



FEGKINDER HAUPTLEITERTAG 2018

Freie Evangelische Gemeinden
in der Schweiz



Zeitliche Eckpunkte:

| | | |
|--------------|--|--------------------|
| 09:30 | Gemeinsamer Erlebnis-Einstieg | |
| 11:00 | Plenum: Input zum Thema Lobpreis und Gebet Infos und Materialtipps Vorstellen der Wahlmodule für den Nachmittag | Aula |
| 12:30 | Mittagessen und Begegnungen | |
| 13:30 | Lobpreis, kommt einfach dazu ... | Aula |
| 13:55 -14:35 | Wahlmodul, erster Durchgang Pause | Räume siehe Plakat |
| 14:50 -15:30 | Wahlmodul, zweiter Durchgang – oder Oase für dich | Räume siehe Plakat |
| 15:40 | gemeinsamer Abschluss | Aula |
| 16:00 | „Uf Wiederluege!“ – Gute Heimreise! | |

„Generationen im Wandel- Was war? Was ist? Was bleibt?“

Teil 1

GENERATIONENSTUDIE
ALLGEMEINE STUDIE

Tabelle aufgrund des Buches von Martina Mangelsdorf¹, mit Ergänzungen

| | Traditionalisten 1925-1945 | Baby-Boomer 1946-1960 | Genration X 1961-1980 | Generation Y 1981-1995 | Generation Z 1995-heute | Generation Alpha |
|--------------------------------------|---|---|--|--|---|-----------------------------|
| ALTERSGRUPPEN | 70-93 Jahre | 51-69 Jahre | 36-50 Jahre | 20-35 Jahre | 19 Jahre und jünger | |
| PRÄGENDE JAHRE | 1933-1960 | 1957-1979 | 1976-1994 | 1991-2010 | 2007-?? | 2018-?? |
| PRÄGENDE ERFAHRUNGEN | Zweiter Weltkrieg Rationierung Klare Geschlechterrollen (vor allem für Frauen) Rock'n'Roll | Kalter Krieg Nachkriegszeit 60er Jahre Erste Mondlandung Jugendkultur Hippie- Bewegung Familienorientiert Rise-up der Teenager | Ende des Kalten Kriegs Fall der Berliner Mauer Einführung der ersten PCs Anfang der mobilen Technologie Steigung der Scheidungsrate | 9/11 Terroristenanschläge PlayStation Social media Unruhe Naher Osten Reality TV Google Earth „Helikopter-Eltern“ | Wirtschaftliche Unsicherheit Klimaerwärmung Globale Fokussierung Mobile Geräte | |
| MERMALE | Konformität Respekt vor Autorität Altruismus klare Hierarchieverhältnisse | Durchsetzungsvermögen harte Arbeiter | „Null-Bock- Generation“ Unabhängigkeit Selbständigkeit Fehlender Respekt vor Autoritäten Individualisierung | „Spass-Generation“ multimediale Omnipräsenz Weltverbesserer | von Überfluss gekennzeichnet | |
| EIGENSCHAFTEN | fleißig diszipliniert gehorsam | optimistisch rebellisch demokratisch harmoniebedürftig tatkräftig teamorientiert konfliktscheu pflichtbewusst | skeptisch pragmatisch eigenständig direkt pflichtergeben | YOLO authentisch sprunghaft sozial vernetzt anspruchsvoll selbstbewusst | realistisch flüchtig hypervernetzt fordernd egozentrisch | |
| WERTE | | Demokratie Gemeinschaft Entscheidungsfreiheit Idealismus Loyalität Ordnung Strebsamkeit | Autonomie Erfolg Flexibilität Gegenleistung Individualismus Kompetenz Professionalität Vielfalt Zielorientierung | Abwechslung Beteiligung Lifestyle Nachhaltigkeit Selbstverwirklichung Sinnstiftung Spass Transparenz Zugehörigkeit Zusammenarbeit | Erfüllung Informationsfreiheit Integrität Sicherheit Sparsamkeit Stabilität Unternehmergeist Unverbindlichkeit Vernetzung Zweckmässigkeit | |
| BEVORZUGTE KOMMUNIKATION | | persönlich fachbezogen freundlich höflich | professionell faktenorientiert | informell locker auf Augenhöhe | informell locker geradlinig ehrlich & echt visuelle Bildsprache | |
| BELIEBTE MEDIEN | Brief Anzeigen | Telefon Anzeigen | Email & SMS Anzeigen | Socialmedia (Facebook/ Twitter) | Socialmedia (Instagram/ Facetime) | |
| REAKTION AUF KONFLIKTE | | konfliktscheu wägen Konsequenzen im Vorfeld ab | bringen Missfallen offen zum Ausdruck diskutieren und debattieren gerne | vermeiden direkte Konfrontation wenig Ausdauer und Durchsetzungsvermögen können schlecht mit Scheitern umgehen | vorsichtig und zurückhaltend treffen Entscheidungen schnell und eigenständig | |
| BEVORZUGTE ZUSAMMENARBEIT | | mögen persönliche Besprechungen | effizient und zielführend | | | |

- ¹ Martina Mangelsdorf: «Von Babyboomer bis Generation Z», Verlag Gabal

GENERATIONENSTUDIE
ALLGEMEINE STUDIE - Fortsetzung

| | Traditionalisten 1925-1945 | Baby-Boomer 1946-1960 | Genration X 1961-1980 | Generation Y 1981-1995 | Generation Z 1995-heute | Generation Alpha |
|--|-------------------------------|--|---|---|--|---------------------|
| FÜHLEN SICH GESCHÄTZT WENN | | ...ihre Erfahrung gewürdigt wird und sie diese mit anderen teilen können | ...sie Vertrauen und Freiheit bekommen | ...sie den Status quo hinterfragen, mitreden und Ideen äussern dürfen | ...sie Eigenverantwortung übernehmen und ernst genommen werden | |
| TRAINERROLLE | | Trainer ist Experte sein, der eine klare Autorität einnimmt, leitet souverän und freundlich | Trainer ist einer von ihnen, der eine nichtautoritäre Leitung einnimmt, leitet kompetent. | Ist Coach oder Mentor, der auf informelle, persönliche Art und Weise anleitet. | Trainer ist einer unter vielen, der zweckmässig etwas beibringen kann, aber trotz Expertenstatus ersetzbar ist. | |
| GEWINN IM TEAM DURCH SIE | | | | | | |
| SCHWÄCHEN, GRENZEN IHRER HALTUNG/SICHT (IM LICHT DES EVANGELIUMS) | | Konfliktscheu, Loyalität | Ich lasse mir nicht sagen, was ich denken soll | Viel Zusammenarbeit und Interaktion, muss Spass machen, wenig Ausdauer | Gemeinde muss etwas bieten, sonst verlasse ich sie wieder, Unverbindlichkeit | |
| SICHT VON GEMEINDE | | Demokratische Gemeinde, Gemeinschaft steht im Zentrum | Professionell geleitete Gemeinde | Multimediale Gemeinde. Zugehörigkeitsgefühl, authentisch | Zweckmässige Gemeinde, muss Erfüllung bringen. | |

■ Welchen Gewinn hat das Team durch DICH?

■ Wie sehen wir als Babyboomer, Generation X,Y und Z unsere Arbeit mit Kindern heute?

LERNPRÄFERENZEN

| | Babyboomer | Generation X | Generation Y | Generation Z |
|--|--|---|--|---|
| Angebot | ihnen die Freiheit geben, aus Optionen zu wählen | entscheiden lassen, ob sie überhaupt lernen wollen | Lernen als Belohnung definieren, die nicht jedem zusteht | akzeptieren, dass man das Angebot nicht mehr kontrollieren kann |
| Format | am liebsten im Klassenraum, zu festen Zeiten, persönlich anwesend | bevorzugen Self-Service, E- oder Blended Learning mit flexiblen Zeiten | bevorzugen persönliches Format, kommen aber virtuell zurecht | multimodales Lernen (Sprache, Bilder, Handeln), persönlich oder virtuell |
| Lernziele sollten gekoppelt sein an ... | höhere Statussymbole und Beförderungen, die das Erreichen von Karrierezielen vor der Rente ermöglichen | (finanzielle) Belohnung, Positionen und Aufgaben/Projekte, die die berufliche Entwicklung unterstützen | unmittelbare Belohnung und kurzfristige Aufstiegsmöglichkeiten; wenn es Spaß macht, ist es gut | einen bestimmten Zweck, die eigene Entfaltung, individuelle Ziele und persönliche Präferenzen |
| Methode | mögen Lerngruppen mit viel Teamwork, erledigen Vor- und Nachbereitung | selbstbestimmtes Lernen und individuelle Beiträge | (virtuelle) Gemeinschaften mit viel Zusammenarbeit und Interaktion | selbstbestimmtes Lernen, Hauptsache „hands-on“, praktisch und spielerisch |
| Komplexität | Aufgaben können Sorgfalt erfordern und schwierig sein; wenn die Gruppe Entscheidungen treffen muss, dann wahrscheinlich per demokratischem Entscheidungsprozess. | Aufgaben sollten in den Kontext passen, zielführend und pragmatisch sein; schwierige Aufgaben können gestellt werden, wenn die Ressourcen zur Verfügung stehen, diese zu lösen. | Aufgaben sollten zur kreativen Problemlösung anregen, in kleine Portionen geteilt und mit kurzer Aufmerksamkeitsspanne lösbar sein; sie dürfen nicht zu schwer sein. | Kleine, kurze Portionen passen zur geringen Aufmerksamkeitsspanne; Aufgaben, die von vornherein als zu schwer wahrgenommen werden, frustrieren. |
| Schwierige Konversationen | Vermeiden Sie Spannungen und Konflikte (oder lehren Sie, wie man damit umgeht). | Rechnen Sie damit, dass Xer ihre Meinung offen äußern, sie mögen Diskussionen und Debatten. | Erklären Sie stets, warum etwas wichtig ist und wie es in den größeren Zusammenhang passt. | Erwarten Sie einen echten Dialog, vielleicht ein bisschen aufs eigene Ego fokussiert. |
| Trainerrolle | Babyboomer erwarten vom Trainer, Experte zu sein, der eine klare Autorität einnimmt und die Einheit freundlich und souverän leitet. | Xer sehen im Trainer einen von ihnen, der eine nichtautoritäre Führungsrolle einnimmt und kompetent und professionell anleitet. | Ypsiloner erwarten vom Trainer, ein Coach oder Mentor zu sein, der sie auf eine informelle, persönliche Art und Weise anfeuert. | Zler sehen den Trainer als „einen unter vielen“, der ihnen zweckgebunden etwas beibringen kann, aber trotz Expertenstatus ersetzbar ist. |
| Profi-Tipp für den Trainer | Trainer sollten nach Verständnis und Buy-in fragen, denn die Teilnehmer werden nicht sagen, wenn sie etwas nicht verstanden haben oder nicht einverstanden sind. | Seien Sie darauf vorbereitet, kritisches Feedback, skeptische Kommentare und herausfordernde Fragen zu beantworten; im Gegenzug scheuen Sie sich nicht, die Teilnehmer genauso herauszufordern. | Nutzen Sie moderne Technologie, Gamification und Edutainment, damit die Einheit Spaß macht; Ypsiloner sind mit einem erhöhten Dopamin-Wert groß geworden und langweilen sich schnell, wenn dem Gehirn dieses „Glückshormon“ fehlt. | Lassen Sie sich darauf ein, eine mehrdimensionale Beziehung zur Generation Z aufzubauen: einerseits als Lehrbeauftragter mit einem klaren Zweck, gleichzeitig als jemand, der ihr Vertrauen und ihre Aufmerksamkeit verdienen will. |

WIE SIE GEFÜHRT WERDEN WOLLEN...

Babyboomer

- Mögen klare Strukturen, Anweisungen und Zuständigkeiten
- Möchten kooperieren, schätzen direkten Kontakt und persönliche Beziehungen
- Teilen ihr Wissen gerne mit jüngeren Kollegen
- Erwarten, für Erfahrung und Loyalität belohnt zu werden
- Erwarten eine gewisse Ernsthaftigkeit und ein seriöses Geschäftsgebahren, das die Form wahrt
- Schätzen höhergestellte Mentoren inner- oder außerhalb der Organisation
- Konflikte erfordern einen sensiblen Umgang

Generation Y

- Fordern Authentizität, Transparenz und integrative Führung mit Dialog auf Augenhöhe
- Wollen von einer Vision inspiriert und begeistert werden
- Erwarten Idealismus und Realitätssinn zugleich sowie Mut zur Ehrlichkeit
- Haben eine starke Vorliebe für Coaching und Mentoring
- Übertragen berufliche Kontakte gerne ins Privatleben
- Wollen für ihren Einsatz belohnt und gelobt werden
- Erwarten von Vorgesetzten Unterstützung und ständige Wertschätzung in Form von positivem Feedback

Generation X

- Haben ein großes Bedürfnis nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung
- Wollen wissen, was von ihnen erwartet wird, sodass sie Ziele geradlinig verfolgen können
- Definieren sich über ihre Leistung und Kompetenz und erwarten, dafür belohnt zu werden
- Brauchen die Freiheit, ihre Meinung äußern zu können, ohne „Bestrafung“ zu fürchten
- Halten gerne eine professionelle Distanz
- Reagieren besonders sensibel auf Einmischung und Kontrolle
- Bevorzugen kompetente Vorgesetzte, die selbst Ahnung vom Fach haben

Generation Z

- Wünschen sich einen Vorgesetzten, der gerecht, kompetent, verständnisvoll und freundlich ist
- Führungskräfte sollen Leistung anerkennen, Mitarbeiter motivieren und für ihre Vorschläge offen sein
- Wollen einen Vorgesetzten, der auch in hektischen Phasen Ruhe ausstrahlt
- Mögen einen unterstützenden Führungsstil, der zum Erreichen hochgesteckter Ziele anspricht und den Weg dahin ebnet
- Mitarbeiterführung entwickelt sich weg vom Privileg Einzelner zu sich selbst regulierenden Teams („kollaborative Schwarmführung“)

Literaturtipps:

- Martina Mangelsdorf: «Von Babyboomer bis Generation Z», Verlag Gabal
- Leslie Newbiggin: Evangelium in einer Pluralistischen Gesellschaft

„Generationen im Wandel- Was war? Was ist? Was bleibt?“

Teil 2

Bild: Simone Landolt, www.leglerhuetten.ch - mit bestem Dank!

Was bleibt?

Der Fels

- Fundament

Matth. 7,24

- Was bleibt...

1. Kor. 13,13

1. Thess. 5,8

- Licht des Evangeliums > Antwort für die Fragen und Sehnsüchte jeder Generation!

Das Haus

- Gemeinde

Eph 1,23

Eph 3,10

Quelle, Identität

Pred. 3,11a

Auftrag und Verheissung

Matthäus 28,18-20



Der Himmel, der sich im Wasser spiegelt...

- Durch den Heiligen Geist haben wir Gottes Kraft, die uns darin hilft!

Mal. 3,24

- Vertrauen wir darauf, dass Gottes Geist weiterhin wirken wird, wozu er gesandt worden ist.

Apk. 2,17 (Joel 3,1)

- Gott lässt Veränderung zu, darum: Wir dürfen uns darauf verlassen, dass er es im Griff hat

1. Mose 8,22

Alter und neuer Hausteil – klar verbunden

- Kinder werden mit ihrer Generation im Jetzt und im Morgen leben. Sie werden einen anderen Zugang zu ihrer eigenen und der ihnen nachfolgenden Generation haben als wir!

➔ WAS sollen die Kinder für ihre Zukunft lernen, erfahren, mitnehmen?

➔ WEN sollen die Kinder für ihre Zukunft kennenlernen?!

Röm. 10,12-15

Hinweis: Videoclip
von FEG Deutschland:
«Die nächste Generation»
<https://vimeo.com/218596618>
«... in zehn Jahren...»

Was kommt?

Zukunftsperspektive, «in der Zukunft zuhause»

- Wir sind nicht im Ungewissen! Wir wissen wohin wir gehen

- Adlerblick

- von da her Gegenwart gestalten, Hoffnungsträger sein

Lied:

«Wär macht mir Angst?...

I weiss wär vor mir härgeit, und wär hinder mir steit:

S'isch Gott wo mi begleitet, wo ds Heer vo Ängel fuehrt.

Dä wo regiert für immer, är isch e Fründ vo mir.

Dä Gott, wo mi begleitet, wo ds Heer vo Ängel fuehrt.

<http://heimspiel.be/album/ep-immer-witer/>

„Generationen im Wandel- Was war? Was ist? Was bleibt?“ Fragen zum Reflektieren und Vertiefen

- Wo entdeckst du neue Türen/Chancen, auf die du dich einlassen willst? (z.B. in Bezug auf die jüngeren Generationen, in Zusammenarbeit und im Erreichen der jüngeren Generation)
- Prüfe: Wo hast du dich überhoben über andere?
- Welche Werte habe ich, die mir ganz wichtig sind an die nächste Generation zu vermitteln? (Reflektiere: Woher habe ich diese Werte? Anteil Erfahrung, Prägung, Bibel...)
- An welcher Verheissung willst du dich ganz neu festhalten? (eine Verheissung, die im Input vorkam, oder/und du darfst dir in der Oase bei der Krone auch einen Bibelvers ziehen oder wählen)
- Wie sehen wir als Babyboomer, Generation X, Y und Z unsere Arbeit mit Kindern heute?



Notizen von Wahlmodulen:

Notizen von Wahlmodulen:

Infos und Tipps

FEG Kinder und unsere Angebote

- Wie und wann du uns in Pfäffikon erreichst:

Sabine Jäggi
Tel. +41 (0)43 288 62 24
meist MO / MI / DO
sabine.jaeggi@feg.ch

Nadine Aebersold
Tel. +41 (0)43 288 62 25
meist DO
nadine.aebersold@feg.ch



Beziehung

- Kontakt und Beratung, melde dich!

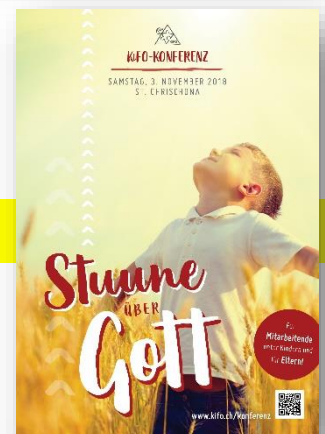
Schulung

- FEG Kinder Regionalschulungen 2018 (Kids, Preteens, Teens)
 - 5 Termine, 5 Orte, 2 parallele Module... Siehe Flyer!
- KIFO-Konferenz 3. November 2018 - jetzt in deinem Team einladen!
- Regionale KIDS TREFF Round Tables für Hauptleiter/-innen: www.kidstreff.ch
- Schulungen bei euch auf Anfrage möglich – öffnen für Interessierte in Region



Inspiration / Innovation

- Bibel-Schatzgräber-Karten
 - www.kidstreff.ch
- Webseite www.feg-kinder.ch
 - Ressourcen: Tipp mit Login > mehr Ressourcen finden!
- Übersicht Materialempfehlungen 0 – 12: auf www.kinderimfokus.ch > Ressourcen.
Wird zurzeit aktualisiert. Wir informieren im Newsletter.



Ausblick

- INNO-Werkstatt ORANGE LEBEN: 1. Juni 2018
- FEG Conference 6. - 8. September 2019

Am Puls bleiben

- FEG Kinder Newsletter / KIDS TREFF Info-Mail
- FEG Kinder Gebetsinfo