

Warum freiwillige Mitarbeiter ihren Dienst aufgeben und was Sie dagegen tun können!

Neun Gründe, warum freiwillige Mitarbeiter zurücktreten: (aus einem Leiterschaftsbuch von Emily Morrison)

1. Unterschiede zwischen Erwartungen und der Realität.
2. Mitarbeiter kommen sich unwichtig vor.
3. zu wenig Abwechslung
4. Spannung zwischen den Mitarbeitern
5. mangelnde Hilfsbereitschaft untereinander
6. die Arbeit bringt wenig Ansehen
7. geringe Möglichkeit für persönliches Wachstum
8. persönliche Bedürfnisse werden nicht berücksichtigt
9. zu wenig Möglichkeit zur Mitsprache oder Kreativität

Interessanterweise, haben die oben genannten Punkte wenig, wenn überhaupt, mit dem Dienst selbst, dem Zeitaufwand, benötigtem Geld, oder verfügbaren Räumlichkeiten zu tun.



Was Sie dagegen tun können:

1. Wenn Sie potenzielle Leiter ansprechen, geben Sie Ihnen einen Blick für die Tragweite und Wichtigkeit des Dienstes für heute und in der Zukunft. Laden Sie sie ein paar Mal dazu ein, bevor eine Zusage zur Mitarbeit erwartet wird. Berücksichtigen Sie die Gaben und Fähigkeiten der Freiwilligen! Wir haben immer die richtigen Leute - nur manchmal am falschen Platz! Mitarbeiter fühlen sich wohl, wenn sie merken, dass ihre Gaben gebraucht und eingesetzt werden.

2. Das Ziel soll immer wieder vermittelt werden: junge Menschen mit dem Evangelium zu erreichen und sie anzuleiten, Jesus zu dienen.



Geben Sie den Leitern die Möglichkeit sich auszutauschen. Eigene Erfahrungen bauen die Mitarbeiter selbst auf und setzen neue Energien frei für ihren Dienst.

3. Danken Sie den Mitarbeitern öffentlich und persönlich. Sie sind Teil eines Teams! Ohne sie würde etwas fehlen! Vielleicht könnten bestimmte Kinder nicht betreut werden, oder ein Leiter würde ohne Unterstützung mit einer Gruppe allein sein. Jeder Einzelne wird gebraucht! Teilen Sie den Leitern immer wieder verbal mit, dass sie geschätzt werden.

4. Beten Sie mit den Leitern. Danken Sie Gott für die Gaben, die Er diesen Mitarbeitern gegeben hat, und dass sie bereit sind, die Gaben zu nutzen. Tauschen Sie Gebetsanliegen untereinander aus. Seid füreinander da!

5. Jeder soll das Gefühl haben, dass er wichtig ist. Stellen Sie sicher, dass sämtliche Leiter alle Informationen erhalten. Informierte Mitarbeiter haben eher das Gefühl, sie werden gebraucht.

6. Ermutigen Sie die Leiter in ihrem Dienst und im Glauben zu wachsen. Die Leiter können z.B. auch in einem Handbuch arbeiten, zum ersten Mal mit jemandem eine Andacht vorbereiten und halten, oder eine Spielmannschaft leiten. Vielleicht können erfahrene Leiter die Verantwortung für einen Teil der Ausbildung neuer Leiter übernehmen.

7. Jedem Leiter sollte eine bestimmte Aufgabe zugeteilt werden.

