meine Arbeit inspirieren könnten:

| Name der Person | Idee | Inspirationsmöglichkeit |
|-----------------|------|-------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

Folgende Bedürfnisse habe ich heute bei anderen Mitarbeitenden wahrgenommen, wo ich meine Ideen, Erfahrungen und Meinungen anbieten möchte:

| Name der Person | Bedürfnis | Unterstützungsmöglichkeit |
|-----------------|-----------|---------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

Folgende Personen habe ich kennengelernt, die sich mit den gleichen Problemen beschäftigen wie ich:

| Name der Person | Problem | Gesprächsimpuls |
|-----------------|---------|-----------------|
| | | |
| | | |
| | | |

Diese Sache habe ich konkret mitgenommen und will ich nicht vergessen:

Übung: Mitarbeitende in den Blick nehmen

Wer interessiert sich für das, was in der Gruppenarbeit läuft, und arbeitet bisher noch nicht mit? Du bist noch nie auf die Idee gekommen, diese Person anzusprechen.

| Name der Person | Was hat sie/ihn bisher an der Gruppenarbeit interessiert? | Inspirationsmöglichkeit |
|-----------------|---|-------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

Folgendes Anliegen aus unserer Gruppenarbeit will ich einer Person vorstellen:

Das will ich in dem Gespräch beachten und genau erklären:
