



HANDSCHRIFT

**INHALTSZUSAMMENFASSUNG
DER BEGLEITUNGSANLÄSSE
2002 BIS 2008**



Inhalt (nach Anlässen geordnet)

**Die Themen sind zusammengefasst auf, pro Thema, höchstens 2 Seiten.
Diese Zusammenfassung soll dir ein Hilfsmittel sein in deiner
Ortsgruppenarbeit. Falls du dich zu einem Thema einlesen und das ganze
Skript haben möchtest, melde dich auf dem Sekretariat!**

- Seite 4 Forum 2002
Thema: Grenzen setzen und verteidigen – Jugendarbeit ohne Burnout
Motivation der HelferInnen – Arbeit ab 14
- Seite 5 Forum Frühling 2003
Thema: Sitzungsleitung, Gesprächsführung
Erarbeiten eines Jahrescheckliste für OrtsgruppenleiterInnen
- Seite 6 Forum Herbst 2003
Thema: gemeinsame Basis entdecken - Wir trauen Gott Grosses zu
Gestaltungsmöglichkeiten von christlichen Inputs (Basis: Referat von
Hansueli Ramser)
- Seite 7 Forum Frühling 2004
Thema: wie gehe ich mit schwierigen Kindern um
Hintergrund von auffälligem Verhalten
- Seite 8 Forum Herbst 2004
Thema: Kinder glauben anders
Glaubensentwicklung – methodische Ideen
- Seite 10 Forum Frühling 2005
Thema: Integration – eine Chance für den Cevi?
konkrete thematische Auseinandersetzung
- Seite 11 Forum Herbst 2005
Thema: Die wilde 13
HelferInnen ins Team „einbacken“
- Seite 12 Forum 2006
Thema: Teamförderung
verschiedene Phasen von Teams
- Seite 13 Forum 2007
Thema: Team-atisches
Thema vom Vorjahr vertieft für die praktische Umsetzung
- Seite 14 Forum Frühling 2008
Thema: Bodyimage



Seite 15	Forum innerhalb der Retraite 2008 Thema: „ke Zyt?!“
<hr/>	
Seite 16	Seminar 2002 Thema: Glauben praktisch (mit Urs Argenton)
Seite 17	Seminar 2003 Thema: Kommunikation (mit Urs Argenton)
Seite 18	Seminar 2004 Thema: Werbung und Öffentlichkeitsarbeit (mit Ruedi Nützi)
Seite 19	Seminar 2005 Thema: Verantwortung (mit Elisabeth Schirmer)
Seite 20	Seminar 2006 Thema: Glauben praktisch (mit Samuel Glauser)
Seite 21	Seminar 2007 Thema: Cevi Identität (mit Patrik Schiess v/o Flädu)
<hr/>	
Seite 22	Retraite 2002 Thema: Wer im Cevi was genau glaubt und deshalb wie etikettiert wird...(mit Hansueli Ramser)
Seite 24	Retraite 2003 Thema: Glaubensrichtungen im Cevi (mit Th. Stankiewitz)
Seite 25	Retraite 2004: Thema: YMCA / YWCA – Cevi International (mit Daniela Schweifert)
Seite 26	Retraite 2005 Thema: Gute Zeiten, schlechte Zeiten (mit Hansruedi Helbling)
Seite 27	Retraite 2006 Thema: Rituale (mit Stefan Gasser-Kehl)
Seite 28	Retraite 2007 Thema: Kern des Glaubens (mit Samuel Glauser)
Seite 29	Retraite 2008 Thema: „Hesch Zyt“ (mit Martin Trachsel)



Forum 2002 zum Thema „**Grenzen setzen und verteidigen – Jugendarbeit ohne Burnout - Motivation der HelferInnen – Arbeit ab 14**“

Weshalb überhaupt Grenzen setzen?

An Grenzen gelangen kann man mit Jungschar- spezifischen Problemen wie Leitermangel, Überbelastung, schwierigen Situationen im Team, mit Kindern, Eltern, Behörden, Kirche und die meisten Probleme führen dazu, dass man viel Zeit investieren muss. An Grenzen kommt man häufig auch, wenn man neben der Jungschar Stress hat (beruflich oder persönlich), aber die Jungschar gleichzeitig ja nicht zu kurz kommen sollte...

Da man als AL eine gewisse Verantwortung für das Geschehen in der Jungschar hat, kann es so weit kommen, dass man sich investiert und investiert bis die Motivation langsam aber sicher verschwindet und man irgendeinmal überhaupt nicht mehr Freude daran hat und vielleicht sogar „ausgekotzt“ mit Leiten aufhört.

Das geht in Richtung „burn-out“- Effekt. Der Begriff „Burnout“ bedeutet „ausgebrannt sein“ und geht von der Annahme aus, dass nur ausbrennen kann, wer mal entflammt war, also sich motiviert für eine Sache investiert hat. (Burnout ist ein Zustand physischer, psychischer und emotionaler Erschöpfung...)

Vorüberlegungen um Grenzen zu setzen

Um eine solche Entwicklung zu verhindern, ist es wichtig, dass man **bewusst Grenzen setzt**. Das bedeutet, dass man **Überlegungen anstellt wie:**

- Wie viele Abende pro Woche kann und will ich momentan in die Jungschi investieren, wo muss ich eine Grenze ziehen?
- Wie gut haben wir die Aufgaben im Team aufgeteilt, wie viel hängt an mir? Was kann ich noch delegieren?
- Wie steht es um meine momentane Motivation beim Leiten? Wie hängt sie mit meinem momentanen Einsatz für die Jungschar zusammen? (Wie ist meine Stimmung wenn ich an der nächsten Höck, den nächsten Nachmittag denke?)
- Habe ich selber einen Ort zum Auftanken, oder kommt das zu kurz, weil ich so vielbeschäftigt bin? Was ist meine Energiequelle?
- Neige ich von Natur aus eher zu minimalem Einsatz oder habe ich eine „perfektionistische“ Art, welche ich manchmal bewusst etwas bremsen sollte? (=Grenzen setzen in den Anforderungen an sich selber)

Grenzen verteidigen

Nachdem man sich solche Fragen gestellt hat, muss man daraus auch **Konsequenzen ziehen** und bewusst Grenzen setzen wo man sie als nötig erachtet. Es reicht aber nicht, wenn man setzt, sondern das Kunststück liegt darin, **diese Grenzen zu verteidigen**, weil sie sonst nichts bringen. Das bedeutet, konsequent nein zu sagen, wenn etwas die eigenen Grenzen überschreitet. Grenzen, welche man für sich gesetzt hat, sind verständlicher für die anderen wenn man sie kurz erläutert als wenn man einfach stillschweigend Dinge nicht erledigt. Teilverantwortung abzugeben kann nicht nur entlastend, sondern auch sehr sinnvoll sein, weil es das „Miteinander“ im Leitungsteam fördert.

Schlussbemerkungen

Wir möchten euch ermutigen, bewusst mit eurer Zeit und Energie umzugehen, und Mut zu haben, euch manchmal abzugrenzen, Grenzen zu setzen, damit eure Motivation zum Leiten möglichst lange anhält und ihr euch für die Dinge, welche ihr macht, auch wirklich investieren könnt.



Forum Frühling 2003 zum Thema „Sitzungsleitung, Gesprächsführung Erarbeiten eines Jahrescheckliste für OrtsgruppenleiterInnen“

1. Ideen für Lagerthemen

Lagerthema	Eignet sich für: (Pfila, Sola, Schlittelwochenende,...)	Programmblöcke, welche sich durch das Thema anbieten
Insel	Sola	Jeden Tag eine Insel Piraten, Survival, Wellnes,
Indianer	Sola, Pfila	Marderpfahl, Schmuck, Einstiegserlebnis mit Tests
Goldgräber		
In 80 Tagen um die Welt		
Zigeuner		
China		Geschichte von Gladys, mit Stäbli essen, Hüte
Robin Hood		
Musical-Lager		
Ritter	Sola, Pfila	Ritterturnier, Schatzsuche, Belagerung, Ritterrüstung, Lagerfahnen, Pionierbauten
Siedler	Sola	Gold waschen, Parzellen besetzen, Lageraufbau, Bürgermeisterwahlen
Willhelm Tell	Sola	Unterdrückung durch Vögte, Rütlichwur, Eidgenossenbund
Römer	Pfila, Sola	Abzeichen aus Blei gegossen
Reise in den Orient		
Schöpfung		Anreise in der Nacht
Reise zum Mittelpunkt der Erde		
Zeitreise		
Zirkus	1 Woche, auch Hauslager	Nummern einüben, Vorstellung machen Buch „unter dem Schirm“ von Heidi Schilling

Bewährte Abläufe, Organisation der Tagesstruktur

Sitzung am Mittag, gemütliches Beisammensein am Abend
 Abendlob, um die Kinder zu beruhigen
 Jeden Tag ein anderer Tagesleiter, der das Programm koordiniert
 Eine Stunde vor dem Abendessen Freizeit
 Infowand
 Nach Tagesschluss Höck
 Sonntag Tagesausflug
 Fixe Elternbesuchszeit
 Für die Kinder genügend Freizeit einplanen
 Kreativer Ämtliplan
 Mut zur Lücke (Freier Nachmittag,...)



**Forum Herbst 2003 zum Thema „gemeinsame Basis entdecken - Wir trauen Gott
Grosses zu Gestaltungsmöglichkeiten von christlichen Inputs“**

Einheit in der Vielfalt

Auch wenn wir jetzt alle Meinungsverschiedenheiten ausräumen könnten, auch wenn wir dann ein Glaubensbekenntnis formulieren und unterschreiben könnten – morgen schon würden wir es verschieden interpretieren. Einheit ist auf diesem Weg nicht zu erreichen. Echte Streitfragen sind nicht dazu da, dass man sie ein für allemal beantwortet, sondern dass man daran wächst und seine eigenen Haltungen und Argumente hinterfragt und klärt. Was uns einigt, ist Jesus. Er lässt sich aber nicht in Paragraphen fassen.

Streit hat es immer gegeben und wird es wohl immer geben, auch unter Christen. Jesus hat erstaunlicherweise diesen Streit offenbar geradezu inszeniert. Wozu sonst hätte er Simon, einen jüdischen Freiheitskämpfer, und Levi, einen Zöllner und Kollaborateur, zusammen in seinen Jüngerkreis berufen? Da war Streit programmiert. Das hatte System: Jesus wollte nicht einfach einen Fanclub. Die Zwölfzahl der Jünger symbolisiert nicht nur die Ganzheit des Volks, sondern auch die Vielfalt der Meinungen und Erfahrungen. Was sie einte, war die Liebe Jesu und sein Ruf in die Nachfolge.

Vielfältig begegnet uns auch die Bibel. Weshalb sonst vier Evangelien, die sich in manchem doch stark voneinander unterscheiden? Jedes ist auf seine Weise Zeugnis für Jesus Christus. Keines reicht allein. Alle sind nötig, dazu die Briefe und anderen Bücher der Bibel. In der Vielstimmigkeit der Menschenworte spricht Gott zu uns.

Was uns stark macht, ist nicht eine einheitliche Meinung, ein einheitlicher Stil. Es ist vielmehr gerade die Erfahrungs- und Meinungsvielfalt, die Bereitschaft seine eigene Meinung mitzuteilen und die Meinung anderer ernst zu nehmen. Es ist das Vertrauen, dass die anderen aus demselben Grund da sind, wie ich, wegen Jesus Christus, und dass ihnen die Wertschätzung und der Respekt gebührt, den ich mir auch wünsche.

Fragen an den Referenten:

- Wo sind die Grenzen der Toleranz?

Toleranz ist ein schwieriges Wort. Oft steht es einfach für Gleichgültigkeit und Desinteresse. Echte Toleranz meint aber nicht Gleichgültigkeit, sondern schliesst ein kritisches Interesse für die Meinung des Gegenübers ein, allerdings ohne dass man dabei die eigene Meinung relativiert. Grenzen haben die Toleranz da, wo sie auf Intoleranz stösst. Und natürlich da, wo Manipulation und Gewalt ins Spiel kommen. Da setzt ja auch das Recht Grenzen.

- Wer gibt uns das Recht zu sagen, dass das Christentum das Richtige ist?

Ich kann nur für mich selber sprechen. Ich kann berichten von meiner Suche nach Wahrheit und dass ich sie im Christentum finde. Natürlich glaube ich, dass es *die* Wahrheit ist (vgl. Geschichte vom Elefanten). Ich muss aber lernen, dass andere Menschen *ihre* Wahrheit haben. Und die kann anders sein als meine. Das befremdet mich, verunsichert mich vielleicht sogar. Wenn wir aber miteinander ins Gespräch kommen, können wir voneinander lernen. Das ist übrigens auch mein Konzept von Mission: Mission ist nie nur Einwegverkehr, auch in der Bibel nicht. In Joppe und Cäsarea lernte Petrus mindestens soviel wie Cornelius (Apg. 10). Das ist das Werk des Heiligen Geistes.



Forum Frühling 2004 zum Thema „**wie gehe ich mit schwierigen Kindern um**“

Hintergrund von auffälligem Verhalten“

Schwankungen in der Leistungsfähigkeit - Rasche Ermüdbarkeit

Die schulische Leistungsfähigkeit beim POS-Kind schwankt enorm. Es kann gute Stunden und Tage geben und "handkehrum" sehr schlechte. Am späten Nachmittag, etwa ab 17 Uhr, sind viele POS-Kinder zu keinerlei Schulleistung mehr fähig. Ihre geistige Energie ist dann völlig erschöpft. Manche POS-Kinder sind auf Wetterumschlag, auf Föhn oder Gewitter sehr empfindlich und dann kaum leistungsfähig.

Die Leistungskurve eines POS-Kindes sinkt meist schon nach wenigen Minuten bedenklich ab und erreicht gegen den Schluss einer üblichen Schulstunde den Nullpunkt. In solchem Ermüdungszustand verliert es oft vollends die Kontrolle über sein Verhalten und kann durch sein unbeherrschtes Schwatzen oder Sticheln stören.

Das POS-Kind kann nicht so, wie es gerne möchte

Meist fehlt es durchaus nicht am guten Willen. Das POS-Kind möchte gut sein, möchte perfekte Leistung erbringen. Es möchte Erfolg haben und gelobt werden, wie die anderen. Aber es kann nicht so, wie es gerne möchte. Seine Hirnfunktions - Unreife hindert es daran, sich so zu verhalten und so zu arbeiten, wie es die Erzieher, der Lehrer und es selber haben möchten. Beim Schreiben beispielsweise geraten nur wenige Zeilen einigermaßen korrekt, dann beginnt die Schrift zu zerfallen, die Buchstaben kommen über und unter die Linie zu stehen, die Rechtschreib- und Rechenfehler häufen sich.

Soziale Isolierung

Wen wundert es, dass das POS-Kind unter solchen Umständen an sich selber zu zweifeln beginnt? Wenn es, anstatt ermuntert und getröstet zu werden, nun etwa gar von unverständigen Lehrpersonen und grausamen Mitschülern blossgestellt, ausgelacht und verspottet wird, dann verliert es alles Vertrauen in sich selber und in die Mitwelt. Es fühlt sich minderwertig und zieht sich zurück in sein seelisches Schneckenhaus. Oder es wird zunehmend bockig und aggressiv, um damit seine Lebensangst und Unsicherheit zu überspielen. So kommt es bald in die Rolle des "schwarzen Schafes" und des Sündenbocks, dem sowohl daheim als auch in der Schule alles, was schief geht, in die Schuhe geschoben wird.

Teilweise mangelnde Hirnfunktionsreifen als Ursache

Durch Zirkulationsstörungen im Gehirn des Neugeborenen, sei es vor, während oder kurz nach der Geburt, durch vorübergehende Stoffwechselstörungen wie Blutunterzuckerung oder -übersäuerung, können bestimmte Hirngebiete des Kindes in ihrem Ausreifungstempo gestört werden. Dieser Störung liegt also kein Untergang von Hirngewebe zugrunde, sondern eine mögliche Verlangsamung des Entwicklungstempos und der Ausreifungsqualität der entsprechenden Hirnregion. So kann es zur Verzögerung und Behinderung des Spracherwerbs kommen, wenn eine Reifungsbehinderung die zukünftige Sprachregion betrifft. Eine Beeinträchtigung der visuellen Gestaltwahrnehmung resultiert aus der Reifungsverzögerung bestimmter Sehrindenfelder. Den umschriebenen und an ganz verschiedenen Stellen des Gehirns wirksamen Beeinträchtigungen entsprechen Jahre später feststellbare "Teilleistungsschwächen". Ausgesprochene POS-Erscheinungen werden von der eidgenössischen Invalidenversicherung als "Geburtsgebrechen" anerkannt, sofern sie vor dem 9. Geburtstag des Kindes ärztlich festgestellt und eine entsprechende Behandlung eingeleitet wurde. Die IV übernimmt in solchen Fällen notwendige medizinische und pädagogisch-therapeutische Massnahmen.

Dieser Artikel stammt von der Webseite: <http://www.pos.vtspace.ch>



Forum Herbst 2004 zum Thema **„Kinder glauben anders Glaubensentwicklung – methodische Ideen“**

Angelehnt an eine Theorie von Fritz Oser

Als **religiöses Urteil** versteht man die Art und Weise, wie Personen tatsächlich in konkreten Situationen des Lebens die Wirklichkeit religiös rekonstruieren und interpretieren.

Religiöse Mutterstruktur: „Was sagen Menschen über Gott?“ Es geht um Strukturen / Seinsbeziehungen, um die Fragen warum, wie und wozu wir sind.

Sicht von einseitiger Macht und Autorität von Gott

Die Person nimmt an, dass alles von Gott geleitet, geführt und gesteuert ist.

Häufig überträgt das Kind das Regelverhalten, das es von Eltern gelernt hat auf Gott (für Gehorsam gibt es Lohn, für Ungehorsam Strafe).

„Paul muss das Versprechen halten, sonst macht Gott, dass er Bauchweh kriegt“

Sicht von der Beeinflussbarkeit Gottes

Es gibt Mittel um Gott zu beeinflussen, und man hat damit positive und negative Folgen in der Hand. Gott ist jederzeit abrufbar, Partner. Es besteht das Prinzip:

Ich gebe, damit du gibst.

„Gott hat Paul geholfen, jetzt soll der auch etwas Gutes tun“

Sicht der Autonomie der Person

Der Bereich von Gott und dem Menschen ist klar getrennt, beide haben ihre eigenen Wirkungsbereiche. Diese werden je nach Mensch ganz unterschiedlich ausgelegt:

Manchmal: kein Wirkungsbereich für Gott; geht in Richtung Atheismus

Seltener: sehr grosser Wirkungsbereich von Gott, Gott macht alles (wenn ich in einer Probe schlecht bin, hat das Gott so gewollt)

„Paul muss sich selber entscheiden- Wenn er das Versprechen nicht hält und es ihm schlecht geht, straft er sich selber. Mit Gott hat das nichts zu tun“

Sicht der Freiheit in Verbundenheit

Viele Verantwortung liegt beim Menschen mit dem Bewusstsein, dass zwischen ihm und Gott eine Beziehung besteht.

„Gott will dass Paul nach bestem Wissen und Gewissen selber entscheidet“

Sicht der religiösen Unabhängigkeit

Orientierung an religiöser Unabhängigkeit, welche in Zwischenmenschlichen Beziehungen stattfindet. Gott durchdringt alles und wird im zwischenmenschlichen Handeln zum Ereignis.

Die nächsten Teile des Skriptes sind angelehnt an das Skript von Stefan Hochstrassener für das CEVI Special in Melchnau / 21.3.2004 Schulung für Kinderarbeit. Stefans Skript war angelehnt an das Skript von Felix Studer, Dozent Religionspädagogik und Entwicklungspsychologie TDS Aarau

Die Glaubensentwicklung des Kindes

- a) „Zeit der Gnade“ (0 - 7/9 Jahre)
- b) „Zeit des Gesetzes“ (7/9 - 11/13 Jahre)
- c) „Zeit des Evangeliums“ (11/13 - 16/...Jahre)

a) Zeit der Gnade

Gnade erfahren

- Die Botschaft der Gnade gefühlsmässig aufnehmen - als Vorrat für später



- Mit allen Sinnen Güte und Geborgenheit erfahren
- Gott durch das Handeln ins Leben des Kindes übersetzen
- Feste Gewohnheiten und Rituale helfen dem Kind den Sinn des Glaubens zu verstehen, bevor es die Inhalte versteht.

Sprachfähig werden

- Begriffe wie „Glaube“ und „Vertrauen“ werden durch Geschichten gefüllt.
- Halten Liedtexte den Lebenserfahrungen des älter werdenden Menschen stand?
- „Auf wen ich höre, zu dem gehöre ich.“

Biblische Inhalte aufnehmen

- Abhängig von der Anschauung; „Kein Eindruck ohne Ausdruck“.
- Geschichten und ihre Erzähler verdichten sich zu inneren Bildern, die ins Unterbewusste hinabsinken und von dort her weiterwirken.

Das Kind teilt den Glauben der Eltern.

Deshalb sollten die Eltern (und Jungschileiter) mehr mit Jesus über das Kind sprechen, als mit dem Kind über Jesus.

Inhalte bis ca. 8 Jahre:

- Geschichten mit der Botschaft von Gottes Güte: Du bist gewollt
- Geschichten, die Gott und Jesus als Handelnde und Erschaffende zeigen
- Geschichten von Jesus, der Gottes Liebe zu den Menschen verkündet
- Geschichten, die den Sinn der grossen Feste deuten
- Erzählungen von Wundern, die Gottes Allmacht oder Jesu Vollmacht darstellen
- Erzählungen, die Folgen von menschlichem Verhalten im Guten und im Bösen aufzeigen
- AT: Urgeschichten (Schöpfung...), Vätergeschichten (Abraham...), Josefsgeschichte
- NT: Weihnachtsgeschichte, Kindheit Jesu, Berufungsgeschichten, Jesus hilft, Heilungen, Wunder

Wichtig: Bridger warnt vor Serien von Wundern. Jesus könnte als Magier verstanden werden. Grundsätzlich bereiten Wundererzählungen aber noch keine Mühe. Den Eltern stehen ja auch mehr Möglichkeiten zur Verfügung, als das Kind sich vorstellen kann.

- Themenkreise: gesund und krank (Bartimäus), Freude und Angst (Seesturm), Feste feiern (Hochzeit und Taufe), Arbeiter aus dem Ausland
- Identifikationsfähigkeit mit Helden und Vorbildern, Gerechtigkeitsinn

Schuld und Vergebung

„Sich entschuldigen?“ Das habe ich gemacht.“ Ich darf Fehler machen, ohne Liebesverlust in Kauf nehmen zu müssen.

Gottesbild

- Muss das Kind sich bei Gott beliebt machen?
- Sind sich LeiterInnen ihres eigenen Gottesbildes bewusst?
- Nur sorgfältig überprüftes Gottesverständnis weitervermitteln.
- Das Gottesbild ist noch sehr menschlich.



Forum Frühling 2005 zum Thema „**Integration – eine Chance für den Cevi? Konkrete thematische Auseinandersetzung**“

Zum Begriff Integration

Integration nach Duden: „Eingliederung; Vereinigung einer Vielheit zu einer Ganzheit“. Der Ursprung des Wortes ist aus dem lateinischen und bedeutet „Wiederherstellen eines Ganzen“.

Integration findet immer dann statt, wenn ein Mensch oder eine Gruppe in eine grössere Gruppe aufgenommen wird. Das heisst, dass sie Bestandteil einer Gesellschaft wird und diese aktiv mitgestalten kann. **Dabei muss die eigene Identität und der kulturelle Ursprung nicht aufgegeben werden!** (Das Gegenteil von Integration wäre Assimilation = Einseitige Anpassung. Beispiel Aussage: Die sollen sich endlich integrieren.)

Integration kann als Prozess gesehen werden, der auf beiden Seiten Auswirkungen hat. **Wo Menschen integriert werden, verändert sich eine Gesellschaft.**

Voraussetzungen für solche Veränderungen:

- Einheimische: Offenheit, MigrantInnen in die bereits existierende Gesellschaft aufzunehmen
- MigrantInnen: Bereitschaft, am einheimischen Gesellschaftsgeschehen teilzunehmen (unter Einflechtung des kulturellen Hintergrundes)

Spannungsfelder von Migrationskindern und -jugendlichen

Durch ihre spezielle Lebensgeschichte sind Migrationskinder und -jugendliche mit verschiedenen Spannungsfeldern konfrontiert. Diese beeinflussen den Prozess der Integration. Folgende Kernthemen können helfen, Problemfelder zu erkennen und allfällige Schwierigkeiten in einer Gruppe besser zu verstehen.

Sprache:	Mehrsprachigkeit, Verständnis Deutsch, Schulschwierigkeiten aufgrund von sprachlichen Hindernissen, „ausländischer“ Dialekt als Diskriminierungspotential
Geschlechtererziehung:	Geschlechterspezifische Erziehung in zwei Kulturen
Kultur und Religion	Sitten und Bräuche (Feste, Werte, Pünktlichkeit, Anstandsregeln, Verbindlichkeit, Esskultur, Kleidung, ...)
Familie und Umwelt:	-Sprachkenntnisse der Eltern -Rolle des Kindes in der Familie (Dolmetscherrolle...) -Mass an Integration der ganzen Familie, Kontakt zu SchweizerInnen - sozialer Status der Familie - Berufssituation der Eltern -Wohnsituation, Geschwister - Zukunftsaussichten; (Un-)klarheit über Aufenthaltsdauer, ...
„anders sein“	Schulklasse/Gruppe: Grundstimmung der Klasse/Gruppe neuen Gegenüber, Prägung der Schweizerkinder durch die Eltern zur Thematik aber auch: anders sein als die Verwandtschaft im Herkunftsland

Wo gehöre ich hin, was sind meine Wurzeln und meine Heimat?



Forum Herbst 2005 zum Thema **Die wilde 13 HelferInnen ins Team „einbacken“**

Erste Phase der Pubertät (ca. 11-14 Jahre) (Umbruchphase)

Der Jugendliche fängt sich körperlich zu verändern. Die Geschlechtsmerkmale bilden sich aus und die sexuelle Reife beginnt. Vieles kommt zur Disharmonisierung, körperlich und auch seelisch. Er verliert die naive, kindliche Selbstsicherheit, die Gefühle können nur schwer kontrolliert werden. Der junge Mensch zieht sich in sich selbst zurück. Er fühlt sich unverstanden. Bei den selbstquälerischen Gedanken kann er auch in eine depressive Phase kommen. Er hat kein Interesse an gemeinsame Unternehmungen mit der Familie und meidet es häufig auch in Gruppen zusammen zu sein. Muss der Jugendliche aus einem Druck heraus an solchen Anlässen teilnehmen, stört er durch sein Verhalten.

Folgerung für die Jugendarbeit:

- Jugendliche nicht dazu drängen, sich in eine Gruppe einzufügen
- Freunde, gute Leiterkollegen suchen den persönlich Kontakt zum Jugendlichen
- Bei Anwesenheit unauffällige Kenntnisnahme zeigen, positive Rückmeldungen (Vertrauen gewinnen)

Die zweite Phase der Pubertät (13-17 Jahre)

Der Jugendliche befindet sich in dieser Phase auf dem Weg vom Chaos zu einer neuen Ordnung. Er ist auf der Suche nach...

Das Gehirn- eine Baustelle

Lange meinte man, das menschliche Gehirn sei mit 12 Jahren fast ausgereift. Nun fanden Wissenschaftler heraus, dass das Gehirn von Jugendlichen noch „einer Baustelle“ gleicht, auf der ständig Gerüste montiert, neue Verbindungen gelegt und Alte abgerissen werden..

Die Stirnlappen

Die Stirnlappen sind für Aufgaben wie Planung, Prioritätensetzung, das Abwägen von Konsequenzen und die Unterdrückung von Impulsen zuständig. Ausgerechnet die Fertigstellung dieses Hirnteils dauert bis über das 20. Lebensjahr hinaus.

Beispiel: Das Abwägen, in welcher Reihenfolge ich a) in den Ausgang gehe b) Hausaufgaben mache c) für die Jungschar vorbereite

Nucleus Accumbens

Diese Zellansammlung befindet sich tief im Gehirn hinter den Schläfen. Der Nucleus ist an der Steuerung des Strebens nach Belohnung beteiligt, und er ist, wie man heute weiss, bei Jugendlichen wesentlich weniger aktiv als bei Erwachsenen. Was nichts anderes heisst, als dass Jugendliche von einer höheren Klippe springen müssen um einen gleich starken Kick zu spüren. Heranwachsende jagen somit dem Risiko hinterher, können es aber häufig schlecht einschätzen. Neurobiologisch gesehen ähneln Teenager einem voll besetzten Airbus, der mit vibrierenden Triebwerken über die Startbahn jagt, während im Cockpit noch an Kontrollinstrument und Navigationssystemen geschraubt wird.

Geschwindigkeit

Wie man heute weiss, reagieren Teenagerhirne nicht nur anders, sondern auch langsamer als in den anderen Lebensphasen.

Beispiel: Zwischen dem 12 und 18. Lebensjahr geht die Geschwindigkeit, mit der Heranwachsende Gefühle von Mitmenschen erkennen bis zu 20% zurück.

Prägend! „Ihr entscheidet selber über die permanenten Verschaltungen in eurem Gehirn“ ermutigt ein Hirnforscher junge Leute, „wollt ihr es mit Sport zur Reifung bringen, durch das Spielen eines Musikinstrumentes, oder indem ihr auf der Couch vor dem Fernsehapparat liegt?“



Forum 2006 zum Thema „**Teamförderung verschiedene Phasen von Teams**“

Was gibt es für verschiedene Teams?

1 Die Arbeitsgruppe

Das ist eine Gruppe, die eigentlich gar kein Team ist. Sie kommt vor allem zusammen, um Informationen auszutauschen oder um Entscheidungen zu treffen. Es gibt meist keinen Teamansatz, da die Sache und nicht die Mitglieder im Vordergrund stehen. Dies könnte z.B. eine Kommission sein.

2 Das Pseudo-Team

Dies ist eine Gruppe, die nicht wirklich eine kollektive Leistung* anstrebt. Sie bezeichnet sich zwar selber als Team, verfolgt aber nicht gemeinsame Anliegen oder Ziele. Die Mitglieder wollen sich auch nicht gegenseitig zur Verantwortung ziehen. Sie erbringt eigentlich nichts.

3 Das potenzielle Team

Diese Gruppe will zusammen etwas erreichen und als Team zusammenarbeiten. Sie versuchen ihre Leistungskraft zu verbessern. Das potenzielle Team benötigt jedoch grössere Klarheit darüber, warum sie ein Team sind, was ihre Ziele sind. Sie benötigen auch Unterstützung bei der Erarbeitung dieser Dinge, da sie wenig diszipliniert sind.

4 Das echte Team

Die Personen in dieser Gruppe ergänzen sich gegenseitig in ihren Fähigkeiten. Sie setzen sich gemeinsam für ihre Sache ein und sind engagiert und ziehen sich gegenseitig zur Verantwortung.

5 Das Top-Team

Diese Gruppe hat die gleichen Voraussetzungen wie das echte Team. Darüber hinaus setzen sich die Personen aber noch besonders stark für die persönliche Entwicklung und den Erfolg ihrer Mitstreiter ein. Die soziale Kompetenz ist sehr hoch.

* das Wort Leistung hat einen etwas negativen Beigeschmack. Gemeint sind Projekte, die umgesetzt werden, Jungscharnachmittage und Lager, die durchgeführt werden etc.

Teams entwickeln sich erst, wenn sie bereit sind, Risiken wie Konflikte, Vertrauen und gegenseitige Abhängigkeit auf sich zu nehmen. Jedes Mal, wenn ein potenzielles Team ein Hindernis überwindet, wächst es als Team. Ein gutes Team ist kein Zufall, es braucht gute Leitung und gemeinsame Ziele. Es muss bereit sein, verschiedene Phasen von Gruppenprozessen durchzumachen.

Gruppenprozesse

Für eine sinnvolle Teamförderung muss sich die Leiterin bzw. der Leiter bewusst sein, dass die Gruppe oder das Team verschiedene Prozesse durchlebt. Sinnvolle Teamförderung versucht, auf diese Phasen einzugehen und diese zu nutzen. Diese Phasen sind Theorie. Die Gruppe durchläuft oft nicht jede Phase gleich ausgeprägt, fällt manchmal in eine andere zurück oder kommt gar nicht über die Konfrontationsphase hinaus.

- ☛ *Orientierungsphase (Forming / Information)* Jede und jeder sucht ein wenig für sich Kontakte in der Gruppe. Das Team besteht aus bunt zusammen gewürfelten Individuen.
- ☛ *Konfrontationsphase (Storming / Integration)* In der Gruppe entstehen erste Konflikte. Sie sind wichtig. Es muss einen Rahmen geben.
- ☛ *Organisierungsphase (Norming / Identifikation)* Es entstehen Beziehungen, Gemeinsamkeiten werden gefunden, ein Team entsteht.
- ☛ *Integrationsphase (Performing / Initiative)* Im Unterschied zur Norming Phase, geht die Gruppe gemeinsam vorwärts und wird „von Aussen“ als Team wahrgenommen



Forum Frühling 2007 zum Thema „**Team-atisches**“

Forming

Do's	Dont's
<i>Allgemein: Viel Zeit einplanen (je nach Gruppe mehr oder weniger)</i>	
Respekt zeigen	Diese Phase überspringen
Rahmen und Strukturen (Leitplanken) geben	Die TeamlerInnen überfordern
Es sollte ein übergeordnetes Grobziel vorhanden sein	Behauptungen weiter tragen, ohne der Sache selber auf den Grund zu gehen.
Schwächere in der Gruppe fördern den Personen Zeit geben, sich im Team zurecht zu finden	Die Gruppe sich selber überlassen, wenn kein Rahmen vorhanden ist (kann aber auch mal spannend sein...)
Integrieren	verschlossen sein Neuem gegenüber

Storming

Do's	Dont's
<i>Allgemein: Klare Kommunikation und Dinge wagen an zu sprechen. Es ist wichtig, diese Phase durch zu machen!!!</i>	
Konflikte und einzelne Personen ernst nehmen (wenn „es brodelt“, das ansprechen)	Konflikte unterdrücken, sie verdrängen, sie gar nicht erst zum ausbrechen kommen lassen
Sich viel Zeit nehmen, dieser Phase „Raum“ geben – Lösungsorientiert arbeiten	Unneutral bleiben und Stellungen beziehen, Parteiisch sein
Mit den einzelnen Personen das Gespräch suchen, dann erst in der Gruppe gemeinsam Konflikte angehen, Team einbeziehen	Sich rasch mit einer Aussage zufrieden geben, ohne sich 100% sicher zu sein, was genau die Person gemeint hat
Gute Konfliktkultur entwickeln	Unklar kommunizieren
Vertrauen schaffen	Gleichgültigkeit zeigen

Norming

Do's	Dont's
<i>Allgemein: Das Wir-Gefühl stärken, sich auf Beziehungen konzentrieren und das Cevi Leitbild umsetzen</i>	
Gemeinsame Erlebnisse und kleine Projekte zusammen machen (Beziehungen bauen)	Als Leitung den TeamlerInnen ihre Ideen unterdrücken
Wertschätzung vermitteln	Informationen nicht weiterleiten
Balance finden zwischen Aufgaben erteilen und die TeamlerInnen nicht überfordern	Der/die Leiter/in geht zu früh oder unvorhergesehen
Konstruktive Kritik üben (Feedback geben)	Keine Regeln im Team abmachen
Rituale einführen	Zu viel selber machen wollen

Performing

Do's	Dont's
<i>Allgemein: ähnlich wie bei der Norming-Phase, Unterschied, mehr das gemeinsame Potential des Team nutzen, um öffentlich „auf zu fallen“</i>	
Das gemeinsame Ziel den Teammitgliedern	Ungleiche Förderung der TeamlerInnen

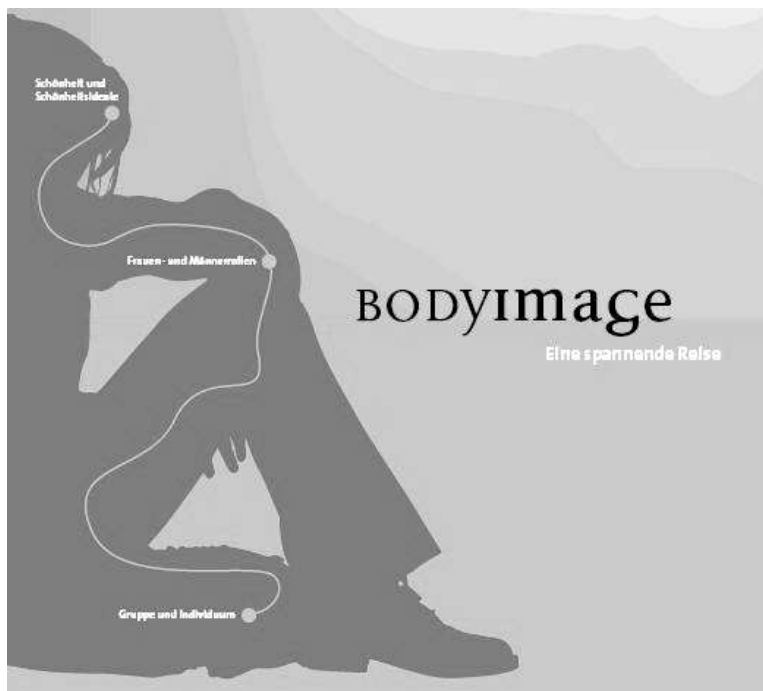


Forum Frühling 2008 zum Thema „**Bodyimage**“

Anhand der Bodyimagemappe von Cevi Schweiz haben wir das Thema „nein, nein und nochmals nein“ aufgegriffen und mit den TN gemacht.

Anhand des Bilderbuches „Das kleine und das GROSSE Nein“ (erschieden im Lehrmittelverlag von Gisela Braun und Dorothee Wolters), die Kinder sensibilisieren auf das Wort „nein“.

Die Bodyimagemappe ist gefüllt mit praktisch umsetzbaren Ideen für Proogramm mit Kindern und wurde an alle Teilnehmenden verteilt, die an diesem Forum waren. Auf dem Sekretariat kann sie kostenlos angefordert werden – solange Vorrat.





Forum (innerhalb der Retraite) 2008 zum Thema „**ke Zyt?!**“

Zusammenfassung des Artikels „Leben in Balance – alles hat seine Zeit“
von Anja Schäfer

Die Menschen sehnen sich nach einem „Leben in Balance“. Ist das überhaupt möglich? Anja Schäfer deckt **drei Missverständnisse** auf.

Die (Tee-)Industrie hat unsere Sehnsucht entdeckt; es gibt bereits sehr viel zu kaufen, das uns helfen sollte unser Gleichgewicht, unsere Balance im Alltag zu finden. Wir würden gerne entspannt die Anforderungen und Ansprüche miteinander vereinbaren können, die an uns herangetragen werden. Wir wünschen uns Lebensfreude, innere Gelassenheit und Ruhe. Eine Antwort, von der man sich momentan viel erhoffe, ist die „**work-life-Balance**“; das Gleichgewicht aus Arbeit, alltäglichen Anforderungen und dem Rest des Lebens. Das tönt sehr verheissungsvoll. **Gott gibt dem Leben Rhythmus**. Im Buch Prediger, Kapitel 3 gibt es einen grandiosen Text über Gottes Verständnis von Rhythmus:

¹Alles hat eine bestimmte Zeit, und jedes Vornehmen unter dem Himmel hat seine Zeit.

²Geborenwerden hat seine Zeit, und Sterben hat seine Zeit; Pflanzen hat seine Zeit, und das Gepflanzte Ausreißen hat seine Zeit; ³Töten hat seine Zeit, und Heilen hat seine Zeit; Abbrechen hat seine Zeit, und Bauen hat seine Zeit; ⁴Weinen hat seine Zeit, und Lachen hat seine Zeit; Klagen hat seine Zeit und Tanzen hat seine Zeit;...

Der Prediger stellt fest, Gott hat dem Leben einen Rhythmus gegeben. Alles gehört zum Leben dazu. Wir können und sollen in diesen Rhythmus leben und **darin dankbar sein**. Das Leben ist nicht so gedacht, dass es nur Arbeit gibt, wir sollen auch feiern. Das Leben ist nicht so gedacht, dass wir nur tanzen, manchmal ist es dran zu klagen oder anzupacken oder zu trösten. Rhythmus gehört zum Wesen von Gott. Er hat ihn **in die Schöpfung hineingelegt**: mit Tag und Nacht, mit Licht und Dunkelheit, mit Sommer und Winter, Wachstum und Pause. Diesen Ausgleich hat Gott ursprünglich für das Leben geplant und es lohnt sich, dem immer wieder nachzuspüren und sich zu fragen: „**Was hat mich aus dem Rhythmus gebracht?** An welcher Stelle fehlt ein Ausgleich?“ Nach sechs Tagen Schöpfung ruhte Gott am siebten Tag. Selbst **Gott gönnt sich eine Pause**. An einem Tag der Woche soll die Arbeit liegen bleiben und der Blick auf etwas anderes gerichtet werden. Arbeit und Ruhe bekommen auch in der Bibel ihren Platz und wir tun uns selbst etwas Gutes, wenn wir diesen Rhythmus achten. Eigentlich wissen wir, dass uns ein Ausgleich im Alltag gut tut. Dennoch gibt es, nach dem Verständnis von Anja Schäfer, **drei Missverständnisse** zu diesem Thema:

1. *Leben in Balance bedeutet goldige Harmonie und Entspannung*
2. *Wir müssen unsere Balance selber herstellen*
3. *Wir müssen unsere Balance selber herstellen*

Der Ausdruck „i ha kei Zit“ gibt es nicht. Respektive, es ist ein Satz, der genau genommen falsch ist. Denn Zeit haben wir alle. Alle gleich viel, jeden Tag neu, so wie oben beschrieben. Es wäre ehrlicher von uns, wenn wir sagen würden: „Dafür will ich mir keine Zeit nehmen“ – oder? Das braucht aber Mut – haben wir den? Versuchs mal. Warum nicht gleich das nächste Mal, wenn dich in der Stadt jemand fragt, ob du kurz Zeit hättest ☺



Seminar 2002 zum Thema „**Glauben praktisch**“ (mit Urs Argenton)

Die Blinden

Es war einmal ein kleines Dorf in der Wüste. Alle Einwohner dieses Dorfes waren blind. Eines Tages kam dort ein grosser König mit seinem Heer vorbei. Er ritt auf einem gewaltigen Elefanten. Die Blinden hatten viel von Elefanten erzählen hören und wurden von einer heftigen Lust befallen, heranzutreten und den Elefanten des Königs berühren zu dürfen und ihn zu untersuchen, um eine Vorstellung davon zu bekommen, was das für ein Ding sei.

Einige von ihnen - vielleicht waren es die Gemeindeältesten - traten vor und verneigten sich vor dem König und baten um die Erlaubnis, seinen Elefanten berühren zu dürfen. Der eine packte ihn beim Rüssel, der andere am Fuss, ein dritter an der Seite, einer reckte sich hoch auf und packte das Ohr, und ein anderer wieder durfte einen Ritt auf dem Rücken des Elefanten tun.

Entzückt kehrten alle ins Dorf zurück, und die Blinden umringten sie und fragten eifrig, was denn das ungeheuerliche Tier Elefant für ein Wesen sei. Das erste sagte: „Er ist ein grosser Schlauch, der sich hebt und senkt, und es ist ein Jammer um den, den er zu packen kriegt.“ Der zweite sagte: „Es ist eine mit Haut und Haaren bekleidete Säule.“ Der dritte sagte: „Es ist wie eine Festungsmauer und hat auch Haut und Haare.“ Der, der ihn am Ohr gepackt hatte, sagte: „Es ist keineswegs eine Mauer, es ist ein dicker, dicker Teppich, der sich bewegt, wenn man ihn anfasst.“ Und der letzte sagte: „Was redet ihr für Unsinn? Es ist ein gewaltiger Berg, der sich bewegt!“

Nikos Kazantzakis

Der Elefant in der Geschichte ist ein Bild für die Wahrheit. Es gibt nur eine Wahrheit, nur eine Wirklichkeit in diesem Universum. Wenn es darum geht, sie zu erkennen, dann sind wir wie die Blinden in der Geschichte: Jeder erkennt etwas Anderes, weil jeder nur ein Stücklein der Wahrheit erkennt. Natürlich ist jeder sicher, dass das, was er erkannt hat, *die* Wahrheit, und dass das, was die anderen berichten, ganz falsch ist. Der Wahrheit kommen die fünf Blinden nur näher, wenn sie einander Redlichkeit zutrauen, wenn sie zu ihren eigenen Erfahrungen stehen, aber auch einander sorgfältig zuhören und so ihre Eindrücke wie Teile eines Puzzles zu einem Ganzen zusammenzufügen versuchen. Sie wissen auch dann noch nicht alles über den Elefanten. Sie wissen zum Beispiel nicht, welche Farbe er hat. Sie werden also nie die ganze Wahrheit haben. Aber sie kommen gemeinsam der Wahrheit näher als jeder für sich allein. Versteift sich nämlich jeder auf seinen Standpunkt und setzt ihn absolut, dann werden sie bald nicht mehr miteinander um die Wahrheit streiten, sondern gegeneinander darum, wer das Sagen hat.



Seminar 2003 zum Thema „**Kommunikation**“ (mit Urs Argenton)

Sympathievermittlung geschieht zu 55% durch Mimik, Gestik, zu 38% durch die Stimme und zu 7% durch Inhalt.

Es ist wichtig, sachlich hören und reden zu lernen.

Beleidigt sein ist ein Zeichen von Schwäche.

Lass Kritik, Angriffe, Neid, unfreundlich Worte und mühsame Handlungen nicht in die Tiefe der Seele eindringen. Verletzte Gefühle machen handlungsunfähig.

Lerne proaktiv zu leben und handeln.

Das fördert die offene Kommunikation:

- Ehrlichkeit
- Bereitschaft zuzuhören
- Das Gegenüber meint es gut
- Fehler dürfen ohne Angst gesagt werden
- Kritik meine eine Sache und nicht die Person
- Verschwiegenheit ist Ehrensache



Schwierigkeiten formulieren lernen

Stell dir folgende Fragen:

- Ist mein Problem wirklich ein Problem?
- Bin ich das Problem, oder andere?
- Wie kann ich das Problem verständlich erklären?

Greif nicht die Person an. Kommuniziere vorsichtig und sachlich. Vermeide wertende Sätze und bleib ruhig und lass Fragen und die Verteidigung zu.

Aktiv zuhören ist sehr wichtig! Das heisst:

- sich auf das Gegenüber einstellen
- das Gegenüber ernst nehmen
- störende Gedanken ablegen
- Störquellen ausschalten
- Ausreden lassen
- Zuhören wollen
- Nicht ständig interpretieren
- Interesse zeigen – was will er/sie sagen?
- Blickkontakt berücksichtigen
- Fragen stellen und Gehörtes zusammenfassen
- Zu früh ein Meinungsbild machen vermeiden





Seminar 2004 zum Thema „**Werbung und Öffentlichkeitsarbeit**“ (mit Ruedi Nützi)

Merksätze und –aussagen:

Pressemappe

„nur“ 1 Kontaktperson für Medien
Klares Vorgehen
Kontaktpersonen bei Medien erfragen
Vorlieben dieser Personen erfragen
Pressemappe zustellen
Pressemappe
Über eure Gruppe
Über den Cevi (offizielle Texte brauchen)
Gute Bilder
Kontaktperson

W - Fragen

Wer?
Was?
Wo?
Wann?
Warum?
Wie?
Welche Quelle?

Der/die JournalistIn

Berichte sind objektiv
Kommentare sind subjektiv
Sprache ist Talent
Sprache ist Handwerk
Gehe immer in die Journalisten Perspektive!
Keine Werbetexte
Nicht wertende Adjektive
Brauche normale Worte und
schreibe Aussergewöhnliches

Boulevard

klar
einfach
geordnet
kurze Sätze
kein überflüssiges Wort
kein abstraktes Wort

Womit haben wir es heute zu tun?

„Aufmerksamkeit ist das Kapitel der Zukunft. Es gilt, den Kampf um die Aufmerksamkeit zu führen und zu gewinnen.“

Damit die Leute im Cevi bleiben, braucht ein eine Identität. So kann man wie „Kunden binden“.

Ständiger Dialog mit der Öffentlichkeit (z.B. Käseblättchen in der Region) helfen, bekannt zu werden. So fühlen sich die Mitglieder, Eltern, Verein, Sponsoren... angesprochen und ernst genommen.

Neue Formen von Events helfen, neue Leute auf unser Angebot aufmerksam zu machen. Innovation ist gefragt. Zitat: „Der Event bin ich: schaffen eines Rahmens, in dem die Menschen die eigenen Erlebnisse inszenieren können.“

Zu neuen Events ist noch zu sagen:

- Mehr Inhalt statt Überflutung: lernen, eigener Mehrwert
- Veranstaltungen, die persönlichen Begegnungen ermöglichen, sind in Zukunft von zentraler Bedeutung
- Die Art und Weise, wie etwas erlebt wird, wird in der nachfolgenden Zeit umgeschrieben. Das Erlebnis braucht also Zeit, um seine endgültige Form im Gedächtnis zu bekommen.

PR = Öffentlichkeitsarbeit, verstanden als die von einer Organisation eingesetzten Kommunikationstechniken zur Darstellung eigener Interessen in der Öffentlichkeit. PR durch die Augen und mit den Herzen der Zielgruppe sehen.

In allem gilt: weniger ist mehr – Wort und Tat müssen übereinstimmen.



Seminar 2005 zum Thema „**Verantwortung**“ (mit Elisabeth Schirmer)

Motive – Motivation

Extrinsische Motivation = ich erhalte von aussen Anerkennung, Salär, Ehre → Grosser Verlust der Motivation, wenn ich diese Dinge von aussen nicht erhalte.

Intrinsische Motivation = ich will etwas tun, oder mich einbringen – egal ob mich jemand lobt oder nicht – Leidenschaft, Hobby, Sammler, ein Liebender → in sich befriedigende Aufgabe“.

Beide Motivationsgründe sind grundsätzlich OK!

Es ist in uns drin, dass wir immer alles selber machen wollen. Aber in der Bibel lesen wir ganz deutlich (Matthäus 6, 33) dass wir zuerst nach seinem Reich trachten sollen und danach wird alles andere uns gegeben. Also nicht zuerst „wir tun / ich tue“ sondern volle Konzentration auf Gott, das andere kommt dann.

Je mehr Intimität wir mit Jesus haben, umso mehr Segen erleben wir.

selbst Jeremia 17, 5-8	mit Jesus Jeremia 17, 7
Selbstwert Selbstbestimmung Selbstmitleid Selbstbestätigung Menschenlob ist mir sehr wichtig Ich will gefallen, welcher Stress! Gestresste Leute sind wichtige Leute Ich beklage mich, werde bitter Ich habe so viel zu tun Ich vergleiche mich mit anderen Ich kann nicht mehr	Mein Wer ist mir von Gott gegeben Sein Wille ist ideal für mich Daniel diene Gott zur Ehre in Demut, so konnte Gott ihn befördern Joseph verlor alles und konnte nur noch Gott dienen, so wurde es von Gott mächtig gebraucht Gott hat jederzeit alles im Griff Gott will primär mich Achte auf deine Gedanken (Sprüche 3,5) Du musst gar nicht...
Erkaltete Liebe Neid, Eifersucht, Stolz, Angst, Kritikgeist, Minderwertigkeit, Habgier, Beziehungsfrust, versch. Lüste, Erfolg ohne Demut	„Wenn ihr bleiben werdet an meinem Wort, so seid ihr wahrhaftig meine Jünger und werdet erkennen, und die Wahrheit wird euch frei machen.“ Johannes 8, 31 - 32
SORGEN Materielle Versorgung, Sicherheit, Gesundheit, Krankheit, Unfall, Beziehungskonflikte, Zukunftsangst, Verfolgung, etc.	HIMMELSSCHÄTZE Glaube und Moral ist in unserer Gesellschaft Schnee von gestern, aber auch das Wasser von morgen.

Mein Leben gleicht einer Bergwanderung oder – Erklümmung und ich tue gut daran, die Bergführerregeln zu beherzigen. Diese sind:

- Nr. 1: Verlass dich niemals auf die Prognosen.
- Nr. 2: Wer seinen Standort nicht kennt, kennt auch sein Ziel nicht.
- Nr. 3: Der Schwierigkeitsgrad einer Tour richtet sich nicht nach dem Mut, sondern nach der Leistungsfähigkeit.
- Nr. 4: Bei anspruchsvollen Touren ist die Gefährtenwahl von höchster Wichtigkeit.
- Nr. 5: Halte die Kommunikation mit deinen Kameraden stets aufrecht.



Seminar 2006 zum Thema „**Glauben praktisch**“ (mit Samuel Glauser)

Samuel Glauser hat in seinem Referat eine Blechdose benutzt als Bild für den Umgang mit dem Glauben. Er sagte, dass er uns schon sagen könne, was mit der Dose zu tun sei, was drin ist und auch, wie wir sie öffnen können (einen Dosenöffner hatte er bei sich). Schlussendlich aber komme es auf jeden einzeln drauf an, wie er mit dem Inhalt umgeht und was er daraus macht.

Hier einige Impulse aus dem Workshop „Glauben praktisch – im Team“ von Pascal Känzig v/o KK:

Eine Checkliste für geistliche Teile im Team (mache dir im Voraus zu folgenden Punkten einige Gedanken)

- *Teilnehmende*

- Wer wird mit dabei sein? (Alter / Hintergrund / Funktion im Team)
- Welche Interessen haben die Teilnehmenden?

- *Ziel / Inhalt*

- Welches Ziel möchtest du erreichen?
- Wovon soll ausgegangen werden? Was ist der Anlass?

Thema: Bibeltext: sonstiges:

- *Form*

- Wie soll die Form sein?

einmalig regelmässig - zwar:
 Diskussion / Austausch Input andere

- Bei Diskussionen: sind kleinere Gruppen sinnvoll?

geschlechtergetrennt altersgetrennt

- Gibt es feste Elemente im Ablauf?

- *Leitung*

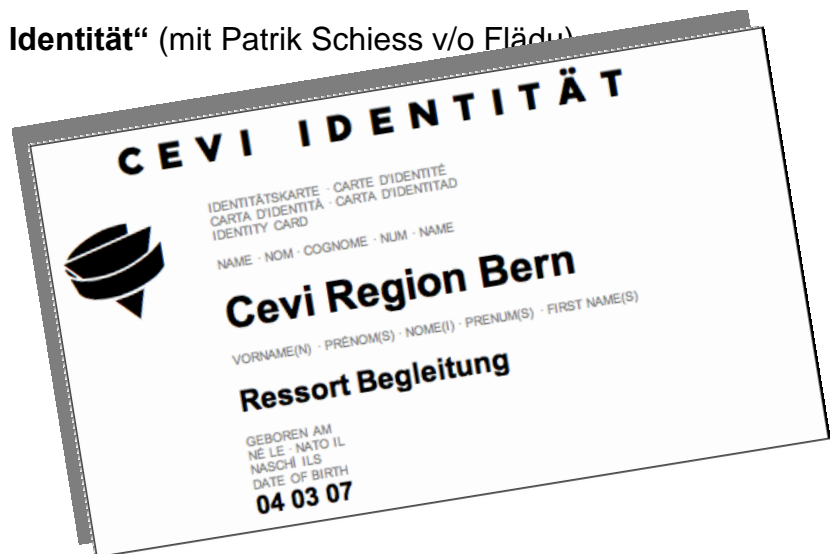
- Wer hat die Leitung? Wer moderiert die Diskussionsgruppen?

intern fix intern rotierend extern

Bei externer Leitung: Was muss der Referentin / dem Referenten mitgeteilt werden?
(Zusammensetzung der Teilnehmenden / Ziele / besondere Wünsche)



Seminar 2007 zum Thema „Cevi Identität“ (mit Patrik Schiess v/o Flädu)



www.cevi.ch/erscheinungsbild

Themen:

- Was ist Cevi-Identität: Erklären wobei es bei der Plakatkampagne gegangen ist.
- Vorteile einer Cevi-Identität
- Praktische Anwendungsbeispiele
- Welches Medium für welche Information. Mit was und wie werbe ich am besten für den Cevi?

Cevi Identität:

- Wie wir uns gegen Aussen hin geben, so werden wir auch im ersten Moment wahrgenommen.
- Was in uns drin ist, wird erst gesehen, wenn man uns besser kennt. Falls es denn soweit kommt.

Einheitlicher Auftritt:

Ein einheitlicher Auftritt als Cevi vereinfacht die Arbeit unserer Bewegung für alle - auch für dich und deine Gruppe

Unser Logo – das Dreieck, bewegt sich:

Das gemeinsame Element aller Cevi-Logos weltweit ist das Dreieck.

Die drei Ecken sind Symbole für Kopf, Hand und Herz.

Unser Dreieck steht nicht senkrecht, sondern dreht sich – wir wollen in Bewegung sein und etwas bewegen.

Das zweite Element ist ein Kreis oder Band – wir fühlen uns im Cevi verbunden, sind aber auch offen für andere.

Wer genau hinschaut, entdeckt ein C – wir sind eine christlich orientierte Jugend-bewegung.

Wir wollen Vertrauen finden in Gott, in die Gemeinschaft, in uns selbst.

Weil das Dreieck in Bewegung ist und sich gegen links neigt braucht es ein Gegengewicht. Der Cevi-Schriftzug bildet dieses Gegengewicht.

Der Schriftzug und die verschobene Fläche in der Achse des Logos geben dem dynamischen Logo die Stabilität. Man könnte auch sagen, es ist das Vertrauen...

1998 schlossen sich alle Verbände CVJM und CVJF als Cevi Schweiz zusammen.

- Blau steht für den CVJF
- Rot für den CVJM

Je ausgeprägter eine Organisation, in den Werthaltungen und Einstellungen wie selbstverständlich vereint ist, desto grösser ist auch das Bedürfnis von mitarbeitenden Gruppen, die gemeinsame Identität sichtbar machen zu wollen. Dies setzt wiederum neue Kräfte frei, sowohl nach innen wie nach aussen.



Retraite 2002 zum Thema „**Wer im Cevi was genau glaubt und deshalb wie etikettiert wird...**“ (mit Hansueli Ramser)

Gesucht: Eine gute Streitkultur

Wir wollen die Streitkultur fördern. Es ist wichtig, eine Streitkultur zu entwickeln, in welcher man nicht gegeneinander, sondern miteinander streitet, um sich weiterzubringen. Dass es Meinungsverschiedenheiten gibt, ist völlig normal. Auch im Cevi gibt es viele Themen, über die sich ein konstruktiver Streit lohnen würde und angezeigt wäre, wie beispielsweise die Haltung "Der Cevi ist ein missionarischer Auftrag!" versus "Der Cevi ist einfach eine ‚fägige‘ Jugendarbeit!"

Damit, dass man sich gegenseitig "einordnet und etikettiert" ist es nicht getan. Die Vielfalt im Cevi ist ein Reichtum, aber es ist auch eine Aufgabe. Was es im Cevi braucht, ist ein fröhliches Streiten. Gerade der Cevi müsste doch ein Übungsfeld sein für den Umgang miteinander. Es ist wichtig, Meinungsverschiedenheiten zur Sprache zu bringen. Dazu braucht es freilich den richtigen Zeitpunkt und einen geeigneten Rahmen. Und es braucht die Bereitschaft, die Beweggründe des Gegenübers für eine bestimmte Haltung oder Überzeugung zu verstehen. Es braucht gegenseitigen Respekt und Wertschätzung. Über andere hintenherum reden, das schafft Trennung. Aber miteinander streiten, das verbindet, auch wenn man am Schluss in der Sache nicht einig ist.

Die eine Falle: Vorurteile über andere Personen

Die Geschichte mit dem Hammer (von Paul Watzlawick)

Ein Mann will ein Bild aufhängen. Den Nagel hat er, nicht aber den Hammer. Der Nachbar hat einen. Also beschliesst unser Mann, hinüberzugehen und ihn auszuborgen.

Doch da kommen ihm Zweifel: Was, wenn der Nachbar mir den Hammer nicht leihen will? Gestern schon grüsste er mich nur so flüchtig. Vielleicht war er in Eile. Aber vielleicht war die Eile nur vorgeschützt, und er hat etwas gegen mich. Und was? Ich habe ihm nichts angetan; der bildet sich da etwas ein. Wenn jemand von mir ein Werkzeug borgen wollte, ich gäbe es ihm sofort. Und warum er nicht? Wie kann man einem Mitmenschen einen so einfachen Gefallen abschlagen? Leute wie dieser Kerl vergiften einem das Leben. Und dann bildet er sich noch ein, ich sei auf ihn angewiesen. Bloss weil er einen Hammer hat. Jetzt reicht's mir wirklich.

Und so stürmt er hinüber, läutet, der Nachbar öffnet, doch bevor er "Guten Tag" sagen kann, schreit ihn unser Mann an: "Behalten Sie Ihren Hammer, Sie Rüpel!"

So geschieht das oft: Man hat ein Vorurteil über eine andere Person und versäumt es, dies zu klären oder ein Problem anzusprechen. Man sammelt vielmehr Beispiele, die das Vorurteil bestätigen und die eigene Meinung bestärken. Man treibt dieses Spiel so weit, bis die Beziehung nicht mehr zu retten ist.

Die andere Falle: Unlautere Motive

Es hilft, wenn man auch an sich selbst einige Fragen stellt: Bin ich überhaupt kompetent, mir in der strittigen Sache ein Urteil zu bilden? Ist es – um ein Beispiel zu geben – nicht anmassend, sich mit unserem Wissen ein Urteil über den 3500-jährigen Nahostkonflikt zu bilden und kluge Ratschläge zu geben?

Woher kommt die Energie, die einen Streit anheizt und unversöhnlich macht? Gewiss sind gelegentlich auch unlautere Motive am Werk. Beim Thema "Sex vor der Ehe" könnte beispielsweise auch Neid mitspielen: Man hält sich an eine Regel, von der man eigentlich das Gefühl hat, sie nehme einem den Spass weg und beneidet heimlich jemanden, der sich nicht daran hält.

Und werden Urteile nicht oft vorschnell gefällt? Alle haben zum Beispiel eine Meinung zur Homosexualität, aber selten hat jemand ein Gespräch mit einem oder einer Betroffenen über dieses Thema geführt.



Einheit in der Vielfalt

Auch wenn wir jetzt alle Meinungsverschiedenheiten ausräumen könnten, auch wenn wir dann ein Glaubensbekenntnis formulieren und unterschreiben könnten – morgen schon würden wir es verschieden interpretieren. Einheit ist auf diesem Weg nicht zu erreichen. Echte Streitfragen sind nicht dazu da, dass man sie ein für allemal beantwortet, sondern dass man daran wächst und seine eigenen Haltungen und Argumente hinterfragt und klärt. Was uns einigt, ist Jesus. Er lässt sich aber nicht in Paragraphen fassen.

Streit hat es immer gegeben und wird es wohl immer geben, auch unter Christen. Jesus hat erstaunlicherweise diesen Streit offenbar geradezu inszeniert. Wozu sonst hätte er Simon, einen jüdischen Freiheitskämpfer, und Levi, einen Zöllner und Kollaborateur, zusammen in seinen Jüngerkreis berufen? Da war Streit programmiert. Das hatte System: Jesus wollte nicht einfach einen Fanclub. Die Zwölfzahl der Jünger symbolisiert nicht nur die Ganzheit des Volks, sondern auch die Vielfalt der Meinungen und Erfahrungen. Was sie einte, war die Liebe Jesu und sein Ruf in die Nachfolge.

Vielfältig begegnet uns auch die Bibel. Weshalb sonst vier Evangelien, die sich in manchem doch stark voneinander unterscheiden? Jedes ist auf seine Weise Zeugnis für Jesus Christus. Keines reicht allein. Alle sind nötig, dazu die Briefe und anderen Bücher der Bibel. In der Vielstimmigkeit der Menschenworte spricht Gott zu uns.

Was uns stark macht, ist nicht eine einheitliche Meinung, ein einheitlicher Stil. Es ist vielmehr gerade die Erfahrungs- und Meinungsvielfalt, die Bereitschaft seine eigene Meinung mitzuteilen und die Meinung anderer ernst zu nehmen. Es ist das Vertrauen, dass die anderen aus demselben Grund da sind, wie ich, wegen Jesus Christus, und dass ihnen die Wertschätzung und der Respekt gebührt, den ich mir auch wünsche.

Fragen an den Referenten:

- Wo sind die Grenzen der Toleranz?

Toleranz ist ein schwieriges Wort. Oft steht es einfach für Gleichgültigkeit und Desinteresse. Echte Toleranz meint aber nicht Gleichgültigkeit, sondern schliesst ein kritisches Interesse für die Meinung des Gegenübers ein, allerdings ohne dass man dabei die eigene Meinung relativiert. Grenzen hat die Toleranz da, wo sie auf Intoleranz stösst. Und natürlich da, wo Manipulation und Gewalt ins Spiel kommen. Da setzt ja auch das Recht Grenzen.

- Wer gibt uns das Recht zu sagen, dass das Christentum das Richtige ist?

Ich kann nur für mich selber sprechen. Ich kann berichten von meiner Suche nach Wahrheit und dass ich sie im Christentum finde. Natürlich glaube ich, dass es die Wahrheit ist (vgl. Geschichte vom Elefanten). Ich muss aber lernen, dass andere Menschen ihre Wahrheit haben. Und die kann anders sein als meine. Das befremdet mich, verunsichert mich vielleicht sogar. Wenn wir aber miteinander ins Gespräch kommen, können wir voneinander lernen. Das ist übrigens auch mein Konzept von Mission: Mission ist nie nur Einwegverkehr, auch in der Bibel nicht. In Joppe und Cäsarea lernte Petrus mindestens soviel wie Cornelius (Apg. 10). Das ist das Werk des Heiligen Geistes.

Worte zum Schluss:

"Aber das Wissen macht eingebildet; nur die Liebe baut die Gemeinde auf. Wenn sich jemand darauf beruft, dass er Gott kennt, zeigt er damit, dass er noch nicht weiss, was Erkenntnis Gottes ist. Wer dagegen Gott liebt, den kennt und liebt Gott" (1. Kor. 8, 1-2, Gute Nachricht)

"Auch wenn alles einmal aufhört – Glaube, Hoffnung und Liebe nicht. Diese drei werden immer bleiben; doch am höchsten steht die Liebe." (1. Kor. 13, 13, Gute Nachricht)



Retraite 2003 zum Thema „**Glaubensrichtungen im Cevi / Motivation**“
(mit Thomas Stankiewitz)

...Motiviert durch mich selbst?

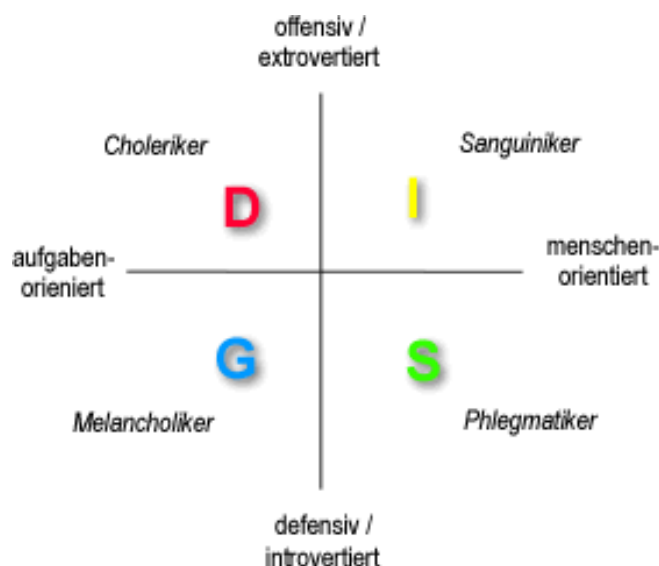
Vom „Wenn ich doch nur wäre wie...“ zu „ich bin erste Wahl“
Situation des Wählens beim Sportunterricht in der Schule...
Mich kennen und lieben

Um meine Vorzüge / Stärken und Schwächen wissen und damit umgehen lernen
Chaosübung und Auswertung

Und dafür steht DISG®

Die Buchstaben DISG® kürzen folgende vier Verhaltensstile ab:

- **D**ominant
- **I**nitiativ
- **S**tetig
- **G**ewissenhaft



... Motiviert durch Menschen?

Wir Menschen glauben den Aussagen von aussen tendenziell mehr
Wir brauchen Feedback

Gestorbene Kinder durch Entzug von Liebe und Feedback gibt es!

Synergie-Power:

If you want to travel fast, travel alone

If you want to travel far, travel together

Coaching ist da ein wichtiges und lehrreiches Stichwort

... Motiviert durch Gott?

Nähe zu Gott

Motiviert durch seine Liebe

Menschen, die sich geliebt wissen...

Wenn Gott versprechen würde...

...dass alle Menschen in den Himmel kämen, was würde ich dann an christlichem Engagement noch tun?



Retraite 2004 zum Thema **“YMCA / YWCA – Cevi International“** (mit Daniela Schwiefert)

Global denken, lokal handeln: seit 1844

In mehr als hundert Ländern auf allen fünf Kontinenten gibt es den Cevi. Der weltweite Cevi besteht aus den zwei Weltbünden: dem YWCA (Young Woman's Christian Association) und dem YMCA (Young Men's Christian Association). Über 70 Millionen Menschen engagieren sich weltweit in diesen Organisationen, die ihre Hauptsitze in Genf haben.



Entstanden ist der Cevi im 19. Jahrhundert in England. Zwölf junge Männer, darunter George Williams, schlossen sich 1844 in London zum YMCA zusammen, um junge Männer zu Christus zu führen.

Emma Roberts und Lady Kinnaird gründeten 1877 den YWCA, um etwas gegen die schlechten Lebensbedingungen von jungen Industriearbeiterinnen zu unternehmen.

Im Jahr 1852 wurde der erste Cevi in der Schweiz durch den Initianten des Roten Kreuzes, Henri Dunant, in Genf mitbegründet.

So verschieden in den Ländern die Menschen und ihre Bedürfnisse sind, so unterschiedlich sind auch die Angebote der jeweiligen Landesverbände.

HIV/Aids-Hilfe in Ruanda:

HIV/Aids breitet sich v.a. in den ländlichen Regionen Ruandas mit beängstigender Geschwindigkeit aus. Der CVJF will etwas dagegen tun.

Mit seinem Beratungszentrum in der Region Muhanga bietet der CVJF Infizierten Beratung und Unterstützung und den Zugang zu Medikamenten an. In einer Selbsthilfegruppe erfahren die Betroffenen die dringend nötige Unterstützung und lernen auch, über das Tabu-Thema HIV/AIDS offen zu reden. In speziellen Kursen werden sie ausgebildet und setzen sich danach für die HIV/Aids-Prävention ein. Denn als direkt Betroffene können sie glaubhaft auftreten. Der CVJF unterstützt sie auch bei der Einkommensbeschaffung und für eine gesunde Ernährung: Viehhaltung und Gemüseanbau werden im Zentrum gefördert, Kleinkredite ermöglichen den Aufbau kleiner Projekte, und alle Aktivitäten zusammen geben den Betroffenen ihre Lebenswürde und Hoffnung zurück.

Horyzon – die internationale Zusammenarbeit des Cevi Schweiz

- Horyzon ist ein selbständiges Arbeitsgebiet des Cevi Schweiz
- Horyzon schafft Verbindungen zwischen dem Cevi in der Schweiz und Cevi-Bewegungen im Ausland und öffnet hier und dort neue Horizonte
- Die Geschäftsstelle mit 7 Mitarbeitenden ist in Olten.
- Etwa 30 Ehrenamtliche engagieren sich in verschiedenen Aufgaben
- Als Jugend-Hilfswerk unterstützt Horyzon mit jährlich CHF 1'200'000.- etwa 15 Projekte von nationalen und lokalen YWCA- und YMCA-Bewegungen in Lateinamerika, Asien und Osteuropa.
- 2/3 der Einnahmen von Horyzon kommen aus öffentlichen Institutionen oder Kirchen.
- Bereich Bildungsarbeit in der Schweiz: Kursbesuche, Volontäreinsätze, Kampagnen, Partnerschaften, Gäste aus dem Ausland, Hilfsmittel und Materialien...
 - Bereich internationale Verbandspolitik: Im Auftrag des Cevi Schweiz pflegt Horyzon die Kontakte zu den Weltbünden und Europa und organisiert Delegationen an Verbandsanlässe und internationale Events.



Retraite 2005 zum Thema "**Gute Zeiten, schlechte Zeiten**" (mit Hansruedi Helbling)

Zusammenfassung vom Referenten persönlich:

1.

Gute Zeiten: Mein bisheriges Leben, bis hin zu meiner jetzigen Arbeit als Pfarrer.

Schlechte Zeiten: einer ganz persönlichen Situation: Ich bekam im November 2003 die Diagnose "Lungenkrebs Stadium IV", das bedeutet: Es hat Ableger (Metastasen im ganzen Körper). Der Krebs ist in meinem Fall unheilbar. Die mir verbleibende Zeit ist ungewiss, das können zwei Tage oder auch drei Jahre sein. Seither hatte ich zahlreiche Chemotherapien, Bestrahlungen und Operationen. Zur gegebenen Zeit arbeitete ich wieder als Pfarrer (jetzt übrigens auch); der Krankheitsverlauf verläuft günstiger als ursprünglich angenommen.

2.

Eine solche Diagnose stellt vor existentielle Fragen:

- Wie würde ich auf eine solche Diagnose reagieren?
- Habe ich Angst vor dem Sterben/Tod?
- Was würde ich mit der verbleibenden Zeit anfangen? Was würde ich tun?
- Wie verhält du dich jemandem gegenüber, der eine solche Diagnose hat? Tröstet du ihn? Verträgst du ihn vielleicht, im Sinne "wird schon wieder?"

3.

Lesen eines biblischen Textes: 1. Korinther 15,12-22 (Auferstehung)

- Glaubst du, was Paulus hier sagt? Werden wir auferstehen?
- Geht es nach deiner Meinung nach dem Tod weiter? Wie?

4.

Abschliessend zeigte ich einen Ausschnitt aus dem Trickfilm mit den Hühnern, die ausbrechen wollen (der Name fällt mir grad nicht ein).

Botschaft: Sowohl in guten, ganz besonders aber in schlechten Zeiten ist es zentral, in der Gemeinschaft zu sein und einander gegenseitig zu unterstützen.



Retraite 2006 zum Thema „**Rituale**“ (mit Stefan Gasser-Kehl)

Zu den Funktionen des Rituals

Dynamik der Gruppe und Einzelperson muss im Gleichgewicht bleiben. Bei längeren Ritualen gibt Stefan den Einzelnen immer wieder die Gelegenheit auch auszusteigen. Manchmal kann ein Ritual einem zu Handlungen verleiten, die ein Einzelner gar nicht will.

Jedes Ritual hat auch eine Botschaft, einen Inhalt und eine Bekräftigung. Ein Beispiel ist der Segen, die Segnung. Nach einem Streit am Abend geben die Eltern dem Kind einen Gutenachtkuss, auch wenn man vielleicht vorher noch Streit hatte.

IDEE: Was könnte man in einer Gruppe am Schluss für ein Ritual einführen, um den Kindern Segen und Wertschätzung zu vermitteln.

Ausdruck des Glaubens?

Kerze anzünden, verschiedene Ausdrücke: Gemütlichkeit, Praktischer Nutzen, Beerdigung (Lebenslicht), oder „Ich glaube daran, dass Gott das Licht der Welt ist!“

Folgend werden die Punkte aufgeführt, die von den Gruppen ins Plenum eingebracht wurden:

- Wie unterscheidet sich ein Brauch von einem Ritual (Bsp. Weihnachten: Baum, Geschenke auspacken, Lieder singen). Dazu SG (Stefan Gasser): Eine Wiederholung alleine macht noch kein Ritual. Man muss sich der Wiederholung selbst und damit dem Ritual bewusst sein.
- Kann man ein Ritual auch alleine durchführen? SG: Dies sei eine Definitionsfrage. Ein Ritual umfasst nach Stefan Gasser auch Gemeinschaft, Kommunikation und Beziehung. Dinge, die alleine gemacht werden sind vielleicht eher eine Gewohnheit.
- Die Empfehlung des Gruppenleiters, doch mal mitzumachen, vor allem wenn's für die TN vielleicht neu ist, und deshalb die Abneigung gar etwas gross sein kann. Die Position des Leiters ist dort schwierig. SG: Persönlich mit dem Kind über das Ritual reden und dadurch Brücken schlagen. Deshalb nicht nur im Ritual selbst, sondern persönlich die Thematik aufgreifen.
- Wie weit kann man bei einem Ritual gehen? SG: Als Leiter muss man aufmerksam, und sich dessen was man tut auch bewusst sein.
- Ab wann wird ein Ritual gefährlich? SG: Bei Ritualen gibt's kein allgemeingültiges Rezept, kein Kochbuch. Möglichkeiten: Feedbackmöglichkeit verlangen! (Beispiel durch Fragebogen). Oder jemand konzentriert sich nur auf die Dynamik während des Rituals. Auf klare Körpersignale achten (Beispiel: Alle pennen ein beim Referat). Es gäbe kein Patentrezept, wichtig sei die Haltung, mit welcher man ein Ritual durchführt. Grosse Aufmerksamkeit und Selbstreflexion sind wichtig. Unterstützung holen, jemanden für ein Feedback fragen.
- Was sind Beispiele für sinnvollen Ritualeinsatz? SG: Übergang, Einstieg in den Nachmittag, so dass jedem klar ist: „Jetzt fängt das Programm an.“ Wir begrüßen einander. Eine Variation wäre der Einbau von speziellen Fragen („Was hast du heute zum Mittag gegessen“). Oder: Abschluss des Nachmittags: Zusammensitzen, was hat dir gefallen? Eventuell mit Kerze. Zur Durchsetzung des Rituals braucht es eine gewisse Hartnäckigkeit und Überzeugungskraft.
- Männerrituale/Frauenrituale: Gibt es konkrete geschlechtliche Unterschiede? Männer: Körpereinsatz, Abklatschen, Kämpfen? SG: Ritualziel ist in Kontakt kommen, Gemeinschaft pflegen: Das kann Geschlechterspezifisch eher verschieden sein.
- Ist Manipulation bei Ritualen eher ein Männerthema? Ist es bei Frauen nicht einfach perfider? SG: Wohl haben Frauen einfach eine andere Methode. Eine interessante Frage wäre, ob Frauen gegen Gruppendruck resistenter sind. Beim Thema Rituale arbeitet Stefan am liebsten Geschlechtergetrennt.



Retraite 2007 zum Thema „**Kern des Glaubens**“ (mit Samuel Glauser)

Fragen zum Thema:

Meist in Frage: woran erkennt man, dass ihr eine christliche Jungschar seid?

- Jesus ist der Wichtigste
- Basis: Was ist Glauben
- Ideen und Lehren direkt von der Bibel
- Frohe Botschaft steht im Zentrum
- Vielfalt ist wichtig, darf nicht zu gross werden
- Jede Intensität von Glauben muss Platz haben
- Zusammenleben, Nächstenliebe, sozialer Umgang → Werte sind Kern
- Jeder darf, muss aber nicht glauben
- Persönliche Beziehung zu Gott
- Gebete und Lieder
- Grundsätze (?) der Bibel
- Gott und nicht die Theologie im Zentrum
- Kreuz auf dem Hemd
- Diskussion und Austausch
- Zentrum: Gott, Vater, heiliger Geist → Liberalisierung ist Abkehr von der Bibel/Gott



Retraite 2008 zum Thema „Hesch Zyt?“ (mit Martin Trachsel)

Jeder weiss, die Zeit ist relativ, keiner, ausser Gott, weiss wann und wie sie für jeden einzelnen zu Ende ist. Das Lied "Meine Zeit steht in deinen Händen", regt viel zum Nachdenken an und, es gibt auch Antworten. In diesem Lied geht es ja um unsere Zeit, um das Leben von jedem Einzelnen.

Es ist auch total persönlich geschrieben: Meine Zeit steht in DEINEN Händen. Gott wird ganz direkt angesprochen.

Zeit ist Leben.

Zeit ist vergänglich und zerrinnt unwiderruflich.

Zeit ist weder käuflich noch sparbar und

Zeit lässt sich nicht vermehren.

Wir sollten lernen, die verfügbare Zeit in unserem Leben für das, was uns wirklich wichtig ist, besser zu nutzen.

Typische Zeitfresser sind z. B.:

- Papierkram
- Besprechungen
- Surfen im Internet
- Fernsehen
- Ablenkungen
- Post
- Computerabstürze
- Fehlende Informationen
- Missverständnisse
- Wartezeiten
- Lange Fahrzeiten

Sie werden ständig abgelenkt?

Auch hier lässt sich einfach Abhilfe schaffen. Ziehen Sie sich dahin zurück, wo Sie ungestört sind, und machen Sie die Tür zu. Räumen Sie alles weg, was Sie ablenken könnte. Schalten Sie Ihren Computer aus und sorgen Sie dafür, dass das Telefon nicht klingelt. Sagen Sie Ihrer Familie oder Ihren Kollegen, dass Sie ungestört bleiben wollen.



Zusatz: Nicht jede Warte- oder Leerlaufzeit ist ein Zeitfresser, den Sie sich vom Hals schaffen müssen. Entspannung und auch einfach mal "trödeln" müssen sein. Schaffen Sie sich gezielt die echten Zeitfresser vom Hals die Ihnen wertvolle Zeit rauben und geniessen Sie die Momente, in denen es einmal nicht so viel zu tun gibt.

Ich muss nicht allen Leuten gerecht werden!

Es gibt aber prioritäre Leute und Tätigkeiten (Familie, Freunde, eigene Befindlichkeit, Kerngeschäft in Beruf) In Zeiten wo ich den Eindruck habe, dass Andere über meine Zeit bestimmen, ist der Zeitpunkt gut, sich ein Time Out zu gönnen, sich etwas Gutes Tun, Geniessen, Abschalten.

Plane Arbeit und Termine schriftlich (Papier oder elektronisch). Schriftlichkeit entlastet Gedächtnis.

Investiere Deine Zeit dort, wo du für dich persönlich einen Auftrag siehst, Dir die Zeit nicht vergeudet vorkommt, Du Dich hinter das stellen kannst, was Du gemacht hast.

Wichtige Punkte im Zeitmanagement:

- Plane den Tag am Vorabend
- Verleihe dem neuen Tag Flügel: Beginne mit einer überraschend positiven Kommunikation (Liebes Hallo, Gebet, Bibellese)
- Setze wenige, aber eindeutige Prioritäten



- Schaffe Zeitblöcke, plane Pufferzeit und gönne Dir Pausen (60:40 Regel) Nur rund 60% der Zeit verplanen.
- Setze Grenzen, schliesse Arbeiten ab und räum auf
- Experimentiere mit Arbeitsstil und bleib flexibel. Auf das Resultat kommt es an.
- Reflektiere den Tag. Habe ich das Vorgenommene erreicht?
- Sich freuen über das Erreichte!
- Nächster Tag Vorplanen (ALPEN – Methode)
- Ritual zum Abschluss des Tages

ALPEN – Methode:

Alle Aktivitäten am Abend vorher auflisten: Aufgaben, Termine, Tagesarbeiten, Unerledigtes....

Länge der Tätigkeiten schätzen

Pufferzeiten für Unvorhergesehenes einplanen (60:40 Regel)

Entscheidungen über Prioritäten, Kürzungen, Delegation

Nachkontrolle – Unerledigtes übertragen

Zeit hat man nicht, man nimmt sie sich.

Herausforderungen:

Mehr Leistung mit weniger Personal (Kompensation durch Rationalisierung und Maschinisierung)

Gesundheit der Menschen (Gewicht, Umwelt, wenig Bewegung, Psychische und Physische Probleme, Stresssymptome)

Wer dem Tempo der Gesellschaft nicht mithält, fällt aus dem System. Zeit ist Geld.

Nimm Dir Zeit für Menschen, schenke Zeit einem Mitmenschen und Du wirst spüren, dass diese gut investiert ist.

