

# Powerday 2005

## Workshop J12 „Ich bet´ noch kurz.“

„...stieg er allein auf einen Berg, um zu beten“ (Matth. 14, 23; vgl. Mk. 1, 35) .

1. Welchen Stellenwert hat bei mir / bei uns das Gebet? Gebet vor, während und nach dem Jugendgottesdienst? Gebetstreffen zwischen zwei Gottesdiensten?
2. Deine Sprache verrät dich. Ist für uns das Gebet oder die Andacht ein lästiges „Muss“, das wir „noch kurz“ abhaken? Ich plädiere dafür, Gebetsgemeinschaften an den Anfang einer Arbeitssitzung zu stellen, nicht ans Ende, wenn alle erschöpft sind. Andachten sollten möglichst nur diejenigen machen, bei denen „das Herz voll ist“.
3. Jesus lebte aus der engen Verbindung mit Gott. Suchen wir eins zu werden mit Jesus und Gott (Johannes 17, 21; 15, 5.)? Bitten wir den Heiligen Geist, uns zu erfüllen?
4. Geistliche Leiterschaft sollte nicht an einen „Guru“ oder „Übervater“ delegiert werden. Eine Mitarbeitergruppe wird stark durch unterschiedliche geistliche Persönlichkeiten. Die Leitung kann ein (gewähltes) Team übernehmen.
5. Unterschiedliches Tempo, unterschiedliche „Reifegrade“ dürfen sein. Keine Gleichschaltung! Dennoch braucht jede Gruppe geistbegabte Menschen, die ihre Erfahrungen einbringen. Sie können andere begeistern, ohne sie zu „vergewaltigen“. Nur keine falsche Bescheidenheit.
6. Jeder / Jede erlebt Höhen und Tiefen. „Brennende“ Christen können andere mitziehen. „Starke“ können mit den „Schwachen“ mitfühlen und mitleiden. In Krisenzeiten brauche ich nicht nur die Fürbitte, sondern auch den „Für-Glauben“.
7. Geistliche Reife und geistliches Wachstum wird in der Regel in der kleinen Gruppe gefördert: persönliche Freundschaften, Hauskreise etc.
8. Mitarbeiter-Freizeit oder Mitarbeiter-Wochenende (ein Mal pro Jahr).
9. Nicht nur arbeiten, sondern auch feiern: Ausflug, Grillfest, Videoabend, Silvesterparty...
10. Mitarbeiter-Pflege. Wer denkt an die Geburtstage? Prüfung, Abi? Wer kümmert sich um die, die nicht mehr kommen? Wer entwickelt ein Gespür dafür, ob Mitarbeiter über- oder unterfordert sind? Wo stimmt die „Chemie“ zwischen einzelnen Mitarbeitern nicht? Wer sucht das vermittelnde Gespräch? Wer hat die Autorität, auch einmal Kritisches anzusprechen?

Johannes Eißler

E-Mail: [eissler-family@gmx.de](mailto:eissler-family@gmx.de)

[www.flamin-go.de](http://www.flamin-go.de)