



WIE KÖNNEN WIR
EFFEKTIV UND NACHHALTIG
JUGENDPASTOREN UND -LEITER
UNTERSTÜTZEN?





1. Das Studium allein ist keine optimale Vorbereitung auf den Dienst

a) Persönliche Weiterentwicklung

Persönliche Weiterentwicklung ist der Bereich, der uns am meisten motiviert!

Mit Blick auf ihr Theologiestudium sagen einige: „Ich wurde nicht zum charismatischen Prediger ausgebildet, sondern zum Exegeten.“ Im Studium erlerne ich wichtige Grundlagen, aber ich werde nicht primär dazu ausgebildet, eine Gemeinde zu leiten. Die Pfeilspitze liegt eher in der theologischen Performance und nicht im Führungs-Know-how. Die Erfahrungen als Jugendpastor (Leiter) sind schwer zu vermitteln.

Gemeinden sehen aber mit der Einstellung eines Jugendpastors eine Person, die ein echter „Typ“ sein muss, ein katalytischer Leiter, Löwe und nicht Lamm, jemanden, der weiß, wie man gute Jugend-

arbeit macht und wie sich möglichst schnell der erhoffte Erfolg einstellt. Er wird nicht primär als eine Person wahrgenommen, die sich weiterentwickeln muss und einen geeigneten Rahmen für persönliche Weiterentwicklung benötigt.

Der Jugendpastor und auch der Jugendleiter braucht deshalb eine klare Überlebensstrategie:

Wie bleibe ich emotional und geistlich fit auch unter schwierigen Rahmenbedingungen?

Wie kann ich mich weiterentwickeln und dadurch auf Veränderungen, Entwicklungen und Herausforderungen vorbereitet sein? Wie kann ich von starken „Typen“ lernen? („dosierte Überforderung“).

Wie entwickle ich mich weiter?
(Fachkompetenz, Charakter, Spiritualität)
Bin ich bereit, auf starke Typen zuzugehen,
die weiter sind als ich, um von ihnen zu lernen?

Support durch Gemeindeleitung (finanziell,
Freistellung für Seminare, Konferenzen)
Wer stellt sicher, dass das auch stattfindet?

b) Begleitung

Im Reich Gottes ist es ein „ungeschriebenes Gesetz“, dass wir uns die wichtigsten Dinge im Leben nicht selbst sagen können. Wir brauchen einander: das Lob, die Wertschätzung oder das Hineinreden in bestimmte Situationen. Jeder herausragende Leiter hatte mindestens eine herausragende Persönlichkeit, die sich vorher in sein Leben investiert hat.

Beispielfragen für eure Jugendpastoren (Leiter):

Wie möchtest du als Jugendpastor (Leiter) sein? Wo bist du jetzt? Was brauchst du? Was hindert dich? Was motiviert dich?

Jugendpastoren verkaufen keine Maschinen, bauen keine Türen ein, haben oft kein greifbares Ergebnis in ihrer Hand, das man vorzeigen könnte. In ihrem Job geht es um ideelle Bereiche wie geistliches Leben, Charakterentwicklung etc. Diese Dinge sind oft nicht messbar. Gerade wenn der in Zahlen nachweisbare Erfolg ausbleibt, richtet sich ein Hauptkritikpunkt von Pastoren oft gegen mangelnde Geistlichkeit des Jugendkreises. Menschen sind wichtig, die einen Blick haben für diese geistlichen, ideellen Dinge und diese auch dem Jugendpastor (Leiter) spiegeln, z.B.: Unsere Tochter kam von der Jugendfreizeit verändert nach Hause. Sie ist charakterlich gewachsen, mutig geworden und lebt entschlossen ihren Glauben an Jesus. Vergleiche mit anderen Jugendpastoren (Leitern) vermeiden.

Wer ist der Ansprechpartner?

Ressourcen für
Ansprechpartner bei JP FeGN

Finden regelmäßige
Treffen statt?

Begriffsklärung: Was ist
Coaching? Seelsorge? etc.

Worauf zielt die Begleitung?
Besserer Jugendpastor vs. In-
vestition in eine Persönlichkeit?

Die Ehefrau des
Jugendpastors (Leiters)



c) Krisenmanagement

Was ist, wenn die Krise kommt? Beispielfragen:
Wie ist der Umgang mit einem neuen Kollegen?

„Ich bin schon länger da, der andere ist neu. Wie können wir unser Zusammensein gestalten, auch wenn wir total unterschiedliche Typen sind?“
Beziehung Ältestenkreis – Jugendpastor (Leiter) etc.

Was tun, wenn keine optimale Integration der Jugendarbeit in die Gemeinde stattfindet, wenn Dinge eher nebeneinander statt miteinander laufen?

Wenn die Identifikation mit der Gemeinde unzureichend ist?

Wie kann ein Frühwarnsystem aussehen?

Welche Möglichkeiten der Intervention haben wir als Ältestenkreis?

Möglichkeiten zur Supervision:
Kontakt JP Thomas Stracke

Welche Möglichkeiten gibt es im Vorfeld, Signale zu erkennen? (z. B. Seltener Gottesdienstbesuch des Jugendpastors (Leiters) und des Jugendkreises, von Frustration geprägter Sprachgebrauch)

2. Die Einarbeitungsphase in der Gemeinde verläuft nicht immer optimal

Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Pastoren?

Welche Kriterien sollten berücksichtigt werden?

a) Stellenbeschreibung

Die Aufgaben eines Jugendpastors (Leiters) sind in der Regel klar. Eine Stellenbeschreibung ist jedoch gerade bei der Einstellung des Jugendpastors hilfreich, wenn es um Verantwortlichkeiten geht. Wem gegenüber ist der Jugendpastor (Leiter) verantwortlich? Für wen trägt er die Verantwortung? Was wird von der Gemeinde erwartet? Wie soll die Einbindung des Jugendpastors (Leiters) praktisch gestaltet werden? Die Stellenbeschreibung dient der Orientierung: Was sind die konkreten Aufgaben? Ziele? Freiräume?

Sie kann Jugendpastoren auch motivieren: Sie müssen sich nicht komplett neu erfinden. Kennen die Hauptrichtung der Gemeinde, die Wünsche und Erwartungen. Die SB sollte eine DIN A4 Seite nicht überschreiten. Es sollte darauf geachtet werden, dass es nicht allein um zu erledigende Aufgaben geht, sondern auch um das geistliche Leben des Leiters. Beispielfragen: „Wir wollen, dass du geistlich gesund bleibst und deine Jugendlichen in dir ein geistliches Vorbild sehen. Was tust du dafür und wie können wir dich dabei unterstützen?“

Wer erstellt die Stellenbeschreibung?
Was wird dort dokumentiert?

Was ist der Sinn dieser Stellenbeschreibung?
Was wollen wir damit erreichen?

Vordruck zum Herunterladen unter
www.jugend.fegn.de

Geistliches Leben verankern: Wir wollen, dass Du geistlich gesund bleibst und deine Jugendlichen in dir ein geistliches Vorbild sehen.



b) Sichtbarkeit des Leiters

Das bedeutet, dass Jugendpastoren (Leiter) mit ihren eigenen Vorstellungen von Jugendarbeit und ihren Zielen erkennbar werden. Der Jugendpastor/-leiter muss sich selbst eindeutig definiert haben und ein klares Bild für die Gemeinde/ Jugendkreis darstellen, er muss als „Typ“ sichtbar und verständlich sein. Eine Gruppe kann sich nicht von „A“ nach „B“ entwickeln, wenn nicht erkennbar wird, warum sie das tun sollte und wie „B“ aussieht (z. B. Wir wünschen uns ein neues Wir-Gefühl). Wenn der Jugendleiter „B“ nicht kommuniziert; sondern nur davon ausgeht, dass jeder weiß worum es geht, ist die Enttäuschung am Ende groß, wenn sich die Jugendarbeit in eine ganz andere Richtung entwickelt hat. Lebendige Jugendarbeit funktioniert nur mit

einem Plan. Und mit Orientierung an Jesus. Er hat auch nicht alles gemacht oder planlos gehandelt. Er hat sich eben nur 12 Jünger ausgewählt als effektive pädagogische Größe. Wer 12 Jünger bewusst auswählt, wählt nicht alle. Das erfordert Mut, denn es schließt zunächst andere aus. Pastoren und Ältestenkreise sollten hier Jugendleiter/-pastoren ermutigen, klar und eindeutig zu handeln und sich nicht auf zu vielen Hochzeiten „herumzutreiben.“ Eine weitere wichtige Frage zu Sichtbarkeit eines Leiters: Inwieweit ist das, was die Jugendpastoren (Leiter) motiviert, das zu tun, was sie tun, passend zu dem, was die Jugendlichen motiviert, Woche für Woche in den Jugendkreis zu gehen? Wie kann die Schnittmenge vergrößert werden?

Wie kann die Schnittmenge vergrößert werden?

Ist der Jugendpastor allein und überfordert? Gibt es zu viele Aufgaben?

Bewegt sich der Jugendpastor (Leiter) zu den Jugendlichen oder umgekehrt? (Ist situativ, muss aber eine Wechselwirkung bleiben!)

Wie will er diesen Plan umsetzen? Welche Zielvorstellungen gibt es?

Was steckt dahinter, wenn es für die Jugendarbeit keinen handfesten Plan gibt?

Wie möchte sich der Jugendpastor (Leiter) selbst verorten?

Was ist die Hauptrichtung der ganzen Gemeinde? Was soll passieren in deiner Jugendarbeit? Beim „ICH“ bleiben. Wieviel Plan hat der Jugendpastor (Leiter)?

Wie kann die Schnittmenge zwischen Jugendpastor (Leiter) und Jugendlichen vergrößert werden? Bewegt sich der Jugendpastor (Leiter) zu den Jugendlichen oder die Jugendlichen

c) Ein gutes Netzwerk aufbauen

Jeder versucht, sich zu vernetzen, aber nur wenige tun es gut. Hilf deinem Jugendpastor, sich gut zu vernetzen. Stell Kontakte zu entsprechenden Personen / Gruppen / Organisationen her. Mache deutlich, dass Vernetzung immer ein Geben und Nehmen beinhalten muss, damit echte und frucht-

bare Beziehungen daraus erwachsen können. Erkenne seinen Enthusiasmus an, als neuer Jugendpastor den Wunsch zu haben, eine Bewegung zu starten, Dinge zu verändern, Ziele neu zu formulieren. Hilf ihm, Alleingänge zu vermeiden und echte Gefährten zu finden.

Mit folgenden Menschen aus der Gemeinde ... solltest du dich unbedingt vernetzen (Eingrenzung, Pastoren und ÄK wissen am besten, welche Verbindungen gegenseitig vorteilhaft sind)

Weitere Angebote aus der überregionalen Arbeit unter jugend.fegn.de (Homepage-Netzwerkkarte)



d) Der Focus!?

2014 wurde im Rahmen einer Masterarbeit eines Studenten der THS Ewersbach eine Studie basierend auf qualitativen Interviews von Jugendleitern der FeGN entwickelt. Fazit: Das Frömmigkeitsbild von Jugendpastoren (Leitern) wirkt sich auf die Ziele und Vorstellungen von Jugendarbeit aus.

Zu den Frömmigkeitsbilder gehören:

1. Individualität (Mein Handeln als Jugendpastor (Leiter) ist stark von meinem Gegenüber her geprägt, d.h., mein Gegenüber ist sozusagen maßgeblich ausschlaggebend für mein eigenes pädagogisches Handeln – nicht meine eigenen Werte, Methoden, Vorgaben, Überzeugungen, Interessen).
2. Alltagsbezug (Wie läuft Jugendarbeit ab? Wir lesen in der Bibel und bereiten Sachen für den Gottesdienst vor? oder auch Themen: Konflikte mit Gleichaltrigen, Sex vor der Ehe, usw.)
3. Stellenwert einer Wende im Leben (Bekehrung). Wie konzentriert wird die Bekehrung gesehen? „Entscheidung in einem Moment“ oder „in den Glauben reinwachsen?“ Was ist, wenn Jugendpastoren (Leiter) ausschließlich Bekehrungen im Focus haben, den Erfolg in der Jugendarbeit allein davon abhängig machen oder von christlich traditionellen Glaubensvollzügen (Mitgliedschaft, Abendmahl, u.a). Oder diesen Focus gar nicht haben, wenn Jugendarbeit ein großes Event ist und bleibt?

Wie kann eine Balance zwischen Evangelisation auf der einen Seite und Jüngerschaft auf der anderen Seite kultiviert werden?

Wie wird geistliche Entwicklung in der Jugendarbeit definiert? Welche Ziele werden dabei verfolgt? Wie sehen Handlungsstrategien aus?

Wie befähigen wir Jugendpastoren (Leiter) einen Jüngerschaftsprozess zu starten? Was ist unser Primärziel für Jugendpastoren (Leitern)? Dass sie Gebetsleben fördern, Zweierschaften initiieren, Rahmenbedingungen für heilige Momente im Leben von Jugendlichen schaffen oder dass sie einfach viele Dinge machen?

Wie stärken wir die Vollmacht von Jugendpastoren (Leitern)?

e) Engagement überregionale Jugendarbeit

Die Gemeindeleitung der FeGN wünscht sich von jedem Jugendpastor (Leiter) ein angemessenes überregionales Engagement (Freizeiten, Jugendabend, Jugendpastoren-Treffen, Schulungen). Wir empfehlen jeder Gemeinde, dies zu Dienstbeginn klar zu

kommunizieren. Auch die Teilnahme an unseren Jugendpastoren-Treffen (Learning Groups) sollte verpflichtend sein. Die Chancen für den eigenen Kontext: gute Vernetzungsmöglichkeiten, Mitgestaltung in großen Teams, Horizonterweiterung

Wo gibt es ein reales Engagement in der überregionalen Arbeit?

Gibt es eine regelmäßige Teilnahme an den Jugendpastoren-Treffen (Learning Groups)?



3. Umgang der Gemeinde mit ihrem Jugendpastor oder Jugendleiter

a) Viele Gemeinden haben im guten Umgang mit ihren Jugendpastoren Nachholbedarf.

Beispiele aus dem realen Gemeindealltag:

Hinter dem Rücken reden, Kritik ohne vorheriges Nachfragen, „Anstacheln“ von anderen Personen, mangelndes Interesse an der Person des Jugendpastors (Leiters) etc.

Wie sehen wir Jugendpastoren (Leiter) und was ist unser Bild von ihnen?

Wie kann in der Gemeinde eine Kultur implantiert werden, die in dem Jugendpastor (Leiter) eine Person sieht, die sich weiterentwickeln darf und für die in der Gemeinde optimale Rahmenbedingungen geschaffen werden - und nicht eine Person, die bezahlt wird und von der man (zu) viel erwartet?

b) Repressionsarm

Heute wird im Gemeindekontext mit (zu viel) Druck gearbeitet. Es gibt hohe Erwartungen, sowohl moralischer Art als auch in Zahlen messbarem Erfolg. Jugendarbeit muss aber immer auch repressionsarm sein, d.h. mit erzieherischen oder pädagogischen

- Die 50+jährigen geben den 20jährigen wenig Raum
- Es gibt dieses gefühlte „Oben“ (Leitung) und „Unten“ (Gemeindemitglied/ Jugendlicher)
- In dieser Kultur fällt es vielen schwer, geistlich erwachsen zu werden.

Maßnahmen sollte sparsam umgegangen werden, den Jugendpastor ermutigen, „sein Ding“ zu machen (Experimentierfreiraum, Raum sich auszuprobieren, Fehler machen dürfen etc.) Junge Leiter heute haben Vorurteile im Blick auf die Älteren:

Die Älteren haben auch Vorurteile:

- mangelnde Verbindlichkeit
- Vorbehalte, Neues in der Gemeinde zu wagen
- wenig Vertrauen zu Jüngeren

Was schafft vertrauensvolle Beziehung zwischen Jugendpastor (Leiter) und Ältestenkreis?

Ehrliches Nachfragen, ob Jugendpastor (Leiter) genügend Freiraum empfindet.



4. Vision, Skills & langer Atem

a) Vision

Die Vision eines Jugendpastors (Leiters) ist meist nicht greifbar, insofern kommt es auch oft nicht zur Umsetzung. Die Folge ist Frust. Gott ist nicht abhängig von einzelnen Personen. Diese Aussage stimmt nur zum Teil. Ja, deshalb, weil jeder Jugendpastor (Leiter) ersetzbar ist. Sie stimmt nicht, weil die Person des Leiters eine exponierte Rolle spielt.

Wer formt das Potenzial der Gruppe? Wer geht in Kühnheit voran? Wer verbreitet Motivation und Leidenschaft?

Im besten Fall der Leiter bzw. das Leitungsteam. Eine Grundvoraussetzung für eine lebendige Jugendarbeit:

Der Leiter hat eine positive Einstellung. Er liebt Jesus. Weiß, für was er steht. Ansonsten funktioniert das Vision Casting nicht! Ein Leiter gewinnt niemanden in sein Team. Egal welche Begriffe man wählt: Vision, Ziele, Mission Statement. Alle drei Begriffe haben gemeinsam, dass Leiter für etwas stehen! Und das prägt ihre Identität, ihr Leiten.

Wofür steht unser Jugendpastor (Leiter)?
Was ist die Hauptrichtung der Gemeinde?

b) Motivation

Was motiviert den Jugendleiter? Leitungspersönlichkeiten sind sehr unterschiedlich. Der eine ist motiviert, wenn es um Ziele und ihre Verwirklichung geht. Der andere lebt und ist motiviert von guten

Beziehungen. Der nächste wiederum braucht ein hohes Maß an Verantwortung oder wird von einer großen dynamischen Jugendarbeit angetrieben und der Faktor Beziehung rückt in den Hintergrund.

Ist unser Jugendpastor (Leiter) in seinem Element? (Jugendpastoren sollten träumen dürfen)

Wie können wir unseren Jugendpastor (Leiter) dabei unterstützen, auch die Dinge zu tun, die gemacht werden müssen? Wie kann beides in guter Balance gehalten werden?





c) Skills

Wichtige (geistliche) Fähigkeiten in der Jugendarbeit:

- gesunder, persönlicher Glaube (Liebe zu Gott)
- Liebe zu den Jugendlichen (Jugendleiter sollten nicht zu sehr in Konzepten denken, es geht um Beziehungen)
- Dienstbereitschaft
- Planvoll handeln können
- additive Kompetenzen (Nicht allein Fachkompetenz, sondern auch Sozialkompetenz: z. B.: Motivationsfähigkeit, Empathie, usw.)

Jede Gruppe hat Potenzial. Qualität kann sich auch in einer kleinen Gruppe zeigen. Im Kern geht es darum, ob Jugendpastoren (Leiter) einen Blick dafür haben, wie sich eine Gruppe entwickelt, wer sich wie bewegt (Leader, Optimist, Mitläufer, Kritiker), ob die Gruppe einen Sinn gefunden hat (Wofür stehen wir als Gruppe?) Es geht aber nicht allein um die Gruppe, sondern auch um den Leiter. Welches Potenzial steckt in mir als Leiter? Gehe ich voran? Bin ich der Orga-Typ oder der Geistliche? Wo gibt es Kompetenzgrenzen? Wo liegt die Kompetenz des Teams? (der Gruppe)

Was macht unseren Jugendpastor (Leiter) aus?

Was wird derzeit in der Jugend gebraucht?

Was kann er? Was liegen Kompetenzgrenzen? Wo müssen Aufgaben delegiert werden?

d) Ausdauer

Team vs. Einzelkämpfertum. Die meisten würden - wenn sie die Wahl hätten - lieber im Team arbeiten, was aber eben nicht immer so möglich ist. Jugendpastoren (Leiter) müssen immer wieder auch Phasen durchstehen, die Mut, Entschlossenheit und Durchhaltevermögen erfordern. Leiten auf der Langstrecke. Die meisten jungen Leiter werden zu Beginn

sehr mitgenommen von „Ebbe und Flut“. Wer in der Jugendarbeit tätig ist, weiß, dass Jugendliche wie flüchtiges Gas sind. Man ist enormen Schwankungen unterworfen (Schlüsselfiguren ziehen weg, stark schwankende Teilnehmerzahlen, Konkurrenz durch andere attraktive Jugendarbeiten in unmittelbarer Nähe etc.).

Wie schafft es der Jugendpastor (Leiter), den „Pool“ gefüllt zu halten?

Wie kann er die Gegenwart Gottes erleben? (Geistliche Übungen)

Wie kann er unabhängiger werden von den Gezeiten?

Wie kann er das Gute zelebrieren, sich erinnern, bewusst und aktiv?

e) Rolle der Ehefrau

Die Ehefrau des Jugendpastors ist eine wichtige Schlüsselperson beim Leiten auf der Langstrecke. Es besteht der Wunsch, dass sie ihre Arbeit sowohl mit hoher Motivation als auch mit Durchhaltevermögen und Ausdauer tut. Die Ehefrau des Jugendpastors

kann in einem Maß begleiten und ermutigen, wie das kein Coach oder Mentor tun könnte. Was für die Einarbeitung der Jugendpastoren gilt, sollte auf anderer Ebene auch für seine Ehefrau gelten.

Wer steht in regelmäßigen Kontakt zur Ehefrau des Jugendpastors (Leiters)?

Wie kann auch hier eine gute Integration in die Gemeinde gelingen?

Wie sehen Vernetzungsmöglichkeiten konkret aus?