

Regionaltreffen Schweinfurt

31.10.2005



Bittet nun den Herrn der Ernte, dass er Arbeiter aussende in seine Ernte!

inAktion
Missionshaus Bibelschule Wiedenest e.V.
Olper Str. 10
51702 Bergneustadt

www.inAktion.de
www.wiedenest.de

...sein Reich komme!

Mitarbeitergewinnung - wie kann das gelingen?

1. Einleitung
2. Das Gebet um Mitarbeiter und ihre Berufung
3. Unterschiedliche Menschentypen
4. Mitarbeitergewinnung konkret
 - 4.1. Mitarbeiter entdecken - BEEB-Prinzip
 - 4.2. Mitarbeiter gewinnen - Sechs Schritte
 - 4.3. Mitarbeiter fördern
5. Konkretion
Exkurs: Weitere Aspekte für Gemeinden bei der Mitarbeitergewinnung (Fragen zum Weiterdenken)
6. Ideen aus der Diskussion und den Rückfragen



1. Einleitung

Es geht um die Frage heute Abend: **Mitarbeitergewinnung - wie kann das gelingen?**

Mitarbeitergewinnung ist für die Gemeinde Gottes ein sehr wichtiges Thema, denn Gott baut sein Reich durch Menschen. Jesus gibt seinen Nachfolgern den Auftrag in die Welt hinauszugehen (**Mt. 28, 18-20; Apg 1, 8**).

Als Leiter und Schlüsselpersonen der Gemeinden und ihrer Arbeitsbereiche haben wir die große Verantwortung Menschen für die Mitarbeit in der Gemeinde zu gewinnen.

Eph. 4, 11. 12:

Die Aufgabe der Hirten und Lehrer ist es Menschen für den Dienst und für die Mitarbeit in der Gemeinde fit zu machen. Dazu gibt es verschiedene Wege und Methoden. Mal die Variante der Förderung und mal die Variante der Forderung: fördern und fordern.

Die erste Antwort auf unsere Frage lautet also: Mitarbeitergewinnung gelingt, wenn die Leiter sich über dieses Thema Gedanken machen und das Thema von Gottes Wort her ernst nehmen.

In vielen Gemeinden stellt man fest, dass es eher viel zu wenig Mitarbeiter gibt, als das genug vorhanden wären.

Fast erstaunlich scheint zu sein, dass Jesus dies auch schon festgestellt hat und uns der ersten Grundsatz für Mitarbeitergewinnung gibt.

2. Das Gebet um Mitarbeiter und ihre Berufung

- Mt 9,35 Und Jesus zog umher durch alle Städte und Dörfer und lehrte in ihren Synagogen und predigte das Evangelium des Reiches und heilte jede Krankheit und jedes Gebrechen.
- Mt 9,36 Als er aber die Volksmengen sah, wurde er innerlich bewegt über sie, weil sie erschöpft und verschmachtet waren wie Schafe, die keinen Hirten haben.
- Mt 9,37 Dann spricht er zu seinen Jüngern: Die Ernte zwar ist groß, die Arbeiter aber sind wenige.
- Mt 9,38 Bittet nun den Herrn der Ernte, daß er Arbeiter aussende in seine Ernte!



Also Gebet scheint der Schlüssel zu sein. Das ist das Rezept Jesu. Das sollten wir auch wieder verstärkt tun, für Mitarbeiter beten und dieses Bewusstsein in unsere Mitarbeiterkreise und Leitungen hineinbringen, statt immer nur über Mitarbeitermangel zu jammern.

Und Jesus ruft auch neben dem Gebet Leute in seine Mitarbeit und interessanterweise direkt nach dieser Feststellung. Im Text geht es weiter:

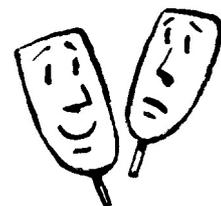
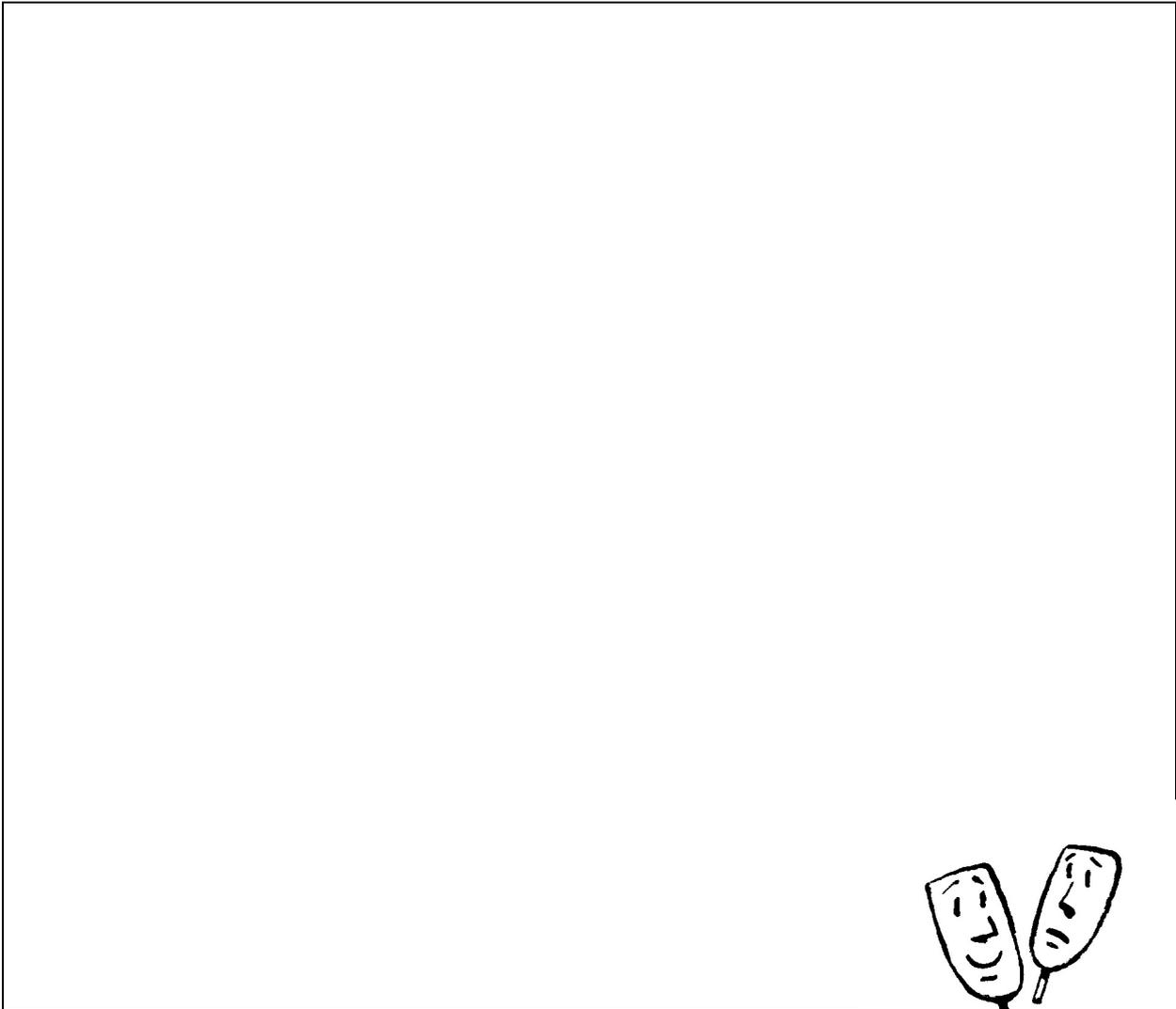
- Mt 10,1 Und als er seine zwölf Jünger herangerufen hatte, gab er ihnen Vollmacht über unreine Geister, sie auszutreiben und jede Krankheit und jedes Gebrechen zu heilen.
- Mt 10,2 Die Namen der zwölf Apostel aber sind diese: Der erste Simon, der Petrus genannt wird, und Andreas, sein Bruder; und Jakobus, der <Sohn> des Zebedäus, und Johannes, sein Bruder;

- Mt 10,3 Philippus und Bartholomäus; Thomas und Matthäus, der Zöllner; Jakobus, der <Sohn> des Alphäus, und Thaddäus;
- Mt 10,4 Simon, der Kananäer, und Judas, der Iskariot, der ihn auch überlieferte.
- Mt 10,5 Diese zwölf sandte Jesus aus und befahl ihnen und sprach: Geht nicht auf einen Weg der Nationen, und geht nicht in eine Stadt der Samariter;

Das Vorbild der Mitarbeiterberufung müssen wir wieder neu leben und entdecken. Wir müssen ehrenamtliche Mitarbeiter gewinnen und berufen. Neben dem Gebet, dem Flehen zu Gott um neue Mitarbeiter, brauchen wir Leute, die einen Blick für Mitarbeiter haben. Menschen, die Mitarbeiter in Gottes Auftrag zur Mitarbeit berufen. Nicht weil wir jetzt meinen Jesus zu wären. Aber als Leiter sind wir die Hirten der Gemeinde und Jesus ist unser Oberhirte. Und wenn Jesus Menschen konkret in seine Mitarbeit berufen hat, dann dürfen wir auch konkret werden.

3. Unterschiedliche Menschentypen

Eine offensichtliche Tatsache ist, dass es drei Sorten von Menschen gibt, wovon eine Sorte hauptsächlich durch Berufung gewonnen wird und die andere Sorte durch Berufung einen guten Rahmen für ihre Mitarbeit bekommt. Die dritte Gruppe kristallisiert sich dabei dann als Ergebnis heraus.



4. Mitarbeitergewinnung konkret

Im Folgenden wird ein Modell vorgestellt, was ich in der Praxis anwende und von dem ich erlebe, dass es oft funktioniert. In der Praxis gibt es natürlich allerlei Abweichungen von dem Weg den ich jetzt aufzeige, aber der Grundansatz bleibt der selbe: **der konkrete Ansatz.**

Er ist auf alle Menschentypen anwendbar ist und auch für jede Gemeindegröße praktikierbar ist.

Wir wollen Mitarbeiter _____

Dabei handelt es sich um einen _____

Die Überschrift über diesen Prozess ist das Wort: _____

Konkret in drei Schritten:

4.1. Mitarbeiter entdecken

Das BEEB-Prinzip:

- + _____ :
- + _____ :
- + _____ :
- + _____ :

Nach dem Entdecken folgt der zweite Schritt.

4.2. Mitarbeiter gewinnen - Sechs Schritte

I. Konkret: Atmosphäre schaffen

II. Konkret: Arbeit vorstellen und Ängste nehmen

III. Konkret: Erwartungen nennen

IV. Konkret: Terminieren I - Austiegsklausel

V. Konkret: Terminieren II - Entscheidungshilfe

VI. Konkret: Einführung in die Arbeit

Mitarbeitergewinnung bekommt bei diesem Vorgehen eine ganz andere Dimension. Wir berufen Leute zum konkreten Dienst in die Mitarbeit am Leib Christi. Das hilft Leuten, adelt sie gleichzeitig, weil sie merken, dass ihre Begabung gebraucht wird und sich jemand Gedanken über sie gemacht hat. Diese Kultur fehlt uns völlig. Daher setzen sich bei uns oft nur die Macher durch, die Leute mit hohem Sendungsbewusstsein.

Und wenn sie dann ja sagen, dann ist nicht Schluss:

4.3. Mitarbeiter fördern

- + Begabungen herausfinden -> Aufgabe
- + Neigungen entdecken - was macht er/sie gerne
- + Ausbildung: Schulungskurse
- + Auswertungsgespräche: zwischendurch oder am Ende des Jahres



5. Konkretion

An dieses Thema müssen wir neu ran. Es gibt viel ungebrauchtes Potential in unseren Gemeinden. Ich glaube wenn wir alles abrufen, dann müssten wir neue Arbeitszweige aufmachen, weil wie Begabungen der einzelnen gar nicht in den bestehenden Arbeiten aufgefangen werden können.

Folgende Möglichkeiten der Umsetzung kurz angedacht:

- × Als Leitung diesem Thema neue Priorität einräumen. Dafür muss das Thema auf die Tagesordnung der nächsten Besprechungen.
- × Eine Arbeitskreis Mitarbeitergewinnung und Förderung gründen mit Leiter.
- × Evtl. für diese Aufgabe einen Hauptamtlichen berufen (je nach Größe der Gemeinde).
- × Das Thema Gebet für Mitarbeiter in alle Kreise der Gemeinde rein tragen.

Exkurs: Weitere Aspekte für Gemeinden bei der Mitarbeitergewinnung (Fragen zum Weiterdenken)

Das Gewinnen und die Einsatzbereitschaft von Mitarbeitern hängt natürlich auch von verschiedenen äußeren Faktoren und „normalen“ Aspekten ab, die sich aus der individuellen Situation von Gemeinden und Einzelpersonen ergeben:

- × Junge Leute lassen sich einfacher für die Mitarbeit gewinnen. Studien sagen, dass wer vor 20 nicht mitgearbeitet hat, nachher sehr schwer motivierbar ist. Wie werden in eurer Gemeinde junge Leute an die Mitarbeit herangeführt?
- × Wenn Leute sich bekehren, sollte man sie schnell in die Mitarbeit hohlen, damit sie das als natürliche Folge ihrer Bekehrung entdecken und leben. Wer hat dies bei euch im Blick? Dasselbe gilt auch für Überweisungen und Neuaufnahmen von Leuten.
- × Kleine Gemeinde: jeder wird gebraucht, hohe Motivation, Gefahr alles machen zu wollen, Gefahr, dass Mitarbeiter sich verheizen und ziehen sich zurück. Wie ist eure Situation?
- × Große Gemeinde: ich werde nicht gebraucht, zu wenige Einsatzmöglichkeiten, andere springen schnell ein. Gefahr: es arbeiten nur wenige mit. Wie ist eure Situation?
- × Gefahr generell: wir haben einen irren hohen Qualitätsanspruch. Daher sind Fehler nicht erlaubt, was wiederum die Entwicklung hemmt. Man lernt halt durch Fehler. Darf man bei euch Fehler machen?
- × Kultur einer Gemeinde: Gemeinden die Mitarbeitergewinnung kultivieren haben es einfacher, als Gemeinden die noch nie darüber nachgedacht haben. Was ist eure Kultur?
- × Es sind auch seelsorgerliche Aspekte bei Einzelnen zu beachten, die man zunächst klären muss und die zunächst von einer Mitarbeit abhalten: Sünde, Vergangenheit, Krise. Gibt es dafür eine Möglichkeit?
- × Was tun bei Faulheit?: Ermahnung, bis hin zur Gemeindezucht. Wird hier konsequent nachgehakt?
- × Was bedeutet Mitarbeit in der Gemeinde. Das muss definiert werden. Ist alle vier Wochen im Chor mitsingen Mitarbeit? Reicht uns das? Ist alle sechs Wochen Sonntagschule schon Mitarbeit, die wir erwarten?
- × Konzentrieren wir unsere ehrenamtliche Kraft auf das Richtige? Oder leisten wir uns zu viele Arbeitsbereiche in der Gemeinde?
- × Gibt es die Möglichkeit von der Begabung einer Person her, neue Arbeitsbereiche zu schaffen?

6. Möglichkeit zu Rückfragen und Diskussion

Ideen und Anregungen aus der Diskussion:

