



Mitarbeitermanifest

Wir wollen uns mit dem Mitarbeitermanifest eine biblisch begründete und damit motivierende, liebevolle, klare Linie geben, auf der wir uns bewegen.

1. Unsere Vision

„In unserer Generation wenden sich möglichst viele junge Menschen Jesus Christus und dem lebendigen Gott und Vater zu und lassen sich im alltäglichen Leben durch den Heiligen Geist führen, verändern, stärken, ermutigen und gebrauchen.“

2. Sinn und Zweck des Manifests

Der Godi ist eine Organisation mit immer mehr Mitarbeitern. Diese Mitarbeiter kommen von verschiedenen Gemeinden. Aus diesem Grund kommen verschiedene Glaubenshaltungen und Prägungen zusammen. Da hinein will das Manifest

- ☉ klären und Sicherheit geben. Wir brauchen gemeinsame Richtlinien. Ein unterschwelliges, nicht klar definiertes Mitarbeiter-Manifest, wie es verschiedene christliche Organisationen kennen, genügt da nicht mehr. Wir brauchen einen definierten, verbindlichen Rahmen, in welchem sich der Godi bewegen soll. Godi-Mitarbeiter haben es verdient, zu wissen, woran sie beteiligt sind. Wir schulden uns diese Klarheit um Reibungsverluste zu vermindern, sowie auch allen beteiligten Mitarbeitern, damit sie wissen, woran sie sind und wie der Godi arbeitet.
- ☉ starke Zusammenarbeit ermöglichen, indem wir vom Selben sprechen, in dieselbe Richtung gehen, zentrale Verhaltensweisen aufeinander abstimmen.

3. Wer ist ein Godi-Mitarbeiter?

Als „Godi-Mitarbeiter“ gelten

- ☉ alle Personen, die auf der Bühne eine sichtbare Funktion wahrnehmen.
- ☉ alle Leiter, die innerhalb des Godi andere Jugendliche anleiten, fördern, begleiten.
- ☉ alle Personen, die regelmässig und verbindlich mitarbeiten und Verantwortung übernehmen.

Helfer, die sporadisch mitarbeiten wollen, nehmen wir nicht unter die Bezeichnung „Godi-Mitarbeiter“. Wir geben ihnen Raum zum Mitarbeiten, Hineinwachsen, sich Entfalten, ohne ihnen grosse Vorgaben betreffend Haltung und Lebensstil zu machen.

4. Fundamente

Unsere Grundlage bilden

- ☉ die Aussagen der ganzen Bibel, als autoritatives Wort Gottes an uns Menschen.
- ☉ die staatliche Gesetzgebung der Schweiz.
- ☉ die Lausanner Erklärung, der jeder Godi verpflichtet ist.
- ☉ die dogmatischen und ethischen Überzeugungen der Gründergemeinde, die für den Godi die Primärverantwortung sowie die geistliche Verantwortung trägt.

- 9 die Konsultation der dogmatischen und ethischen Überzeugungen sämtlicher Trägergemeinden.

5. Stellung und Verantwortung

Stellung: Alle Menschen sind vor Gott gleich. Alle Menschen sind vor Gott Sünder und werden durch Jesus Christus durch den Glauben gerecht gesprochen, ohne Verdienst.

Das ist das Fundament. Es gibt nicht Menschen, die mehr wert sind als andere, unabhängig davon, welche Leistung sie vollbracht haben oder woher sie stammen.

Verantwortung: Als Kinder Gottes wollen wir durch unser Leben Licht und Salz sein (vgl. Matthäus 5,13 – 16) und andere zum Glauben ermutigen. Je mehr Einfluss wir auf andere Menschen haben, desto wichtiger ist es uns, Gedanken zu machen, was wir unseren Mitmenschen durch unser Vorleben vermitteln, welche Werte, welches Bild wir von Gott weitergeben (1. Thessalonicher 1,7; 1. Timotheus 4,12; Titus 2,7)

Basierend auf diesen Überlegungen will der Godi „Licht und Salz“ sein für die Menschen in dieser Region. Entsprechend wünschen wir uns Mitarbeiter, welche mit ihrem persönlichen Leben für andere Licht und Salz sind.

6. Gottesbeziehung

Die Mitarbeiter ehren den lebendigen Gott als Schöpfer und Erhalter allen Lebens. Sie anerkennen Jesus Christus als Herrn und Heiland ihres Lebens und pflegen eine persönliche Beziehung mit ihm. Sie erwarten vom Heiligen Geist Kraft zum Dienst, konkrete Unterweisung und Weisung. Sie bekennen sich im Glauben zur Heiligen Schrift als Gottes Wort, dessen Mitte Jesus Christus ist.

Die Mitarbeiter tragen zu ihrem persönlichen geistlichen Leben Sorge. Unter der Arbeitswoche achten sie darauf, Zeiten zu pflegen, während denen sie die Bibel lesen und zu Gott beten. Von Vorteil ist das wöchentliche Treffen in Kleingruppen, wo man gemeinsam auf Gottes Reden in seinem Wort hören kann. In Dank, Anbetung und Fürbitte geben sie dem gemeinsamen Glauben an den lebendigen Gott Raum.

7. Gemeindeintegration

Der Godi ist keine eigene Kirche, sondern ein Anlass, der durch verschiedene Kirchen und Gemeinden getragen ist. Wir wünschen uns, dass durch den Godi viele Menschen zum Glauben an Gott gelangen und in einer Kirche oder Gemeinde eine Heimat finden.

Entsprechend erachten wir es als wichtig, dass die Mitarbeiter Mitglieder einer Kirche oder Gemeinde sind und dort in irgendeiner Art und Weise mitarbeiten. Dadurch nehmen sie im Godi auch Brückenfunktionen zwischen den verschiedenen christlichen Bekenntnissen wahr.

8. Persönliches Leben (Lies dazu z.B. den ganzen Galaterbrief)

Jesus Christus hat uns vom „Fluch des Gesetzes“ losgekauft und hat uns durch sich selbst gerecht gesprochen durch den Glauben an ihn (Galater 3,13). Nun sind wir durch ihn geheiligt und Kinder Gottes und in uns wirkt der Heilige Geist, dessen Auftrag es ist, uns zu trösten, zu lehren und zu leiten. (Nehemia 9,20; Johannes 14,16 – 17 + 26 u.a.)

Paulus rufft uns auf, unser Leben immer mehr dem Wirken des Heiligen Geistes auszusetzen und dessen Frucht hervorbrechen zu lassen. Nach Galater 5,22 ist die Frucht des Heiligen Geistes: Liebe, Freude, Friede, Langmut, Freundlichkeit, Güte, Treue, Sanftmut, Selbstbeherrschung. Wir sind aufgerufen, durch das Wirken des Heiligen Geistes Wachstum, Entwicklung und ein Leben der fortwährenden Heiligung anzustreben, uns aufzumachen, aktiv zu werden und ein Leben nach dem Vorbild Jesu zu leben.

Der Godi will Mitarbeiter, die bei sich selber am Werk sind, Mitarbeiter also, die bereit sind, sich verändern zu lassen und die dem Wirken des Heiligen Geistes Gehör geben. Dies jedoch auch im Wissen, auf dieser Erde nie die ganze Fülle der Heiligung erlangen zu können.

„Wenn wir im Geist leben, so lasst uns auch im Geist wandeln!“ Galater 5,25

9. Umgang miteinander

Vertrauen

Grundsätzlich vertrauen wir einander mit Gottes Hilfe. Um Misstrauen zu vermeiden, sprechen wir Probleme direkt an und diskutieren nicht hinter dem Rücken anderer. Wir setzen alles daran, dass dort, wo Vertrauen zerbricht, möglichst schnell günstige Voraussetzungen geschaffen werden, damit das Vertrauen erneut wachsen kann.

Verantwortung

Mitarbeiter sind einerseits bereit, persönlich Verantwortung für verschiedenste sachliche und zwischenmenschliche Bereiche zu übernehmen. Je besser dies gelingt, umso besser können die Herausforderungen bewältigt werden, die sich im Rahmen des Godi ergeben. Verantwortliche Leiter formulieren dabei klare Erwartungen, damit es zu möglichst wenigen Missverständnissen kommt. Verantwortungsträger sind dazu bereit, dem zuständigen Leiter Rechenschaft zu geben.

Andererseits trägt jeder Mitarbeiter vor allem für sich selbst Verantwortung für einen Lebensstil, der sich an den Massstäben der Bibel orientiert.

Zum dritten nehmen wir Verantwortung wahr in Bezug auf das Verhalten Dritter. Dabei gilt: Je näher wir jemandem stehen, desto besser sind die Voraussetzungen, um sich gegenseitig zu ermutigen, aber auch um einander zu ermahnen. Wir wollen liebevolle Beziehungen pflegen, indem jeder für das Wohl des Nächsten Sorge trägt.

„Brüder, wenn auch ein Mensch von einem Fehltritt übereilt wird, so bringt ihr, die Geistlichen, einen solchen im Geist der Sanftmut wieder zurecht. Und dabei gib auf dich selbst acht, dass nicht auch du versucht wirst!“ Galater 6,1

Versöhnung

Wir wollen im Godi einen Lebensstil der Versöhnung leben. Jeder macht Fehler, und wir verletzen uns mit unseren Worten und Taten immer wieder. Wir wollen aber nicht Böses mit Bösem vergelten (vgl. Römer 12,17), sondern in der Kraft Jesu fähig sein, immer wieder das Gute in Beziehungen hinein zu bringen. Versöhnung soll über Vergebung und Vergessen hinausgehen, bis dorthin, wo wir füreinander sorgen, uns in einander investieren. So entsteht fruchtbare Zusammenarbeit.

Voraussicht

Wenn wir sehen, dass sich Probleme anbahnen, dass jemand Hilfe benötigt, dann wollen wir einander frühzeitig zu Hilfe kommen und aufeinander zugehen. In Wahrheit und in Liebe wollen wir Jesus Christus ähnlicher werden. Wir sagen einander die Wahrheit, auch wenn sie schmerzt. Wir tun dies, um einander im Leben mit Jesus Christus zu unterstützen. Denn wenn der Arzt bei mir eine Krankheit feststellt, die mir in einigen Jahren das Leben kosten könnte, so erwarte ich von ihm, dass er es mir heute sagt, auch wenn es mir wehtut. (Vgl. Epheser 4,15)

Verfügbarkeit

Weil Gott uns reich segnet, sind wir geprägt von Zuversicht und Gelassenheit. Wir geben, was wir haben. Wir verpflichten uns, uns jeweils genügend Zeit zu nehmen, um sorgfältig zwischen Luxusvarianten, Wünschenswertem, Notwendigem, Wichtigem, Dringendem zu unterscheiden, um nicht in einen unnötigen Aktivismus zu fallen. Grenzen, an die wir stossen, signalisieren wir sowohl den betroffenen Mitarbeitern, als auch den für uns verantwortlichen Leitern.

10. Handhabung dieses Manifests

Miteinander vorwärts gehen

Wir sagen vor allem, was wir anstreben. Entsprechend konzentrieren wir uns nicht darauf, was man alles nicht darf. Es soll keine „Vermeidungs-Ethik“ entstehen. Wo Leitungsgremien Polizistenfunktion erhalten, hat die Sache verloren. Es gilt, miteinander zielstrebig vorwärts zu gehen. Wo Schwierigkeiten offensichtlich vorhanden sind, wird nach angepassten Lösungen gesucht.

Richtung ist entscheidend

Wenn Menschen mit Jesus unterwegs sind, so zeigt ihnen Gott jeweils Schritt für Schritt auf, was es zu ändern gilt. Wo sich das persönliche Leben von Mitarbeitern nicht mit dem Manifest vereinbaren lässt, jedoch Änderungsbereitschaft erkennbar ist, wollen wir den betreffenden Mitarbeitern Zeit geben. Dies vor dem Hintergrund, dass wir alle Sünder, nicht perfekt und darauf angewiesen sind, von Gott und Mitmenschen Vergebung und Geduld zu erhalten.

Wo sich keine Änderung abzeichnet, keine Änderungsbereitschaft vorhanden ist, da steigt der Handlungsbedarf und wird die Intervention zur klärenden Pflicht. (Vgl. Matthäus 18,15 – 20)

Pauschallösungen gibt es nicht

Die jeweilige Situation wird individuell begutachtet, und es werden die verschiedenen Faktoren, Einflüsse, Auswirkungen untereinander und miteinander abgewogen.

11. Berufung

Jeder Mensch ist nach dem Ebenbilde Gottes geschaffen (1. Mose 1,27). Entsprechend sind wir dazu berufen, in der Gemeinschaft mit Gott zu leben und dort unsere verschiedenen, reichen Gaben bedürfnis- und gabenorientiert einzubringen.

Als Godi-Mitarbeiter achten wir darauf, dass verschiedenste Menschen die Gelegenheit erhalten, gemäss ihrer Berufung zu leben. Dabei bieten wir in der Mitarbeit Gelegenheiten an, um persönliche Gaben auszuprobieren, zu schulen und für andere einzusetzen. Wir wünschen uns, dass sich jeder Mitarbeiter Gottes Leitung und Führung anvertraut und sich dort einsetzt, wo ihn Gott haben möchte.

Dem Godi ist die Entwicklung der Mitarbeiter wichtig. Er will ihnen zur Entfaltung ihrer Beziehung zu Jesus wie auch zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten Gelegenheit geben und sie hierin aktiv fördern.

12. Verbindlichkeit

Für den Godi ist es wichtig, treue und verbindliche Mitarbeiter zu haben. Je grösser die Verantwortung eines Mitarbeiters, desto wichtiger ist es, dass wir uns auf ihn verlassen können.

13. Vorbildlichkeit

Godi-Mitarbeiter tragen mit ihrem Leben, ihrem Sein und Reden eine Botschaft nach aussen. Persönliche Integrität ist für alle Mitarbeiter von grosser Wichtigkeit. Mit zu berücksichtigen ist dabei unter anderem auch die folgende Gesetzmässigkeit: Je grösser der Einflussbereich eines Mitarbeiters am Godi ist, je grösser seine Verantwortung, je intensiver seine Bühnenpräsenz, desto prägnanter wirkt er als Vorbild. Entsprechend ist es umso entscheidender, dass wir uns von Jesus prägen lassen und Verantwortung übernehmen für die Signale, die wir nach aussen geben.

Das Zielpublikum des Godi sind Jugendliche an der Schwelle zum Erwachsensein. In diesem Alter herrscht häufig eine grosse, persönliche Unsicherheit. Die Jugendlichen fangen an, sich selbst zu definieren, als eigene Personen zu fühlen. Sie orientieren sich, bauen ein eigenes Wertesystem auf. Der Godi will ihnen eine biblische Richtlinie geben, an der sie sich in diesem Prozess orientieren können.

Aus diesem Grund ist es dem Godi wichtig, in Kernfragen klare Botschaften zu vermitteln. Dabei will der Godi keine „Mustersünden“ definieren. Denn Gott macht keinen Unterschied zwischen z.B.

„Stolz“, „Geiz“, „Hurerei“ oder „Mord“. Die Angst vor einer einseitigen Gewichtung darf aber auch nicht dazuführen, dass klärungsbedürftige Elemente offen gelassen werden. Aktuell erscheint es uns wichtig, Klärung zu schaffen in den Gebieten „Sucht“ und „Geschlechtsgemeinschaft“.

Geschlechtsgemeinschaft

Die Bibel beschreibt die Geschlechtsgemeinschaft als etwas, das zur Freude und zum Genuss für uns Menschen geschaffen wurde. Sie schreibt aber auch, dass zu unserem Schutz die Geschlechtsgemeinschaft erst in einer geschützten und von Intimität geprägten Umgebung, nämlich der Ehe, ausgelebt werden soll. Die Bibel zeigt dabei die auf Lebenslänglichkeit angelegte Gemeinschaft des einen Mannes Adam mit der einen Frau Eva als Urbild der Ehe (vgl. 1. Mose 1 + 2). Wie selbstverständlich wird dies aufgenommen bei Noah, Abraham, Isaak, Jakob, etc. und weitergeführt ins neue Testament (vgl. z.B. 1. Timotheus 3,12). Ehe wird gezeigt als eine Institution, welche die Intimität der Geschlechtsgemeinschaft vor dem Zugriff von aussen schützt (vgl. 1. Mose 12,10 + 11). Um in diesen Segensstrom zu kommen, wird in der Bibel sexuelle Enthaltsamkeit vor der Ehe vorausgesetzt (vgl. Lukas 1,27 + 34; 2. Korinther 11,2; 2. Mose 22,15; 2. Samuel 13, etc.) Für das Ausleben der Geschlechtsgemeinschaft werden selbst lange Wartezeiten in Kauf genommen, falls die Heirat nicht sofort möglich ist (1. Mose 29,20). Verzicht wird geübt, Verantwortung wahrgenommen. Auch zum Schutz der potentiellen Kinder (wichtiger Zielpunkt der Geschlechtsgemeinschaft) gehört die Geschlechtsgemeinschaft in diesen geschützten Rahmen. Für einander und für das möglicherweise entstehende neue Leben übernehmen wir Verantwortung. Gleichzeitig ist heute das Ausleben der vorehelichen Geschlechtsgemeinschaft etwas Alltägliches und Normales, obwohl es mit sehr vielen Problemen belastet ist. Viele Jugendliche interessiert gerade dieser Bereich brennend, und sie sind auf der Suche nach Anhaltspunkten, nach Wegweisung und nach Vorbildern. Aus diesen Gründen wollen wir Mitarbeiter, die sich auch in diesem Bereich an der Bibel orientieren, klare Signale nach aussen geben und die Geschlechtsgemeinschaft erst in der Ehe ausleben. Entsprechend beziehen Godi-Mitarbeiter vor der Ehe mit ihrem Partner auch keine gemeinsame Wohnung, selbst wenn sie die Geschlechtsgemeinschaft nicht ausleben. Dies im Sinne von Paulus, der uns rät, dass wir aufgrund des Einflusses auf andere, auf unser Vorrecht verzichten sollten, um niemanden zur Sünde zu verführen, der nicht damit umgehen kann. (Vgl. 1. Korinther 8)

Übermässiger Alkoholkonsum

Füllen wollen wir uns mit Heiligem Geist, und nicht mit Alkohol (vgl. Epheser 5,18). Die Bibel rät uns klar von übermässigem Alkoholkonsum ab. Alkohol ist ein sehr grosses Problem in unserer Zeit, besonders unter Jugendlichen. Darum möchten wir in diesem Bereich für Jugendliche ein Vorbild sein. Das beinhaltet, dass Godi-Mitarbeiter einen verantwortungsvollen, genussorientierten Umgang mit Alkohol pflegen und sie sich nicht an Alkohol berauschen. Am Godi wird kein Alkohol konsumiert.

Konsum von anderen Suchtmitteln

Im Sinn einer Vorbildrolle vor Jugendlichen ist es ideal, wenn Godi-Mitarbeiter Nichtraucher sind. Während dem Godi soll das Rauchen unterlassen werden. Godi-Mitarbeiter konsumieren zudem keine illegalen Drogen.

14. Interventions-Möglichkeiten (vgl. dazu Matthäus 18,15 – 17)

In erster Linie ermutigen sich die Mitarbeiter gegenseitig

Wo ich beim Anderen ein Fehlverhalten bemerke ...

... habe ich die Pflicht, ihn darauf anzusprechen, ohne ihn zu verurteilen. Ziel: Wir haben ein Klima, in dem Fehler gemacht werden dürfen, in dem wir einander im Kampf gegen die Sünde unterstützen können, in dem wir gemeinsam weiter kommen.

Bei Handlungsbedarf ...

... das heisst, wenn ein Mitarbeiter klar gegen die Godi-Grundsätze verstösst, findet in jedem Fall das Gespräch mit der direkt betroffenen Person statt. Basierend auf sorgfältigem Analysieren der Situation ist ein temporäres Entbinden von der Mitarbeit möglich.

Gemeindeausschluss (vgl. Matthäus 18,17)

Gibt es so nicht, da der Godi keine Gemeinde ist.

15. Wer hat welche Kompetenzen?

Teamleiter können Mitarbeitern ein Time-out in der Mitarbeit anbieten, vorschlagen, anraten.

Temporäres Entbinden von der Mitarbeit gegen den Willen des Mitarbeiters ist nur möglich

- ☉ nach dem Anhören der betroffenen Person,
- ☉ nach dem Anhören des betroffenen Teams, sofern die betroffene Person damit einverstanden ist,
- ☉ durch einen Kernteam Beschluss in Absprache mit der Gemeindeleitung,
- ☉ nach Rücksprache mit den Partner-Gemeinden,
- ☉ allenfalls basierend auf dem Einberufen eines Krisenstabes (aus je einem Vertreter der Trägergemeinden).

16. Was ist uns besonders wichtig?

Segen soll dieses Manifest bewirken.

Liebe soll unser Miteinander prägen.

Echt wollen wir miteinander unterwegs sein.

Der einzig wahre Gott, Jesus Christus und der Heilige Geist, der dreieinige Gott soll das Sagen haben. An ihm orientieren wir uns. Nur er bringt Liebe und Wahrheit echt zusammen.

Ort, Datum:

Für das Kernteam des Godi ...

Godi-Leiter:

Die unterzeichnenden Vertreter bestätigen, dass ihre Gemeinden / Kirchen damit einverstanden sind, dass der Godi XY nach den im Mitarbeitermanifest genannten Grundsätzen arbeitet.

Gemeinde ...

Gemeinde ...

Person, Funktion

Person, Funktion

Gemeinde ...

Gemeinde ...

Person, Funktion

Person, Funktion