



FREIWILLIGE VOR!

Arbeitshilfe zur Begleitung
und Förderung Ehrenamtlicher
in der evangelischen
Kinder- und Jugendarbeit

Inhalt

Geleitwort	4
Vorwort	5

Verantwortlich und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit

Ehrenamtliche	
Verantwortliche und Hauptberufliche	
Konstruktives Zusammenwirken	
Rolle, Funktion und Haltung der Verantwortlichen und Hauptamtlichen	
Leitsätze für eine förderliche Haltung	
Partizipation	
Arbeitsbedingungen für Ehrenamtliche	
Erwachsene Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit	

Arbeitsfelder evangelischer Jugendarbeit

Einzelne Arbeitsfelder in evangelischer Jugendarbeit	
<i>Gruppenarbeit – Projektarbeit – Freizeiten – Offene Arbeit – Besondere Veranstaltungen und Events – Schulbezogene Jugendarbeit – Geschlechtsspezifische Jugendarbeit – Seminare</i>	
Übergreifende Arbeitsfelder evangelischer Jugendarbeit	
<i>Aus- und Fortbildung – Begleitung und Beratung – Öffentlichkeitsarbeit – Lobbyarbeit – Gremienarbeit</i>	
Aufgaben in den Arbeitsfeldern	
<i>Gruppenpädagogik – Inhalten Gestalt geben – Theologische Sprachfähigkeit – Beziehungsarbeit und Seelsorge – Diakonisches Handeln – Organisation und Management – Ebenen der Arbeitsfelder</i>	

Ehrenamtliche fördern

Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
<i>Profil statt Lückenfüßer – Arbeitsfeld und Anforderung – Potenzielle Mitarbeitende – Erster Kontakt und Ansprache</i>	
Praxis: Fragen zur Gewinnung Ehrenamtlicher	
Arbeitsbogen für Aufgabenbeschreibung	
Stellenbeschreibung	
Orientierungsphase	
Tipps für die Gewinnung neuer Mitarbeitender	

Start in die ehrenamtliche Mitarbeit

Zu Anfang etwas Theorie	
<i>Anleitung, Beratung und Begleitung – Grundausbildung (Juleica) – Absprachen und Vereinbarungen – Aufsichtspflicht und Leitungsaufgaben von Ehrenamtlichen – Einführung und Segen</i>	
Praxis: Qualifikationsangebote für Ehrenamtliche	
<i>Grundausbildung, Jugendleiterlennencard (Juleica) – Fit for Kids – start up! – Gruppe Oh Gott?! „Crash-Kurs“ für erwachsene Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit</i>	

Begleiten und Fördern

<i>Personale Begleitung – Fachliche Betreuung – Reflexion – Beratung – Fortbildung – Gemeinschaft der Mitarbeitenden – Anerkennung und Wertschätzung – Grenzen des Engagements</i>	
Praxis: Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine gelingende Beratung	
<i>Stichpunkte zur Gesprächsführung – Kollegiale Beratung</i>	

**Fortbildungsangebote
in der Gemeinde** 48

- Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterseminare
- Sprechstunde
- Tutoren
- Regelmäßige Besprechungen und Schulungen
- Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterschulung (MAS)
- Schulung auf einem Segelschiff
- Beratung im Mitarbeitendenkreis
- Perspektivengespräch
- Rollenspiel zur Problembearbeitung
- Begleitung selbstständig arbeitender Leitungsteams
- Beratung zwischen Tür und Angel
- Reflexionsgespräch
- Stammtisch
- Traineeprogramm

Dank an Mitarbeitende 62

- Ehrenamtlichen Dankeschön – Ehrenamtlicher Tag – Abschluss und Verabschiedung – Ritual zum Abschied – Abschlussgespräch – Bestätigung, Referenzen und Nachweis – Ehemaligenarbeit – Checkliste Verabschiedung

**Themen und Stichpunkte
rund um das Ehrenamt** 68

- Theologische Grundkriterien – Pädagogische Grundannahmen – Schlüsselqualifikationen – Nachweise und Bestätigungen im gesellschaftlichen Raum*

Qualifikationsnachweise 70

- E-Card – Juleica – start up! Zertifikat – Kompetenznachweis Ehrenamt – Kompetenznachweis Kultur – Das Zeugnisbeiblatt*

Finanzierung und Absicherung 73

- Erstattung – Freistellung – Versicherungsschutz*

**Evangelische Jugend und
Partizipation** 74

Anhang 78

**Ausstellung von qualifizierenden Bestätigungen
und Nachweisen: Textbausteine**

- Einleitung – Tätigkeit und Funktionsbeschreibung – Fähigkeiten, Talente und Kompetenzen – Persönliches und Dank – Abschlusssatz – Abschluss.*

**Antrag auf Freistellung für ehrenamtliche
Mitarbeiter in der Jugendarbeit**

Literaturhinweise

Quellenliteratur, Internetadressen, Lesewege

Fotonachweise

Impressum



Geleitwort

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gehört zu den traditionellen kirchlichen Handlungsfeldern – und gleichzeitig ist dieser Bereich starken Veränderungen unterworfen. Haupt- und Ehrenamtliche müssen sich immer wieder auf die Prägungen und Herausforderungen der jeweils jungen Generation einstellen. Dabei führt es nicht weiter, einfach auf „altbewährte“ Konzepte zu verweisen. Insofern erfüllt die vorliegende Arbeitshilfe eine doppelte Funktion: Sie ist zum einen eine Momentaufnahme, indem sie den Stand des Freiwilligenengagements in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Kirche umfassend und sachgemäß beschreibt. Zum anderen blickt diese Arbeitshilfe aber auch nach vorn, indem sie eine Vielzahl innovativer Methoden und Ideen für die Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher beschreibt. Mit dieser doppelten Funktion werden Impulse für die Weiterentwicklung des Aufgabenfeldes gegeben.

Ehrenamtliche Mitarbeit gewinnt einen immer größeren Stellenwert. Schnell wird gemutmaßt, dies habe primär mit der drohenden Reduzierung von Stellen in kirchlichen Arbeitsfeldern zu tun. Doch bedingen sich ehrenamtliches und hauptamtliches Handeln gegenseitig. Ehrenamtlichkeit braucht professionelle Rahmenbedingungen, und das wiederum bedeutet Begleitung durch „Profis“.

Besondere Bedeutung kommt den Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche zu, die in dieser Arbeitshilfe zu Recht großen Raum einnehmen. Gut ausgebildete und begleitete Ehrenamtliche sind eine wesentliche Stütze unserer Kirche. Ich bin mir sicher: Wer als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in der evangelischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen qualifiziert wurde und Erfahrung gesammelt hat, wird davon dauerhaft profitieren.

Ich danke allen, die an der Ausarbeitung dieser Arbeitshilfe mitgewirkt haben. Vor allem aber gilt mein Dank denen, die sich in diesem wichtigen Tätigkeitsfeld haupt-, neben- und ehrenamtlich einsetzen. Gott segne Ihren Dienst!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Hein'.

Martin Hein

Bischof der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

FREIWILLIGE VOR!

Vorwort

Ehrenamtlichkeit gilt neben Partizipation, Freiwilligkeit, Wertgebundenheit und Selbstorganisation als das wichtigste Grundprinzip von Jugendverbänden. Im Bereich der Evangelischen Jugend von Kurhessen-Waldeck sind einige tausend Jugendliche und Erwachsene ehrenamtlich engagiert. Ehrenamtlich in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit Engagierte übernehmen vielfältige Aufgaben, sie arbeiten in Teams, organisieren Aktionen und Projekte, leiten Kinder- und Jugendgruppen, beteiligen sich an der organisatorischen Leitung von Fahrten und Freizeiten, präsentieren Angebote und Forderungen, vertreten in Gremien die Interessen der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit etc. Damit das so bleibt, ist das Gewinnen, Ausbilden, Fördern, Begleiten und Unterstützen eine Grundaufgabe der Verantwortlichen und Hauptberuflichen in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit.

An die Verantwortlichen und Hauptberuflichen richtet sich diese Arbeitshilfe. Sie will über das Ehrenamt in der Kinder- und Jugendarbeit informieren, sie gibt praktische Anregungen und Tipps zur Unterstützung, Förderung und Begleitung von Ehrenamtlichen, enthält Checklisten sowie Kopiervorlagen für das tägliche Ehrenamt. Die Arbeitshilfe soll wirkungsvoll dazu beitragen, Verantwortliche und Hauptberufliche bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

Diese Broschüre entstand unter Verwendung der Arbeitshilfe „Ehrenamtliche fördern! Know How für Verantwortliche in der Arbeit mit Ehrenamtlichen“ des Amtes für evangelische Jugendarbeit in Bayern. Wir bedanken uns bei den Kolleginnen und Kollegen in Nürnberg sehr herzlich für diese Unterstützung.

Verantwortlich und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit

Ehrenamtliche

Freiwilliges ehrenamtliches Engagement ist eine Sache, die auf gesellschaftliche Mitgestaltung gerichtet ist. In der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit engagieren sich vor allem junge Menschen freiwillig und unentgeltlich und gestalten so die Kinder- und Jugendarbeit wie die Kirche mit. Beim Begriff „Ehrenamt“ handelt es sich allerdings um eine Klassifizierung des Verbandes der Evangelischen Jugend, die aufzeigt, wer ehrenamtlich und wer hauptberuflich aktiv ist. Der Umgang der Jugendlichen mit dieser Definition fällt sehr verschieden aus. Manche benutzen den Begriff Ehrenamt, manche leiten von ihrer Tätigkeit einen spezifischen Titel für sich in ihrer Funktion ab, und andere benötigen einfach keine Bezeichnung für das, was sie tun.

Deutlicher ist die Motivlage für das Engagement, wie die Studie „Jugendliche als Akteure im Verband. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Evangelischen Jugend“ von 2006 zeigt. Altruistische wie selbstbezogene Motive spielen dabei für Jugendliche eine besondere Rolle. Der Wunsch, etwas Sinnvolles für andere zu tun, ist damit genauso wichtig wie der Wunsch, etwas für die eigene Entwicklung zu tun. Ein weiteres wichtiges Kriterium für ihr Engagement ist, dass sie dabei Spaß und Freude haben. Diese Freude ist eine wichtige Motivation für die freiwillige Tätigkeit; der Verlust der Freude dagegen ist oftmals der Grund für die Beendigung der Aktivität.

Besonders relevant für die ehrenamtliche Tätigkeit ist die biografische Passung der Aufgabe in das Leben der jungen Menschen. So legen Jugendliche, die sich engagieren, großen Wert auf ihre Zeitsouveränität. Sie wollen selbst bestimmen, wann sie zur Verfügung stehen und wann nicht. Sie möchten sich abgrenzen können, wenn sie das Gefühl haben, dass ihnen die Aufgabe über den Kopf wächst. Außerdem achten junge Ehrenamtliche auf die Möglichkeit, ihre Prioritäten selbst setzen zu können. Daraus erklärt sich auch die Projektorientierung der Engagierten: Sie möchten sich nicht mehr, wie es früher üblich war, auf unbestimmte Zeit verpflichten bzw. verpflichten lassen, sondern sich lieber einer Sache widmen, deren Umfang inhaltlich und zeitlich klar definiert ist. Jugendliche suchen sich dabei gezielt den Bereich aus, in dem und für den sie sich engagieren wollen. Die Tätigkeit soll in ihre Lebensgeschichte passen, soll etwas mit ihnen ebenso ihren Interessen, Talenten und Vorlieben zu tun haben.



Was fehlt Jugendlichen in ihren und für ihre Aktivitäten?

Jugendliche wünschen sich mehr Anerkennung für ihre freiwillige Arbeit. Es geht ihnen weniger um Geld als vielmehr um soziale Wertschätzung und formale Auszeichnung ihrer erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen. Zu den immateriellen Wünschen zählt auch der Wunsch nach Respekt. Sie möchten von denen, auf die sie in ihrer Tätigkeit treffen, anerkannt werden, sei es von den Kindern und Jugendlichen, die sie betreuen, sei es aber auch von Verantwortlichen und Hauptberuflichen in der Kirche.



Verantwortliche und Hauptberufliche

Ehrenamtliche brauchen Hauptberufliche, denn ehrenamtlich Mitarbeitende haben ein Recht auf Aus- und Fortbildung, Unterstützung und Begleitung. Hierfür sind die hauptberuflich Mitarbeitenden in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit verantwortlich. Zu den Verantwortlichen der Jugendarbeit zählen aber auch die Pfarrerrinnen und Pfarrer in den Gemeinden vor Ort sowie die Kreisjugendpfarrerrinnen und Kreisjugendpfarrer. In vielen Kirchenkreisen werden Jugendleitercard (Juleica) Grundkurse und spezielle Fortbildungen für die Praxis angeboten. Auf landeskirchlicher Ebene erarbeitet das Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit im Landeskirchenamt jährlich ein buntes Fortbildungsprogramm mit einer weiten Themenvielfalt für Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit.

Die Kirchengemeinden sind jeweils angehalten, die Kosten für die Fortbildung Ehrenamtlicher zu übernehmen; die Hauptberuflichen und Verantwortlichen haben sich dafür einzusetzen.

Beim ersten, flüchtigen Blick auf die Arbeitspraxis wird nicht selten darauf verwiesen, dass Tätigkeitsfelder zwischen ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden nicht genau voneinander abgegrenzt seien bzw. sich gegenseitig überlagern, ohne dass Zuständigkeits-, Kompetenz- und Leitungsfragen geklärt würden.

Es ist davon auszugehen, dass zwischen allen Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit vielfältige Arbeits-, Kommunikations- und Sozialbeziehungen existieren, über welche insgesamt die Leistungen und Angebote der Kinder- und Jugendarbeit erbracht werden.

Entscheidend für die Gesamtqualität dieser Angebote und Leistungen ist aber häufig eine Verbesserung der Kooperationen durch die Schaffung von Win-win-Situationen und die Erfahrung von Solidarität. Darüber hinaus wird die Kooperation zwischen hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden durch die Klärung von Zuständigkeits- und Kompetenzfragen sowie durch die Beseitigung von Unklarheiten hinsichtlich der Erwartungen und Einstellungen deutlich verbessert.

ZUSAMM

Konstruktives Zusammenwirken

Grundaufgabe der Verantwortlichen und Hauptberuflichen ist eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen.

Dazu gehören:

- Respekt vor den Motiven der Mitarbeit
- Akzeptanz der Selbstbestimmung des Engagements
- Einbeziehung in Entscheidungen
- Übertragen und Überlassen von Verantwortung
- Gemeinsames Festlegen von Zielen im Bereich des Engagements
- Angemessener Umgang mit Anforderungen
- Blick für die jeweilige Situation und die besondere Kompetenz der oder des Ehrenamtlichen
- Förderung der Motivation von ehrenamtlich Mitarbeitenden
- Einarbeitung in übernommene Aufgaben
- Unterstützung, Begleitung und Beratung während der laufenden Mitarbeit
- Ermöglichung des Zugriffs auf Information, Sach- und Fachmittel sowie Zugangsmöglichkeiten zu Räumen
- Erstattung von Sach-, Fach- und Fahrtkosten
- Logistische Unterstützung der Mitarbeitenden zum Erreichen des Ortes der Kinder- und Jugendarbeit
- Öffentliche Anerkennung und Würdigung der Arbeit und des Engagements

Ehrenamtliches Engagement beruht auf Freiwilligkeit. Deshalb können Aufgaben nur abgesprochen und nicht delegiert werden; Delegation setzt ein Anweisungsrecht voraus.



Rollen, Funktionen und Haltungen der Verantwortlichen und Hauptberuflichen

Aus den Aufgaben zur Unterstützung von ehrenamtlich Mitarbeitenden lassen sich konkrete Handlungen ableiten und beschreiben. Diese müssen von den Verantwortlichen und Hauptberuflichen je nach Situation wahrgenommen und erfüllt werden, damit ehrenamtliches Engagement seinen Platz in der Kinder- und Jugendarbeit findet.

Die Rolle der Verantwortlichen und Hauptberuflichen

Moderatorin oder Moderator sein

- für notwendigen Informationsfluss sorgen

Unterstützerin oder Unterstützer sein

- Hilfestellungen geben
- den Rücken stärken
- Lobbyarbeit machen
- Fragen im Hintergrund klären

Begleiterin oder Begleiter sein

- mit Rat und Tat zur Seite stehen
- ein gutes Wort haben
- ansprechbar und greifbar sein
- zuhören
- Seelsorge wahrnehmen
- Situationen und Aufgaben besprechen und reflektieren
- Besprechungen der Mitarbeitenden organisieren und durchführen

Ressourcenorganisatorin oder Ressourcenorganisator sein

- Arbeitsmaterial und Arbeitshilfen auswählen
- Zugriff auf dieses Material organisieren und ermöglichen
- Ausgaben erstatten
- Raumschlüssel zur Verfügung stellen

Ausbilderin oder Ausbilder sein

- Ehrenamtliche mit Stärken und Schwächen im Blick haben
- für Aus- und Fortbildung sorgen
- Kurse und Seminare vermitteln, initiieren oder selbst durchführen
- Arbeitshilfen zur Verfügung stellen

Leiterin oder Leiter sein

- wichtige Sachverhalte klären
- für Klarheit in Zielen und Aufgaben sorgen
- Begleitung und Qualifizierung sicherstellen und organisieren
- Nachweise und Bestätigungen ausstellen
- für Einführung, Dank und Würdigung sorgen

In allem Handeln von Verantwortlichen und Hauptberuflichen in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit kommen Haltungen zum Tragen, die ehrenamtliches Engagement fördern, aber auch behindern.

Leitsätze für eine förderliche Haltung

- Ich respektiere die Motive zur ehrenamtlichen Mitarbeit und gehe unterstützend und konstruktiv mit ihnen um.
- Ich tue mein Möglichstes, damit die Mitarbeitenden an der richtigen Stelle ihre Gaben für die Jugendarbeit einsetzen können.
- Ich kläre in guter Atmosphäre Dauer und Intensität des ehrenamtlichen Engagements und übe keinen Druck auf Ehrenamtliche aus.
- Ich stärke die Situation und das Handeln von Ehrenamtlichen und unterlasse Handlungen, die demotivieren.
- Ich Sorge für gute Rahmenbedingungen und Ressourcen für die ehrenamtlich Mitarbeitenden.
- Ich achte darauf, dass das Miteinander von einer christlichen Haltung und Spiritualität getragen ist.

Die Arbeit an einer konstruktiven Haltung als Verantwortliche oder Verantwortlicher in der Kinder- und Jugendarbeit ist eine ständige Aufgabe. Deshalb kann es hilfreich sein, selbst darüber zu reflektieren und zu sprechen, kollegiale Beratung oder Supervision in Anspruch zu nehmen.

Partizipation

Partizipation (lat.: Teilhabe) ist Gestaltungsmacht. Partizipation bedeutet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit zu bieten, ihre Rechte wahrzunehmen. Die Kinder- und Jugendarbeit, an der sie als Nutzer teilnehmen, aktiv mitzugestalten.

Partizipation gehört neben der Ehrenamtlichkeit zu den Grundpfeilern evangelischer Jugendarbeit, der erhalten und gestärkt werden muss. Sie ist eine der wesentlichen Zielvorgaben und Strukturmerkmale der Evangelischen Jugend als Jugendverband. Aber in der Evangelischen Jugend ist das nicht nur so, weil der Staat im Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG § 12) uns als Jugendverband das zur Aufgabe gestellt hat, sondern weil Partizipation auch ein prinzipielles Anliegen des Protestantismus war und ist. Eigenverantwortlichkeit vor Gott und damit auch für das Handeln in der Welt ist ein reformatorischer Kernbestand.

Kinder- und Jugendarbeit ist ein Experimentierfeld für Partizipation von jungen Menschen. Hier lernen sie alles, was zur Mitgestaltung und für eine gute Teamarbeit notwendig ist. Und das nicht nur theoretisch, durch wissenschaftliche Papiere und Vorträge, sondern informell im täglichen Handeln miteinander. Dazu gehören Bereitschaft und Fähigkeit zur Artikulation eigener Interessen, Wege und Möglichkeiten, diese durchzusetzen, ebenso wie der Umgang mit Konflikten. Gleichzeitig erfahren die Ehrenamtlichen aber auch, was es heißt, Verantwortung für andere zu übernehmen und diese „Macht“

verantwortlich zu nutzen. Junge Menschen erwerben hier Schlüsselqualifikationen, die sie später in Ausbildung und Beruf einbringen können.

Neben der eher formalen Partizipation in Gremien und Ausschüssen gibt es auch eine pädagogische Partizipation. Kinder und Jugendliche gestalten die Angebote der Kinder- und Jugendarbeit mit; Kinder- und Jugendarbeit ist keine „Beschäftigungstherapie“.

Diese pädagogisch orientierte Teilhabe kann in folgenden Stufen beschrieben werden:

Dekoration

Jugendliche sind als eine Art Alibi vorhanden. Sie werden zur Sache degradiert. Jugendliche sollen auf Anweisung von Erwachsenen etwas Bestimmtes tun; manchmal, um sich mit Jugendfreundlichkeit zu schmücken. Dekoration kommt immer wieder da vor, wo Jugendarbeit für Jugendliche und nicht mit Jugendlichen gemacht wird.

Mitsprache

Jugendliche machen punktuell Vorschläge. Auf die Frage „Was sollen wir im nächsten Jahr machen?“ werden Ideen von Jugendlichen gesammelt. Mitsprache bedeutet dann, Ideen sagen zu dürfen. Klar ist für die Verantwortlichen, dass sie alles organisieren und ihre Ideen mit dem mischen, was von den Teilnehmenden gekommen ist.

Mitwirkung

Jugendliche können das Programm mitbestimmen. Jugendliche haben Begabungen, Fähigkeiten und Können. Diese gilt es zu entdecken. Die Aktivitäten werden gemeinsam mit den Jugendlichen auf der Grundlage ihrer Stärken und Talente entwickelt und durchgeführt.

Prinzip: Gemeinsam entscheiden wir über unser Programm.

Mitbestimmung

Jugendliche organisieren viel selbst und übernehmen die Steuerung der Gruppe. Jugendliche nutzen und füllen den Raum der Jugendarbeit, wenn

- sie einen Rahmen in der Jugendarbeit haben, der ihnen Freiräume für die eigene Gestaltung gibt,
- sie unterstützt werden von Hauptberuflichen, die Feedback geben und fördern,
- sie von Hauptberuflichen Respekt und Anerkennung erfahren.

Erfahrungen zeigen, dass Jugendliche bei der ersten Aktion, die man gemeinsam geplant hat, noch eher

verhalten sind, beim zweiten Mal oft nicht mehr zu bremsen.

Prinzip: Gemeinsam füllen wir den Rahmen der Jugendarbeit und werden dabei nach Kräften unterstützt.

Selbstorganisation

Die Gruppe der Jugendlichen organisiert sich und ihre Aktivitäten völlig selbstständig.

Hauptberufliche müssen auf dieser Stufe „loslassen“ und eine neue Rolle finden. Die Hauptberuflichen haben die Aufgabe, die Gruppe in ihren Aktivitäten und Möglichkeiten eher aus dem Hintergrund zu unterstützen und zu stabilisieren, damit das Gruppengeschehen gelingt.

Prinzip: Die Gruppe der Jugendlichen organisiert sich und ihre Aktivitäten selbst.

Die Beachtung dieser Stufen im pädagogischen Handeln braucht Zeit und viel Fingerspitzengefühl.



Arbeitsbedingungen für Ehrenamtliche

Ehrenamtliche brauchen Klarheit über die organisatorischen Rahmenbedingungen ihres Engagements:

- Wie hoch ist der aufzubringende Zeitaufwand für das Engagement?
- Sind Verabredungen über Beginn und Ende der Tätigkeit getroffen?
- In welchem Umfang werden Fortbildungsmaßnahmen finanziell gefördert?
- Welchen Zugriff auf Arbeitsmittel haben die ehrenamtlich Mitarbeitenden?
- Wie ist der Arbeitsbereich finanziell und materiell ausgestattet?
- Werden Entschädigungen für Telefon- und Fahrtkosten gewährt?
- Verfügen sie über einen Etat für Arbeitsmaterialien, oder muss jede Anschaffung zuvor mit den Verantwortlichen geklärt werden?
- Dürfen Ehrenamtliche technische Geräte (PC, Kopierer, Fax usw.) im Büro eines hauptamtlichen Mitarbeitenden nutzen und wenn ja in welchem Umfang?
- Erhalten Ehrenamtliche einen Schlüssel für die Jugendräume?
- Sind die Jugendlichen für ihre Tätigkeiten ausreichend versichert?

Diese Fragen sind zu klären und können in Form einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.





Erwachsene Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit

Das Interesse an (jungen) Erwachsenen als ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit nimmt zu. Dies ist im Grunde nichts Neues. In ihren Anfängen wurde Jugendarbeit im Wesentlichen von Erwachsenen geleistet, die im sozialen und pädagogischen Bereich wichtige Aufgaben freiwillig und unbezahlt übernahmen. In den Verbänden (CVJM, EC, VCP) innerhalb der Evangelischen Jugend ist es in großen Teilen immer noch so. Die gemeindliche Jugendarbeit hat die Erwachsenen etwas aus dem Blick verloren. Lediglich im Jugendausschuss sind Erwachsene noch gefragt.

Sie können

- sich in der pädagogischen Arbeit mit Kindern in Gruppen und Projekten engagieren,
- in der Jugendarbeit mit über 14-Jährigen Aktivitäten, Projekte und Gruppen initiieren,
- die Kinder- und Jugendarbeit in Gemeinde und Verband stützen und fördern,
- bei der Planung und Durchführung von Ferienmaßnahmen und Großveranstaltungen mitarbeiten,
- sich an Maßnahmen der Aus- und Fortbildung für Ehrenamtliche beteiligen und vor allem auch jüngere Ehrenamtliche, die Erwachsene als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner wünschen, beraten und begleiten.

Erwachsene können in der Jugendarbeit alles finden, was sie von einem ehrenamtlichen Engagement erwarten. Sie können

- sich mit ihren besonderen Neigungen und Fähigkeiten einbringen,
- Verantwortung übernehmen,
- partnerschaftlich mit anderen zusammenarbeiten,
- sich selbst verwirklichen und Anerkennung erfahren.

Klare Vereinbarungen über den zeitlichen Umfang und über die Begrenzung des Aufgabenbereichs sind im Blick auf die familiären und beruflichen Verpflichtungen besonders wichtig. Wo sich Erwachsene auf die Bedingungen von Kinder- und Jugendarbeit einlassen und mit Jugendlichen partnerschaftlich kooperieren, eröffnen sich gute Chancen eines gemeinsamen Arbeitens und Lernens. Erwachsene Ehrenamtliche brauchen spezielle Angebote der Aus- und Fortbildung und Praxisberatung. In der Regel ziehen ehrenamtliche Erwachsene aus zeitlichen und persönlichen Gründen eine Begleitung und fachliche Qualifizierung vor Ort dem Besuch von Seminaren in einem Tagungshaus vor.

Arbeitsfelder evangelischer Jugendarbeit

Gruppenarbeit

Die Gruppenarbeit ist weiterhin die typische und tragende Arbeitsform evangelischer Jugendarbeit. Kinder und Jugendliche leben freiwillig in einem regelmäßig wiederkehrenden Zeitrhythmus. Neben den klassischen Kinder- und Jugendgruppen stehen auch bestimmte Formen von Kultur, Musik und erlebnispädagogisch orientierten Angeboten im Vordergrund.

In Kindergruppen und Jungscharen, Jugendgruppen und Gruppen von jungen Erwachsenen sowie Jugendbibelkreisen werden unterschiedliche thematische Programme gestaltet, in Musik- und Theatergruppen steht musisch-kulturelles Schaffen im Zentrum.

Projektarbeit

Formen der Projektarbeit finden überwiegend mit Jugendlichen ab 14 Jahren und jungen Erwachsenen statt. Es wird an einem Thema oder einer Aufgabe mit einem vorher festgelegten Ziel über einen bestimmten Zeitraum gearbeitet. Nach Beendigung der inhaltlichen Auseinandersetzung, der Zielüberprüfung oder einer Präsentation wird ein Projekt abgeschlossen und ausgewertet. Manchmal werden die Ergebnisse für andere dokumentiert oder als Materialsammlung veröffentlicht.

In der Projektarbeit spielen kulturelle Formen wie Musik, Theater, Kunst sowie Formen gelebter Spiritualität eine wichtige Rolle. Die Projektarbeit lebt von einem hohen Grad der Beteiligung der Teilnehmenden und ist in den verschiedenen Organisationsformen evangelischer Jugendarbeit zu finden.





Freizeiten

Intensive Lern-, Bildungs- und Sozialprozesse prägen die Freizeitarbeit evangelischer Jugendarbeit. Sie haben in der Regel einen hohen Erlebnischarakter. Verkündigung und Spiritualität wird in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen gelebt. Das jeweilige Programm und die sozial dichte Atmosphäre sorgen dabei für nachhaltige Erfahrungen. In Wochenend- und Ferienfreizeiten bieten Gemeinden, Kirchenkreise und Zweckverbände ein differenziertes Programm an. Dazu gehören Zeltlager, internationale Jugendbegegnungen, Studienreisen oder Ferienspielwochen, die vor Ort gestaltet werden.

Offene Arbeit

Offene Arbeit findet in Gemeindehäusern, Jugendzentren oder Jugendkellern an einzelnen Nachmittagen oder Abenden statt. Es gibt auch Schülerinnen- und Schülercafés, die zum Teil in Selbstverwaltung laufen. Offene Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit stellt ein Raum- und Personalangebot zur Verfügung, das Kinder und Jugendliche nutzen können. Gesellige und selbstorganisierte Aktivitäten sowie Beziehungsarbeit stehen im Vordergrund. In Workshops und Arbeitsgruppen wird thematisch und inhaltlich gearbeitet.

Besondere Veranstaltungen und Events

In der evangelischen Jugendarbeit gibt es eine Vielzahl von Veranstaltungen mit unterschiedlichsten Profilen. Sie werden in der Regel von Jugendlichen entwickelt, vorbereitet und durchgeführt. Das Angebotsspektrum reicht von Konzerten, Jugendgottesdiensten, Ausstellungen und Jugendfesten bis hin zu Spielaktionen und besonderen Filmangeboten.

Schulbezogene Jugendarbeit

Aufgrund einer verstärkten Bewegung von Schule, sich für ihr Umfeld zu öffnen, entwickelt sich schulbezogene Jugendarbeit zu einem wichtigen Standbein evange-

lischer Jugendarbeit. Durch diese Öffnung von Schule hat die Kirche über den Religionsunterricht hinaus einen weiteren Bereich der Mitwirkung an der Bildung von Kindern und Jugendlichen in der Schule erhalten. Als neues, sich entwickelndes Arbeitsfeld liegen die Chancen und Herausforderungen dieser Arbeit darin, durch Kooperation und Vernetzung die jeweiligen Ressourcen im Interesse der Kinder und Jugendlichen nutzbar zu machen.

Eine lebensweltbezogene evangelische Kinder- und Jugendarbeit eröffnet durch ihre Präsenz in einem wichtigen Lebensraum von Kindern und Jugendlichen auch vielfältige Einflussmöglichkeiten und Gestaltungschancen. Besonders hervorzuheben sind dabei Zugänge zu Kindern und Jugendlichen, die mit bisherigen Angeboten noch nicht erreicht wurden.





Geschlechtsspezifische Jugendarbeit

Geschlechtsspezifische Fragestellungen sowie die Auseinandersetzung mit individuellen Haltungen und Rollen sind ein zentraler Bestandteil evangelischer Kinder- und Jugendarbeit. Dabei ist wichtig, dass in der geschlechtsspezifischen Jugendarbeit Frauen für Mädchen und Männer für Jungen die Angebote gestalten. Solche Aufgaben können auch von älteren und erfahreneren ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernommen werden.

Seminare

Jugendbildungsmaßnahmen greifen aktuelle Themen aus der sozialen, kulturellen, politischen, religiösen, ökologischen und ökumenischen Bildung auf. Solche Bildungsveranstaltungen zu organisieren, zu finanzieren und inhaltlich zu gestalten setzt aber meist eine intensive Schulung der Ehrenamtlichen voraus. In der Vorbereitungszeit muss auch ein bestimmtes, fachspezifisches Wissen vermittelt werden.

Übergreifende Arbeitsfelder evangelischer Jugendarbeit

Aus- und Fortbildung

Eine der wichtigsten Aufgaben evangelischer Jugendarbeit ist die Qualifizierung und Ausbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Grund- und Aufbaukurse sowie weitere Vertiefungsseminare mit persönlichkeitsorientierten, thematischen, theologischen, rechtlichen und pädagogischen Schwerpunkten dienen ganz zentral der Gestaltung einer profilierten und qualifizierten Jugendarbeit.

Begleitung und Beratung

In Beratung und Begleitung können qualifizierte und erfahrene Ehrenamtliche auch Gruppen oder einzelnen anderen Mitarbeitenden in praktischen Fragen der Jugendarbeit zur Seite stehen. Die Gewinnung und Anleitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Fachberatung in Problemfällen oder die Leitung eines Mitarbeiterkreises sind hier durchaus mögliche Arbeitsfelder.

Öffentlichkeitsarbeit

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit steht oft in Konkurrenz zu anderen, auch kommerziellen Angeboten. Um ein deutliches und unverwechselbares Profil aufzuzeigen, bedarf es der Öffentlichkeitsarbeit.

Journalistisch interessierte und mit dem PC vertraute und begabte Ehrenamtliche finden bei der Gestaltung von Plakaten, Freizeitprospekten, Internetseiten, eines Newsletter sowie beim Verfassen von Presseerklärungen und Presseberichten ein breites Betätigungsfeld, in dem sie technische und kreative Begabungen gut erproben und vertiefen können.

Lobbyarbeit

Kinder- und Jugendarbeit kann nur stattfinden, wenn die Rahmenbedingungen gesichert sind. Hierfür ist innerhalb und außerhalb der Kirche viel Lobbyarbeit zu leisten. Das Spektrum der Aufgaben reicht vom Werben für Verständnis bei den Nachbarn wegen einer lauten Nachtveranstaltung bis hin zur Absicherung der kommunalen und staatlichen Zuschüsse. Es sind Kontakte mit Eltern, Lehrerinnen und Lehrern, Pfarrerinnen und Pfarrern, Politikerinnen und Politikern sowie weiteren Menschen des öffentlichen und wirtschaftlichen Lebens nötig. Zur Lobbyarbeit in der evangelischen Jugendarbeit gehören aber auch Kontakte zu anderen Jugendverbänden, Beratungsstellen und Behörden. Diese Vernetzung zwischen Jugendarbeit, Kirche und Gesellschaft ist in ihrer Bedeutung nicht zu unterschätzen.

Gremienarbeit

Gremien sind ein wichtiges Aufgaben- und Erfahrungsfeld evangelischer Jugendarbeit. Hier lebt eine demokratische Organisationsform, die einen wesentlichen Beitrag zur Demokratiekultur von Kirche und Gesellschaft leistet und für die Zukunft absichert. Partizipation ist nicht nur eine formelle Organisationsform, sondern eine Haltung, die konstruktive Entwicklung ermöglicht. Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterkreise, Jugendausschüsse in den Kirchengemeinden, Vorstände und Leitungskreise der Mitgliedsverbände der Evangelischen Jugend leisten Planungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsarbeit für die praktische Jugendarbeit vor Ort.



Aufgaben in den Arbeitsfeldern

Gruppenpädagogik

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit vollzieht sich überwiegend in Team- und Gruppenzusammenhängen. Ehrenamtliche leiten Gruppen und müssen dafür einen entsprechenden Führungsstil entwickeln. Neben dem jeweiligen Inhalt bedarf auch die Dynamik des Miteinanders in der Gruppe der Impulse und Interventionen durch die Leitung. Die Besonderheiten einzelner Gruppen- oder Teammitglieder brauchen Aufmerksamkeit und einen Umgang, der ihrer Persönlichkeit entspricht. Dazu ist ein Grundwissen über Gruppenpädagogik, Leitungsstile, Gruppenphasen und entsprechende Arbeitsmethoden notwendig.

Inhalten Gestalt geben

Kinder- und Jugendarbeit lebt vom praktischen Gestalten und Tun mit Kindern und Jugendlichen. Inhalte unterschiedlichster Art müssen durchdacht und methodisch umgesetzt werden. Dazu braucht es Wissen und auch Können. Spielen, Werken, musische Fähigkeiten sind ebenso wichtig wie das Aufarbeiten von Informationen und die Kenntnis unterschiedlicher Arbeitsweisen. Kreative Aneignungsmöglichkeiten sollte man kennen und einige davon auch wirklich gut beherrschen.

Theologische Sprachfähigkeit

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit lebt von ihrem Rückbezug auf das Evangelium. Sie nimmt biblisch-theologische Fragestellungen auf und setzt sie praktisch in Andachten, Gottesdienstformen, Bibelarbeiten und in der Umsetzung unterschiedlicher spiritueller Angebote um. Biblisches Grundwissen und die Fähigkeit des spirituellen Gestaltens werden entwickelt und praktiziert. Der eigene authentische Umgang mit Glaube und Zweifel sowie der eigene spirituelle Weg sind entscheidend und prägend.

Beziehungsarbeit und Seelsorge

Innerhalb von Kinder- und Jugendarbeit wachsen und entfalten sich Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Teilhabenden. Gegenseitiges Vertrauen ist dabei eine fundamentale Grundvoraussetzung unseres Miteinanders. Mitarbeitende haben in dieser Beziehungsarbeit eine große Verantwortung. Um Kinder und Jugendliche auf ihrem Lebensweg gut begleiten zu können, ist ein besonders feines Einfühlungsvermögen von Bedeutung. Empfänglichkeit, Aufmerksamkeit und Mitgefühl sind wesentliche Säulen seelsorgerlicher Kompetenz.

Diakonisches Handeln

In der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit werden immer wieder soziale und diakonische Aufgaben an- und aufgenommen. Das reicht von der Hausaufgabenbetreuung bis hin zu offenen Angeboten für Jugendliche in prekären Lebenssituationen. Ehrenamtliche, die ein besonderes Gespür und Interesse an sozialen Problemstellungen haben, können sich im sozialdiakonischen Bereich engagieren. Dazu gehören auch Arbeitsfelder der evangelischen Jugendsozialarbeit. Für Kinder und Jugendliche mit persönlichen Problemen in der Schule, für Jugendliche in Berufsnot und für Kinder mit Migrationshintergrund gibt es Anlaufstellen und Projekte zur Unterstützung.

Organisation und Management

Kinder- und Jugendarbeit muss organisiert werden. Dazu gehörten zum Beispiel die Steuerung von größeren Projekten, die Führung der Jugendkasse, die Verwaltung und Wartung des Jugendbusses, der Material- und Medienverleih und das Einkaufen von Materialien. Die besonderen Fähigkeiten Jugendlicher auf dem Gebiet der Organisation und des Managements sollen dabei berücksichtigt werden. Hier neue Talente zu entdecken und zu fördern, kann für die Jugendarbeit der Zukunft von großem Wert sein.

Ebenen der Arbeitsfelder

Alle Aufgaben und Arbeitsfelder sind in der Regel in der Jugendarbeit der Ortsgemeinde zu finden. Ergänzende und somit unterstützende Angebote leistet die Kirchenkreisebene. Diese wird in der Zukunft evangelischer Kinder- und Jugendarbeit eine immer wichtigere Rolle spielen. Hier können sich Ehrenamtliche engagieren, die keine Angst vor Leitungsfunktionen haben und denen an einer persönlichen Horizonterweiterung gelegen ist.

Ehrenamtliche fördern

Gewinnen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Das Gewinnen von Mitarbeitenden ist ein kontinuierlicher Prozess. Dabei ist es oft der Zufall, der Jugendliche und Erwachsene zur Mitarbeit in der evangelischen Jugendarbeit führt. Wie kann dieser Schritt bewusster gestaltet werden?

Wie können Menschen gezielter zur Mitarbeit eingeladen werden?

Ein gelingendes Gesamtkonzept der Begleitung Ehrenamtlicher beteiligt die bereits Aktiven an dem Prozess der Werbung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gemeinsam mit den Verantwortlichen vor Ort sind einige Fragen zu klären:

- Für welche Bereiche werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesucht?
- Welche Voraussetzungen müssen Personen erfüllen, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig werden?
- Welche Motivationen haben Jugendliche und Erwachsene, sich ehrenamtlich zu engagieren?
- Bieten wir ein Klima, das ehrenamtliche Mitarbeit gedeihen lässt?

Profil statt Lückenbüßer

Oft sieht die Jugendarbeit einen Mangel an Mitarbeitenden und versucht dann gezielt, diesen zu beheben. Bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden treten die Verantwortlichen der Jugendarbeit als Bittsteller für eine Aufgabe auf, die im Moment nicht erledigt werden kann. Mitarbeitende werden gesucht, um eine Lücke im Angebot zu schließen.

Doch man kann die Frage der Motivierung von Mitarbeitenden auch aus anderer Perspektive betrachten:

Für wen könnte das Engagement bei uns ein Gewinn sein?

Diese Frage greift die derzeit wesentlichen Motive für ehrenamtliches Engagement wie Eigeninitiative, Selbstwirksamkeit und Beteiligung auf. Die Formulierung des eigenen Profils in Zusammenarbeit mit den vorhandenen Ehrenamtlichen ist eine gute Grundlage für die Werbung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beschreibung des Profils sollte Mitbestimmungsmöglichkeiten, Arbeitsbereiche und Arbeitsweise, Qualifizierung und Begleitung sowie den Blick auf den Ertrag für sich selbst umfassen.

Arbeitsfeld und Anforderungen

Bevor die Suche nach neuen Mitarbeitenden beginnen kann, ist zu klären, für welche Aufgaben und Arbeitsbereiche Ehrenamtliche gesucht werden. Eine klare Beschreibung des Arbeitsfeldes und der Anforderungen an die Personen, der Zeit und Dauer sowie der begleitenden und unterstützenden Maßnahmen helfen bei der Suche. Gleichzeitig sollte das Anforderungsprofil für die Mitarbeitenden einen offenen Charakter haben, da die Mitgestaltung von Inhalten und Methoden ein wichtiger Motivationsfaktor ist.

Die Begleitung interessierter Jugendlicher und Erwachsener in den Kreis der Mitarbeitenden kann eine weitere Möglichkeit sein, neue Ehrenamtliche zu gewinnen. Dies gilt auch, wenn im Moment noch keine konkrete Aufgabe für sie vorhanden ist. Gemeinsam mit ihnen können eigene neue Tätigkeitsfelder und Projekte für ihr Engagement entwickelt werden.

Potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Suche nach neuen Ehrenamtlichen braucht vor allem offene und wache Augen für die Interessen und Fähigkeiten von Jugendlichen und Erwachsenen. Sie verlangt Mut, eingefahrene Wege zu verlassen, um der Kreativität einzelner Personen in der Vorbereitung von Projekten Raum zu geben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet man nicht einfach auf der Straße. Sie kommen oft aus den eigenen Reihen und waren Teilnehmende in Gruppen, an Freizeiten und anderen Aktivitäten oder Projekten. Positive Erfahrungen in der evangelischen Jugendarbeit sind ein Schlüssel zur Mitarbeit. Musik, sportliche Aktionen, handwerkliche Projekte und Ähnliches können neue Zielgruppen erschließen und Interessierte für die Mitarbeit gewinnen.

Erster Kontakt und Ansprache

Der beste Weg, Jugendliche zur Mitarbeit einzuladen, ist das direkte und persönliche Gespräch.

Der erste Kontakt ist oft entscheidend für den Weg in die Mitarbeit oder für eine Absage. Ein offenes und partnerschaftliches Gespräch ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Angesprochene ernsthaft die Möglichkeit eines Engagements in Betracht ziehen. Überredungsversuche und falsche Versprechungen werden vom Gegenüber meistens schnell durchschaut und führen verständlicherweise rasch zum vorzeitigen Ende des Gesprächs oder des Nachdenkprozesses.

Neue Ehrenamtliche können ressourcenorientiert, aufgabenorientiert und problemorientiert gesucht und gewonnen werden. Ist jemand angesprochen und hat sich nicht gleich entschieden, gilt es einfühlsam dran zu bleiben, bis es zu einer Entscheidung gekommen ist. Insgesamt ist darauf zu achten, dass mit potenziellen Ehrenamtlichen respektvoll umgegangen wird.

Praxis: Fragen zur Gewinnung Ehrenamtlicher für die Gruppe von Mitarbeitenden, den Jugendausschuss, den Vorstand oder ein Arbeitsteam

- Warum sollen sich Jugendliche oder Erwachsene ausgerechnet in der Evangelischen Jugend engagieren?
- Warum engagiere ich mich selbst für diese Arbeit?
- Habe ich Aufgaben für Mitarbeitende, die mehr sind als „Handlangerdienste“?
- Können sich Jugendliche mit dem Projekt identifizieren?
- Bin ich bereit, Verantwortung an Ehrenamtliche abzugeben?
- Will ich gemeinsam mit den Jugendlichen an der Idee des Projekts, der Freizeit, der Gruppe oder der Veranstaltung arbeiten?
- Zu welchen Erfahrungen können Jugendliche oder Erwachsene durch die Mitarbeit gelangen? Auf welche Dauer ist das Engagement angelegt?
- Welchen Umfang umfasst die Tätigkeit für die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Welches Teamverständnis haben wir?
- Gibt es Kriterien für die Neubildung von Teams, Arbeitsgruppen oder Projektgruppen? Ist die Werbung neuer Ehrenamtlicher mit den bestehenden Teams oder dem Arbeitskreis geklärt?
- Wen könnte ich noch bitten, bei der Gewinnung von Mitarbeitenden mitzuhelfen?



Arbeitsbogen für Aufgabenbeschreibung der ehrenamtlichen Tätigkeit

Das Durcharbeiten und Ausfüllen dieses Arbeitsbogens hilft, die ehrenamtliche Tätigkeit genauer zu beschreiben und die sich daraus ergebenden notwendigen Begleitungs- und Unterstützungsaufgaben sowie Aus- und Fortbildungsangebote in den Blick zu bekommen.

Aufgabe		
Bezeichnung/Titel der oder des Mitarbeitenden		
Dazugehörige Teilaufgaben	(1) (2) (3)	
Ziele/Ergebnisse	Was kann positiv erreicht werden?	Welche „Schäden“ können verursacht werden?
Kompetenz	Was kann selbstständig entschieden werden?	Wo ist Rücksprache notwendig?
Einbindung in Mitarbeitendenkreis o. ä.		
Zeitbedarf pro Woche für – Vorbereitung – Durchführung		
Weitere Termine – Mitarbeitendenkreis – Begleitung – zusätzliche Veranstaltungen		
Dauer – Verpflichtung bis wann?		
Mögliche Schulungen und Seminare		
Arbeitshilfen – Literatur – Zeitschriften – ...		
Begleitung durch		

STELLEN

BESCHREIBUNG

Stellenbeschreibung zum Suchen von ehrenamtlich Mitarbeitenden

Folgende Punkte könnten in eine „Stellenausschreibung“ für einen ehrenamtlich Mitarbeitenden aufgenommen werden:

<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitsbereich umfasst: <ul style="list-style-type: none"> – Wir suchen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter für:
<ul style="list-style-type: none"> • Folgende Qualifikation wäre wünschenswert: <ul style="list-style-type: none"> – Die Mitarbeitende oder der Mitarbeitende sollte:
<ul style="list-style-type: none"> • Unsere Ziele sind: <ul style="list-style-type: none"> – In dem Arbeitsbereich wollen wir mit Kindern oder Jugendlichen (Altersangabe):
<ul style="list-style-type: none"> • Die Aufgaben sind: <ul style="list-style-type: none"> – Der Zeitaufwand beträgt: – Die Mitgestaltung und Mitbestimmung erfolgt im Mitarbeitendenteam (...):
<ul style="list-style-type: none"> • Die Kontaktpersonen sind: <ul style="list-style-type: none"> – In dem Arbeitsbereich ist Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner:
<ul style="list-style-type: none"> • Wir bieten Aus- und Fortbildung, Begleitung und Unterstützung, Kostenerstattung, ...
<p>Als Abschluss bietet sich eine kurze Beschreibung der Evangelischen Jugend vor Ort inklusive Logo und Adresse an.</p>



Orientierungsphase

Die Orientierungsphase dient der Information über das mögliche Engagement und der Orientierung im Arbeitsbereich und schließt mit einer Entscheidung für oder gegen die ehrenamtliche Mitarbeit.

Die Orientierungsphase sollte Folgendes leisten:

- Zugang zu Informationen über die evangelische Jugendarbeit, die spezifischen Mitarbeitsmöglichkeiten und die Rahmenbedingungen der Mitarbeit
- Kennenlernen und Ausprobieren unterschiedlicher Praxisfelder durch Schnupperangebote, Praktika etc.
- Kennenlernen anderer ehrenamtlicher und hauptberuflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendarbeit
- Erste Klärung der Motive und Gründe für oder gegen eine Mitarbeit
- „Gruppe“ erleben
- Förderung der Motivation zur Mitarbeit durch positive Erfahrungen
- Treffen einer Entscheidung für oder gegen die Mitarbeit

Folgende Voraussetzungen in der Jugendarbeit können helfen, eine positive Entscheidung am Ende der Orientierungsphase zu erleichtern und eine neue Mitarbeiterin oder einen neuen Mitarbeiter zu gewinnen:

- Die Einschätzung „Da ist was los“, „Da kann ich was tun“, „Das bringt es“ oder „Da habe ich was davon“
- Die Aussicht, weitgehend selbstständig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt arbeiten zu können
- Ein guter Ruf der Jugendarbeit oder einzelner Angebote bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Ein aktiver Kreis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Ein gutes Freizeitangebot
- Attraktive Jugendräume
- Hauptberufliche, Ehrenamtliche und Verantwortliche, die den Jugendlichen bekannt sind und von ihnen geschätzt werden
- Die Aussicht auf Aus- und Fortbildung, Beratung und Begleitung

Grundsätzlich gilt: Auf keinen Fall dürfen falsche Versprechungen gemacht werden: **Es muss drinnen sein, was außen draufsteht!**

Wer neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sucht, braucht nicht nur Kontakte, sondern auch gute Menschenkenntnis. Jugendliche und junge Erwachsene, die für die Mitarbeit gewonnen werden sollen, müssen

Tipps für die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Auf potenzielle Ehrenamtliche zugehen, sie ansprechen und fragen. Dies gilt z. B. bei Konfirmandinnen und Konfirmanden, Gruppenmitgliedern, Freizeiteilnehmerinnen und -teilnehmern, „Stammgästen“, Eltern, Neuzugezogenen, Lehrerinnen und Lehrern, ehemaligen Ehrenamtlichen, Erwachsenen mit speziellen Berufen oder Fähigkeiten
- Alte Mitarbeitenden-Karteien durchforsten, Ehemalige besuchen und neu zur Mitarbeit einladen
- Aufgabenbeschreibungen erstellen und Stellenausschreibungen für Ehrenamtliche veröffentlichen
- Mit Hilfe von Anzeigen, Plakataktionen und Zeitungsartikeln für die Mitarbeit werben
- Schnuppertage und -wochenenden, Orientierungskurse und Praktika sowie niedrigschwellige Einstiegsformen wie beispielsweise die Mitarbeit auf Zeit (bei einer Freizeit oder einem Projekt) anbieten

einige Grundvoraussetzungen erfüllen oder das Potenzial mitbringen, das aus der Verantwortung gegenüber Kindern und Jugendlichen als der Zielgruppe und gegenüber den Trägern der Arbeit erwächst. Hier sind unter anderem zu nennen:

- Eine der Aufgabe entsprechende psychische und physische Belastbarkeit
- Die Bereitschaft zur Einhaltung von Vereinbarungen, insbesondere bezüglich der übernommenen Aufgabe
- Ein Mindestmaß an Begabung und Fähigkeiten zur Kommunikation und zum Umgang mit Menschen
- Die Bereitschaft zur Aus- und Fortbildung
- Eine grundsätzliche Übereinstimmung mit den Zielen der evangelischen Jugendarbeit
- Die Bereitschaft, sich mit Fragen nach Glauben und Kirche auseinanderzusetzen

Bei Minderjährigen ist das Einverständnis der Erziehungsberechtigten für eine Mitarbeit einzuholen.

Start in die ehrenamtliche Mitarbeit

Die bewusste Gestaltung des Beginns ehrenamtlicher Mitarbeit hilft, Überforderung und Frustration auf beiden Seiten zu vermeiden.

Wer ist zum Beispiel am ersten Tag mit anwesend und regelt Organisatorisches wie Schlüsselübergabe, Einweisung in technische Anlagen und allgemeine Abläufe?

Die Gestaltung dieses ersten Schritts in die Mitarbeit trägt viel zur Zufriedenheit und Motivation der Ehrenamtlichen bei. Wie werden die Ehrenamtlichen auf ihre Tätigkeit vorbereitet?

Ehrenamtliche haben ein Recht auf eine angemessene Aus- und Fortbildung. Die vielfältigen Arbeitsbereiche erschöpfen sich längst nicht mehr nur im Erlernen von „Gruppenleitung“. Die Aufgaben, die ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen, erfordern sehr unterschiedliche Qualifikationen. In der Ausbildung Ehrenamtlicher geht es darum, sie zur verantwortlichen und kreativen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu befähigen. Dabei spielt neben pädagogischen und theologischen Grundlagen die Schulung der eigenen Persönlichkeit eine große Rolle.



Anleitung, Beratung und Begleitung durch Verantwortliche sowie Tutorinnen, Tutoren und Paten

Durch Anleitung, Begleitung und Beratung gerade in der Anfangszeit, aber auch durch die Versorgung mit Arbeitshilfen und Arbeitsmaterialien werden die Jugendlichen bei ihren ersten Schritten in der ehrenamtlichen Tätigkeit gestärkt. Schwierigkeiten und Probleme können gemeinsam bearbeitet und gelöst werden. Als Überschrift über den gesamten Zeitraum der Startphase stehen die persönlichen Entwicklungen der zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Tutorinnen, Tutoren oder Paten, also Personen, die in der evangelischen Jugendarbeit selbst aktiv sind, können die „Neustarter“ begleiten. In Gesprächen mit den erfahrenen Ehrenamtlichen können sie ihr Tun und Erleben bedenken und praktische Tipps für Alltagssituationen in der Kinder- und Jugendarbeit bekommen. Dies unterstützt sie in ihrem Klärungsprozess über eigene Gründe und Motive für die Mitarbeit in der evangelischen Jugendarbeit.

Grundausbildung Ehrenamtlicher in der Kinder- und Jugendarbeit – Jugendleiterinnen-/Jugendleitercard (Juleica)

Jugendliche engagieren sich überwiegend in pädagogischen Aufgaben in der evangelischen Jugendarbeit. Pädagogisches Handeln kann in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen nicht dem Zufall überlassen werden, deshalb gibt es eine Notwendigkeit der Qualifizierung. Dafür hat evangelische Jugendarbeit Formen von pädagogischer Grundqualifizierung entwickelt. Jugendleiterinnen-/Jugendleiterkurse und ergänzende Seminare sind Standard und ermöglichen erst die inhaltliche Qualität in Gruppen, Teams, Freizeiten und Projekten.

Hier sollen Grundfähigkeiten und Grundwissen für das jeweilige Arbeitsfeld erlernt beziehungsweise aufgefrischt werden. Dazu zählen Grundlagen der Arbeit mit Gruppen wie die Auseinandersetzung mit Führungsmodellen, mit gruppendynamischen Prozessen und pädagogischen Grundkonzepten als auch eine Einführung in rechtliche und organisatorische Fragen zu der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Durch Selbsterfahrungsanteile und Reflexionsübungen werden die Ehrenamtlichen angehalten, sich mit ihrer eigenen Person, mit Fragen des Glaubens und Werten auseinanderzusetzen.

Die Ziele der Aus- und Fortbildung Ehrenamtlicher lassen sich allgemein so zusammenfassen:

- Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Zugangsmöglichkeiten zu den Materialien und Hilfsmitteln, die sie für ihre Arbeit brauchen, kennenlernen.
- Sie sollen beurteilen lernen, was zu tun ist (analysieren, Positionen und Visionen entwickeln).
- Sie sollen flexibles Handeln lernen unter Einbeziehung der eigenen Gaben und Grenzen (ausführen und auswerten).
- Sie sollen pädagogisches Handeln und den Einsatz von Methoden lernen.

Dies alles geschieht unter Einbeziehung der eigenen Person und ihrer Biografie.

Die bundesweit anerkannte Jugendleitercard (Juleica) ist der Nachweis der absolvierten Grundausbildung als Jugendleiterin und Jugendleiter. Sie wird von der Evangelischen Jugend durchgeführt und ermöglicht Jugendlichen den Zugang zu zahlreichen Vergünstigungen, wie Eintrittsermäßigung bei Museen, Schwimmbädern, Bahncardermäßigung etc.



Absprachen und Vereinbarungen

Wie verbindlich ist die Mitarbeit? Für welchen Zeitraum wird die Tätigkeit übernommen? Die Klärung dieser Fragen schafft Sicherheit.

Einige Gemeinden und Dekanate haben gute Erfahrungen damit gemacht, mit ihren Ehrenamtlichen zu Beginn des Engagements eine Jahresvereinbarung zu schließen, die immer wieder verlängert werden kann. Eine solche Vereinbarung vermittelt auch, dass ehrenamtliche Mitarbeit auf Zeit absolut in Ordnung ist. Da in der evangelischen Jugendarbeit mündliche Absprachen eine große Tradition haben, ist von Fall zu Fall zu klären, ob es notwendig ist, über die Absprachen ein Protokoll anzufertigen oder eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Beim Engagement von Erwachsenen in der Jugendarbeit ist es durchaus sinnvoll und üblich, eine schriftliche Vereinbarung über die Zeit, die Funktion und die Aufgaben zu treffen.

Auch der Mitarbeitendenkreis kann ein Ort für solche Absprachen und Vereinbarungen sein.

Aufsichtspflicht und Leitungsaufgaben von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche ab dem 14. Lebensjahr (Strafmündigkeit) können Aufsichtspflicht übernehmen, und sie haften dafür auch. Allerdings muss dazu die Einwilligung der Erziehungsberechtigten vorliegen. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, dies schriftlich festzuhalten.

Das heißt, dass auch Ehrenamtliche ab 14 Jahren alleine eine Gruppe leiten dürfen.

Sinnvoll dazu ist es, mit den Ehrenamtlichen über ihre Aufgaben einen Vertrag zu schließen. Allerdings müssen Ehrenamtliche für die Übernahme von Aufgaben auch geeignet und qualifiziert sein.

Dazu gibt es einige Grundregeln:

- Die Altersspanne zwischen Gruppenleiterin/Gruppenleiter und Teilnehmerinnen Teilnehmern sollte mindestens 2 Jahre betragen.
- Die Altersspanne der zu Betreuenden sollte nicht zu groß sein, maximal 3 Jahre.
- Mindestens 2 Betreuerinnen/Betreuer bei Freizeiten unabhängig von der Gruppengröße.
- Bei Freizeiten ein gemischt-geschlechtliches Leitungsteam, wenn die Teilnahmegruppe ebenfalls gemischt-geschlechtlich ist.

Eine Verletzung der Aufsichtspflicht kann auch darin liegen, dass eine Person mit der Aufsichtsführung erkennbar überfordert ist. Bei der Wahl der Größe der zu beaufsichtigenden Gruppe ist daher darauf zu achten, dass – je nach Alter der Teilnehmenden und Art der Aktivität – stets eine ordnungsgemäße Beaufsichtigung

aller Gruppenmitglieder möglich ist. Hier eine unverbindliche Empfehlung, denn es gibt dazu keine gesetzlichen Regelungen:

Teilnahmezahl pro Betreuer oder Betreuerin :

	6 – 9 Jahre	10 – 13 Jahre	14 – 17 Jahre
Freizeit mit hoher Anforderung (z. B. Begleitfahrzeug fahren, Freizeiten mit einkaufen, kochen, Programmorganisation etc.)	4 – 5	6 – 7	8 – 9
Freizeit mit normaler Anforderung	6 – 7	8	9 – 10
Freizeit mit geringer Anforderung (z. B. keine Selbstversorgung, Programm ist organisiert)	7 – 8	9 – 10	11 – 12
Gruppenstunden	9 – 10	11 – 12	13 – 14

Einführung und Segen

Segen empfangen und ein Segen für andere sein – das ist ein sehr altes Bild im Glaubensleben. Segensreich soll Jugendarbeit sein. Für viele ist der Segen Gottes Kraftquelle für die eigene Arbeit. Für hauptberuflich Mitarbeitende ist eine segnende Einführungshandlung in einem Gottesdienst zu Beginn einer neuen Tätigkeit selbstverständlich.

Im Bereich der ehrenamtlichen Mitarbeit ist dies noch nicht weit verbreitet.

In einem Gottesdienst ist neben dem Dank an die bereits Engagierten Zeit, neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mut und Kraft für ihre Aufgaben zuzusprechen und sie herzlich zu begrüßen. Ein solcher Gottesdienst für Mitarbeitende rückt die ehrenamtliche Mitarbeit ins Bewusstsein der Gemeinde oder des Dekanats und macht die Vielfalt der Tätigkeiten einer größeren Öffentlichkeit bekannt. Ehrenamtliche erfahren, dass ihr Engagement wahrgenommen und wertgeschätzt wird, dass sie nicht alleine sind in ihrem Arbeitsbereich. Und sie empfangen den Segen Gottes.



Praxis: Qualifikationsangebote für Ehrenamtliche

Grundausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit – Jugendleiterinnen-/Jugendleitercard (Juleica)

Inhalte der Grundausbildung

Persönlichkeitsbildung

Folgende Stichpunkte können als Anregungen für eine ganzheitliche Grundausbildung dienen:

- Entwicklung von Beziehungsfähigkeit
- Ausbildung kommunikativer Kompetenz
- Schulung der Selbstwahrnehmung
- Schulung der Selbstreflexion
- Entwicklung von Kritikfähigkeit sich und anderen gegenüber
- Vermittlung organisatorischer Kompetenzen
- Vermittlung von Strukturen, Aufbau der Landeskirche und der evangelischen Jugendverbandarbeit
- Vermittlung von relevanten Rechtsfragen (Aufsichtspflicht ...)
- Einführung in Sozialisationsbedingungen von Kindern und Jugendlichen
- Schulung der Ausdrucksfähigkeit
- Anregung zur Kreativität
- Kennenlernen ganzheitlicher Lernmethoden
- Entwicklung von konzeptionellem Denken
- Motivieren, Koordinieren und Moderieren von Meinungsbildungs- und Planungsprozessen
- Gruppendynamische Prozesse verstehen lernen
- Projektorientiertes Arbeiten kennenlernen
- Auseinandersetzung mit Glaubensfragen
- Vermittlung von Methoden für spirituelle Angebote

Beispiele für den Aufbau einer Juleica-Grundausbildung

Die Grundausbildung wird in den meisten Kirchenkreisen der Landeskirche regional durchgeführt. Zudem gibt es ein zentrales Angebot auf landeskirchlicher Ebene, das in Kooperation des Fachgebietes Kinder- und Jugendarbeit im Landeskirchenamt mit wechselnden Teams aus verschiedenen Kirchenkreisen angeboten wird. Die häufigsten Varianten sind die eines Wochenendseminars und eines weiteren 4 – 5-tägigen Seminars in den Ferien oder eines 5-tägigen Blockseminars, das durch eine gemeinsame Praxisaktion der Teilnehmenden vertieft wird.

Insgesamt muss der Umfang der vermittelten Inhalte mindestens 40 Zeitstunden umfassen. Die Inhalte sind in den Mindeststandards für die Kinder- und Jugendleiterinnen-/Jugendleiterausbildung des Landesverbandes der Evangelischen Jugend in Hessen niedergelegt (www.lvejh.de)



Beispielhaftes Programm eines Grundkurses

1. Wochenende

Freitag
Festlegen der Regeln für die Zusammenarbeit
Vorstellungsrunde und Kennenlernen
Spielpädagogik praktisch
Tagesausklang
Samstag
Erlebnispädagogische Kooperationsübungen
Großgruppenspiele
Rhetorik
Kleingruppenbildung zur Übernahme verschiedener Praxiserprobungsfelder beim 2. Seminar
Kreativworkshops I
Tagesausklang
Sonntag
Tagesbeginn
Organisation und Planung von Gruppenstunden und Projekten
Feedback



2. Seminar

Montag
Kleingruppenabsprachen für die von Teilnehmenden übernommenen Praxiserprobungsfelder
Recht und Aufsichtspflicht
Großgruppenspiele
Selbstwahrnehmung – Meine persönlichen Gaben
Kreativworkshops II
Tagesausklang
Dienstag
Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen
Entwicklungspsychologie
Großgruppenspiele
Workshops zur Lebenssituation
Beispiele:
– Verschuldung
– Suchtverhalten
– Verhaltensauffälligkeiten
– Essstörung
– Umgang mit Aggressionen
– Gewalt/Mobbing
Outdoor-Nachtaktion
Tagesausklang
Mittwoch
Religionspädagogik und Spiritualität
Strukturen/Aufbau der Evangelischen Jugend und der Evangelischen Kirche
Großgruppenspiele
Spielpädagogik
Tagesausklang
Donnerstag
Einführung in die Gruppendynamik
Großgruppenspiele
Kleingruppen zur Vorbereitung des Abschluss-gottesdienstes
Abschlussgottesdienst und Verleihung der Zertifikate
Abschlussfest (beide Veranstaltungen werden von den Teilnehmenden wesentlich selbstständig geplant und durchgeführt)
Tagesausklang



Freitag
Einzelreflexion der Teilnehmenden
Gesamtauswertung der Grundausbildung
Verabschiedung

Häufig werden die Kurse auch innerhalb von 5 Tagen durchgeführt, einzelne Inhalte ausgelagert oder in der Vorbereitung einer konkreten Praxisaktion aller Teilnehmenden eingefügt (z. B. Planung und Durchführung eines ein- bis zweitägigen Kindertages). Für die Teilnahme von Jugendlichen in Berufsausbildung ist die Verteilung der Inhalte auf 3 Wochenenden sinnvoll, da ihnen die Teilnahme an längeren Blockseminaren in der Woche oft nicht möglich ist. Zur Beantragung einer Jugendleiterinnen-/Jugendleitercard ist weiter der Nachweis über die Teilnahme an einem Kurs „Sofortmaßnahmen am Unfallort“ notwendig.



Fit for Kids

Training für Kinder- und Jugendgruppenleiterinnen/
Jugendgruppenleitern zwischen 13 und 15 Jahren

Dauer: 4 Tage in den Ferien

Ziele:

- Der Kurs soll Jugendliche im Konfirmationsalter ansprechen und zu einer Mitarbeit in der Evangelischen Jugend oder Kirchengemeinde motivieren.
- Jugendliche sollen in die Mitarbeit hineinschnuppern und einen begrenzten Verantwortungsbereich übernehmen können.
- Der Einstieg ins Ehrenamt erfolgt immer früher. Das Angebot greift diesen Trend auf und ist verbunden mit der Hoffnung, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zufriedener Mitarbeitende sind, die sich dadurch auch länger engagieren.

Das Ehrenamtlichentraining „Fit for Kids“ ist ein niedrigschwelligeres Angebot als der Grundkurs. Es ist kürzer, nimmt auf die jüngere Altersgruppe Rücksicht und ist inhaltlich auf einen begrenzteren Verantwortungsbereich abgestimmt. Eine Teilnahme an der Juleica-Grundausbildung kann in der Regel frühestens im darauf folgenden Jahr erfolgen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten zum Abschluss ein Zertifikat. Eine Jugendleiterinnen-/Jugendleitercard (Juleica) kann nicht ausgestellt werden, da mit diesem Kurs die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt werden. Die Jugendlichen erhalten nach Abschluss des Kurses eine Dokumentation mit den wichtigsten Inhalten und einer Vielzahl von Methoden und Spielen.

Inhalte:

- Rollenverständnis als Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Erwartungen anderer an den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin
- Schulung der Selbstwahrnehmung
- Öffentliches Auftreten/Rhetorik (z. B. als Methodenworkshop zur Präsentation von Geschichten)
- Planung von Gruppenstunden/Gruppenphasen
- Vermittlung organisatorischer Kompetenzen
- Grundstrukturen der Evangelischen Jugend
- Spielpädagogik (zum Beispiel exemplarischer Spieleabend)
- Basiswissen „Recht“ (zum Beispiel Aufsichtspflicht)
- Vermittlung von Leitungsstilen
- Spiritualität (z. B. in Form von Andachten oder einem Workshop „Erzählen biblischer Geschichten“)
- Kreative Methoden

Beispiel für den Ablauf eines Fit-for-Kids-Trainings:

1. Tag
Anreise, Zimmerverteilung
Grundstruktur des Kurses
Kennenlernen
Spielpädagogik Teil 1
Kreativworkshops
Tagesausklang/Andacht
2. Tag
Rollenverständnis als GruppenleiterIn
Leitungsstile
Evangelische Jugend – Was ist das?
Planung von Gruppenstunden
Nachtaktion (als Beispiel für die Durchführung besonderer Aktionen)
Tagesausklang/Andacht
3. Tag
Geschichten erzählen (Methodenworkshop und Rhetorik)
Präsentation und Auswertung der Workshop-ergebnisse in der Gesamtgruppe
Planung und Organisation des Abschlussabends in verschiedenen Schwerpunktgruppen
Abschlussabend mit diversen Beiträgen aus der Teilnehmendengruppe
Tagesausklang/Andacht
4. Tag
Spielpädagogik Teil 1
Reflexion
Übergabe der Zertifikate
Verabschiedung

start up!

Grundidee

Das start-up!-Programm ist ein erlebnis- und praxisorientierter Kurs für Jugendliche nach der Konfirmation. In regelmäßigen Treffen (14-tägig) über einen Zeitraum von 8 – 10 Monaten schulen die Jugendlichen verschiedene Kompetenzen und arbeiten in Praxisprojekten in der Gemeinde mit.

Die Jugendlichen erhalten am Ende der Ausbildung ein Zertifikat, mit dem die erworbenen Kompetenzen bescheinigt werden. Außerdem erwerben sie durch das start-up!-Programm die Voraussetzungen für den Erwerb der Jugendleiterinnen/Jugendleitercard (Juleica).

„Start up!“ steht für den Grundansatz einer partizipativen Jugendarbeit:

- Jugendliche wertschätzen (nicht Helferinnen oder Helfer, sondern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
- Nicht Schulung, sondern „Training on the job“
- Die Gaben von Jugendlichen entdecken und sie zum Engagement herausfordern
- Jugendliche bauen mit am Projekt „Gemeinde“

Besondere Chancen des start-up!-Projektes

Regionale Verankerung

- Anknüpfung an Konfer-Gruppe
- Konstituierung einer Gruppe mit Zukunftsaussichten
- Verbindung mit Praxisfeldern: Integration in die Gemeinde

Zeitraumen

- Entzerrung der Ausbildung (gegenüber der Juleica-Ausbildung), da sie auf ein Jahr verteilt ist
- Zeit für Gruppenbildung (langsameres Wachstum)

Verknüpfung der Inhalte mit Praxis

- Kennenlernen verschiedener Praxisfelder in der Gemeinde und in der Jugendarbeit

Begegnung mit Personen der Gemeinde

- Kennenlernen vieler Menschen aus der Gemeinde vor Ort (PfarrerIn/Pfarrer, Kirchenvorsteherinnen/Kirchenvorsteher, jugendliche und erwachsene Ehrenamtliche)
- Möglichkeit, Beziehungen aufzubauen, Kontakte zu knüpfen





Inhalte

Soziale Kompetenz

- Kommunikation und Empathie: Rhetorische Fähigkeiten, Zuhören, Mitfühlen
- Konfliktfähigkeit: Konfliktlösungen trainieren, Kritik annehmen lernen
- Teamfähigkeit: Einüben von Kooperation

Persönliche Kompetenz

- Wo komme ich her, wo will ich hin?
Meine Biografie, meine Motive
- Ziele setzen, Selbstmanagement
- Wer bin ich, was kann ich?
Individuelle Stärken entdecken
- Öffentliches Auftreten

Geistliche Kompetenz

- Was glaube ich, was glaubst du?
- Basics des Christseins
- Spirituelle Formen kennenlernen und aneignen

Leitungscompetenz

- Gruppe: Gruppenphasen, Gruppenrollen
- Stilvoll leiten: Leitungsstile, Gruppenpädagogik
- Rechts-ABC: Aufsichtspflicht, Jugendschutz etc.

Didaktische und methodische Kompetenz

- Spielpädagogik: Spielauswahl, Spiele anleiten
- Erzählen: lebendig und spannend
- Methoden der Gruppenarbeit: Erleben und Reflektieren

Organisatorische Kompetenz

- Projektmanagement: Planen, Durchführen und Auswerten eigener Projekte
- Den Träger kennenlernen: Unterstützungsstrukturen, Mitbestimmung

Ziele und Auswirkungen

- Ein Angebot für Jugendliche, das eine Brücke schlägt zwischen Konfirmanden- und Jugendarbeit
- Qualifizierung von Jugendlichen für Kinder-, Jugend- und sonstige Gemeindearbeit
- Jugendliche entdecken eigene Kompetenzen und übernehmen Verantwortung
- Jugendliche werden motiviert zum Engagement in der Gemeinde
- Eine neue Aktivgruppe in der Gemeinde entsteht

Erfahrungen

Das start-up!-Projekt ist im Jahr 2008 auf der Grundlage des württembergischen Traineeprogramms entwickelt worden. In rund 20 Projekten ist start up! seitdem in Kurhessen-Waldeck durchgeführt worden (Stand 2010/2011). Alle Gemeinden haben bisher ermutigende Erfahrungen mit dem Projekt gemacht.

Weitere Informationen, Material und Beratung bei der Umsetzung: Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit der EKKW, Oliver Teufel, Dino Nolte

Möglicher zeitlicher Ablauf des start-up!-Programms

1. Jahr
März
Vorstellung des start-up!-Programms in den Konfer-Gruppen
April
Konfirmationen
Mai: 2 Treffen
Start: Kennenlernen, Gruppenkonstituierung und Gruppenregeln
Spielpädagogik/Feedback-Regeln
Juni: 2 Treffen und 1 Wochenende
Planung und Organisation, Planung der Praxisphase
Teamarbeit/Planung des Wochenendes
Wochenende: <ul style="list-style-type: none"> • Entdecke, was in dir steckt – eigener Lebensweg/ Gaben • Spiritualität I
Juli und August
Sommerferien
September: 2 Treffen
Gruppendynamik
Rhetorik
Oktober: 1 Treffen und Herbstferien
Spiritualität II
November: 2 Treffen
Planung der Praxisprojekte
Erzählen kann jeder
Dezember: 1 Treffen und Weihnachtsferien
Spiritualität III

2. Jahr
Praxisphase I: ca. 3 Besuche in Gruppen und Mitarbeit
Praxisphase II: ca. 3 Besuche in Gruppen und Mitarbeit
Januar: Weihnachtsferien und 1 Treffen
Lebenssituation und Entwicklungspsychologie
Februar: 2 Treffen
Durchführung eines eigenständigen Projektes in der Gemeinde
Methoden für die Gruppenarbeit
Kommunikation und Umgang mit Konflikten
März: 1 Treffen und Abschlussfest
Strukturen der Landeskirche und der Evangelischen Jugend / Wie geht es weiter?
Gottesdienst mit Verleihung der Zertifikate und Abschlussfest
Juni: Anschlussseminar: Wochenende zum Erwerb der Juleica
Rolle und Selbstverständnis von Kinder- und Jugendleiterinnen/ Jugendleitern
Recht, Aufsichtspflicht, Versicherung

Gruppe Oh Gott?!

Crash-Kurse für Erwachsene Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit

In vielen Gemeinden sind erwachsene Ehrenamtliche in Kinder- und Jugendgruppen aktiv. Im Gegensatz zu den Jugendlichen sind sie oft über viele Jahre kontinuierlich engagiert. Nicht selten arbeiten sie auch im Kirchenvorstand oder anderen Gemeindegremien mit. Im Unterschied zu den Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist es ihnen oft nicht möglich, sich zu den vergleichsweise langen Juleica-Qualifikationen anzumelden. Familie und Beruf machen es schwer, an 3 – 5 tägigen Kursangeboten teilzunehmen. Andererseits besteht bei ihnen ein großes Bedürfnis nach Vernetzung und Austausch mit weiteren Engagierten in ähnlichen Situationen. In ihren Gemeinden sind sie manchmal die Einzigen, die aktiv in der Jugendarbeit mitarbeiten.

Fortbildungsangebote für diese Zielgruppe erzielen eine größere Resonanz, wenn sie nur eine, maximal zwei Übernachtungen bedeuten. Eine begleitende Kinderbetreuung während der Seminare erleichtert die Entscheidung, sich anzumelden.

Zielgruppen:

- Erwachsene ab mindestens 20 Jahre, die zu alt für den Grundkurs sind, aber als Mitarbeitende auf Freizeiten fahren oder Gruppen leiten (wollen)

- Mütter und Väter mit Kindern, die aufgrund ihrer biografischen Situation gerne in die Arbeit mit Kindern einsteigen wollen beziehungsweise schon in der Gruppenarbeit oder im Kindergottesdienst aktiv sind

Dauer: Zwei Tage, zwei- bis dreimal jährlich. Ergänzend dazu eintägige Fachtagsangebote

- Der Kurs ist praxisorientiert und bezieht sowohl die Fragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch deren Fähigkeiten ein.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben Kompetenzen für die Leitung von Gruppen. Gleichzeitig dient der Kurs dem Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Gemeinden und mit unterschiedlichen Kenntnissen.

Mögliche Inhalte:

- Gruppendynamik
- Kommunikation und Konflikte
- Teamwork
- Nähe und Distanz
- Setting, Finanzen
- Gruppen leiten
- Religionspädagogik und Spiritualität

Zum Abschluss erhalten alle Teilnehmenden ein Zertifikat sowie umfassendes Arbeitsmaterial mit den im Kurs verwendeten Methoden.



Begleiten und Fördern

Jugendliche und junge Erwachsene, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind, haben das Bedürfnis nach Gemeinschaft, nach Begleitung und Beratung. In ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit werden sie mit neuen Situationen konfrontiert, sind sie Konflikten ausgesetzt und werden sie auf vielfältige Weise gefordert. Damit sie motiviert und mit Freude bei der evangelischen Jugendarbeit bleiben, müssen sie gefördert und begleitet werden. Neben Angeboten zur Fortbildung in spezifischen Arbeitsgebieten ist der Austausch im Mitarbeitendenkreis oder im Team eine gute Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und von den Stärken und den Erfahrungen der anderen zu profitieren. Bei auftretenden Schwierigkeiten brauchen Ehrenamtliche eine Begleitung, die ihnen beratend zur Seite steht.

Zur Begleitung Ehrenamtlicher gehört die wertschätzende Anerkennung, zum Beispiel der Dank auf einer gemeinsamen Dankeschönfreizeit. Gute Arbeitsbedingungen und Partizipationsmöglichkeiten sowie die Übernahme von Fahrtkosten für Fortbildungen und der Zugang zu benötigten Arbeitsmitteln sind Teil der Begleitung Ehrenamtlicher. Die Begleitung und Beratung Ehrenamtlicher umfasst neben der fachlichen und wertschätzenden Komponente auch seelsorgerliche Begleitung und Förderung der Persönlichkeitsbildung.

Mitarbeitende wollen in ihrem Verband respektiert sein und einen wichtigen Beitrag für die gemeinsame Idee zu leisten. Mitarbeitendenbegleitung ist bewusst gestaltete Beziehungsarbeit zwischen Verantwortlichen und



Ehrenamtlichen und auch unter den Ehrenamtlichen selbst. Die Wege und Konzepte für Beratung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vielfältig und stets den Gegebenheiten vor Ort anzupassen. Die Verantwortlichen für das Begleitungs- und Beratungskonzept müssen hinter dem stehen, was sie den Ehrenamtlichen anbieten, und müssen die Beziehung zu den Mitarbeitenden auch leben wollen.

Personale Begleitung

In der Grundausbildung Ehrenamtlicher wird viel Wert auf die persönliche Auseinandersetzung mit Glaubens- und Wertefragen und auf die Entwicklung der Persönlichkeit gelegt. Jugendliche bekommen Impulse aus vielen verschiedenen Lebensbereichen und leben in der Spannung zwischen Anspruch und Wirklichkeit in all diesen Bereichen. Die Erwartungen der Schule, der Freunde, der Familie und des Verbandes, in dem sie sich ehrenamtlich engagieren, befinden sich nicht selten in Konkurrenz zueinander. Die Mitarbeitenden stehen vor der Aufgabe, Schwerpunkte zu setzen und ein gutes Gleichgewicht zwischen ihren Lebensbereichen herzustellen.

In diesem stetigen Aushandlungsprozess brauchen Ehrenamtliche Begleitung und Hilfestellungen. Während ihrer aktiven Zeit als ehrenamtlich Mitarbeitende brauchen sie Menschen, denen sie sich anvertrauen können, die sie auf ihrem Weg zur eigenen Identität begleiten und Hilfestellungen bei der Bewältigung eigener Probleme geben. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, die eigenen Wünsche und Bedürfnisse zu reflektieren und ihren eigenen Weg zu finden. Die Aufgaben im Bereich der personalen Begleitung sind zeitintensiv. Vertrauen und Offenheit im Gespräch wachsen nur dann, wenn Zeit für Beziehungen und Gespräche vorhanden ist und die Mitarbeitenden sich angenommen fühlen. Vertrauen sie sich in einem Beratungsgespräch dem oder der Verantwortlichen an, muss die Schweigepflicht gewährleistet sein. Dies ist besonders dann transparent zu machen, wenn unerfahrene Ehrenamtliche in diesem Bereich Aufgaben übernehmen.

Ehrenamtliche brauchen ein Gegenüber, das ihnen wertschätzend und offen begegnet. Die Mitarbeit in der Jugendarbeit erfordert in vielen Bereichen die Auseinandersetzung mit der eigenen Person. In dem Alter, in dem Jugendliche als Ehrenamtliche der Evangelischen Jugend aktiv sind, ist dies eine schwere Aufgabe. Fingerspitzengefühl und echtes Interesse an den Personen sind Grundvoraussetzung für gelingende Reflexionseinheiten mit einer Gruppe ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Fachliche Betreuung

Jugendliche müssen wissen, wer ihnen auf Fachfragen Antwort geben kann, wo Fachleute und Profis zu finden sind, wo Rat und Auskunft zu bekommen ist und mit wem kooperiert werden kann. Darüber hinaus ist der Zugang zu Arbeitshilfen zu klären:

Wo gibt es wichtige Informationen im Internet, welche Materialien findet man in Medienzentralen oder übergeordneten Stellen? Wer bietet konkrete Hilfestellung bei Praxisfragen an? Die Betreuung kann hier von Beratungsgesprächen bis hin zur Begleitung im Arbeitsfeld reichen. Gerade im Bereich der fachlichen Beratung lohnt es sich, innerhalb eines Kirchenkreises Netzwerke aufzubauen, um sich gegenseitig zu unterstützen und zu entlasten. Der Aufbau einer Informationsbörse für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in Kooperation von Gemeinden und Dekanaten leichter möglich als im Alleingang. Beim Aufbau eines solchen Netzwerkes ist die Einbindung von erfahrenen Ehrenamtlichen gewinnbringend.

Die fachliche Begleitung der Mitarbeitenden umfasst die drei Teilbereiche Reflexion, Beratung und Fortbildung.

Reflexion

Durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen kann schon einige Vorarbeit für den Bereich Reflexion geleistet werden. Mitarbeitende sollten wenn möglich nicht alleine für einen Bereich zuständig sein, sondern zu zweit oder im Team Aufgaben erledigen. Die Perspektive der anderen und der Austausch untereinander ermöglichen eine bessere Sicht und Einschätzung der Situation. Probleme können schneller erkannt werden, und die Hemmschwelle, sich bei Schwierigkeiten Hilfe von außen zu holen, sinkt. Das Benennen von Schwierigkeiten wird nicht sofort auf die eigene Person bezogen. Ehrenamtliche sollten in regelmäßigen Abständen zur Reflexion der eigenen Arbeit angehalten und angeleitet werden. Hilfe für mehr Zufriedenheit in der Arbeit und die Vorbeugung von größeren Konflikten und Frustrationen stehen hier im Vordergrund.

In welcher Form und in welchen zeitlichen Intervallen solche Reflexionseinheiten organisiert werden, hängt stark vom Arbeitsgebiet und den Strukturen vor Ort ab. Im Rahmen eines Mitarbeitendenkreises kann dies ebenso geleistet werden wie auf einem Klausurwochenende für ehrenamtlich Mitarbeitende. Die Integration erfahrener Ehrenamtlicher in den Reflexionsprozess entlastet nicht nur die Verantwortlichen, sondern gibt jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtige Impulse für ihre Arbeit und die Auseinandersetzung mit zentralen Fragestellungen des ehrenamtlichen Engagements.



Beratung

Durch Reflexion erkennen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wo sie Beratungsbedarf haben und Hilfe benötigen. Die gewonnenen Erkenntnisse sinnvoll in einen Beratungsprozess zu überführen bedarf Finger-spitzengefühl. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass die Beratung als eine Form von Bevormundung für unzureichend empfundene Arbeit wird. Sie stellt vielmehr eine Methode dar, Jugendliche zu entlasten und sie zu qualifizierten Tätigkeiten zu befähigen. Dies ist gleichzeitig Grundlage, um mit sich und den eigenen Leistungen zufrieden zu sein. Auch in diesem Bereich kann der Rückgriff auf erfahrene Ehrenamtliche die Beratungssituation erleichtern. Bei der fachlichen Beratung Jugendlicher werden immer die Fragen der eigenen Identität und Lebensbewältigung und die Fragestellungen, die im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Mitarbeit bedeutsam werden, im Blickfeld sein. In Hinblick auf die Entwicklungen des „neuen“ Ehrenamts, in dem Jugendliche ihr Engagement nach Gesichtspunkten der Verwertbarkeit für ihre eigene Zukunft planen, kommt diesem Beratungsbereich mehr Bedeutung zu. Wenn sich Jugendliche innerhalb des Engagements verändern, in einen anderen Bereich wechseln oder die Mitarbeit beenden wollen, können diese Übergänge durch regelmäßige Beratungsgespräche für alle Beteiligten befriedigend gestaltet werden.

Fortbildung

Mit der Grundausbildung (Jugendleiterinnen-/Jugendleitercard) wird in der Regel ein breites Spektrum an Grundwissen und Grundkonzepten evangelischer Jugendarbeit vermittelt. Nach dem Einstieg in die ehrenamtliche Tätigkeit kristallisieren sich bei den Jugendlichen ihre Vorlieben sowie Stärken und Schwächen heraus. Um für ihre Mitarbeit gut qualifiziert zu sein, brauchen sie Fortbildungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen. Hier können auch längerfristige Fortbildungen zur Förderung spezieller Fachkompetenzen angeboten werden (Spiel- und Theaterpädagogik, ehrenamtlich engagierte Leitung, Öffentlichkeitsarbeit, Umgang mit Konflikten, Geschlechtsbewusste Arbeit u. v. a. m.). Die Aufgabe der Verantwortlichen für die Jugendarbeit liegt darin, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Fortbildungsmöglichkeiten allgemein, Angebote der Gemeinde, des Kirchenkreises oder überregionaler Träger zu informieren und mit ihnen gemeinsam zu überlegen, welche Fortbildungen geeignet oder sogar notwendig sind. Es ist zudem wünschenswert, dass die Jugendlichen einen Zuschuss für die Finanzierung der Fortbildungen erhalten oder dass die Kosten ganz übernommen werden. Bei knappen personellen und finanziellen Ressourcen können Kooperationen mit anderen Organisationen, Gemeinden und Kirchenkreisen eine größere Vielfalt von Angeboten ermöglichen. Im Rahmen fachlicher Begleitung ist es wichtig, dass alle



Teilbereiche als ein Ganzes gedacht werden und sich konzeptionell aufeinander beziehen. Ohne praktizierte Reflexion der eigenen Arbeit ist eine gezielte Beratung und Hilfestellung schwierig. Die Entscheidung, welche Fortbildungsangebote notwendig und sinnvoll sind, basiert ebenfalls auf den Ergebnissen der Reflexion der Arbeit und der Beratung der Jugendlichen. Fachliche Betreuung ist eine Bringschuld der Verantwortlichen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Aufgaben übertragen, in denen sie selbstständig agieren können und sollen. Es wäre unverantwortlich, sie dabei allein zu lassen.

Gemeinschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen oft aus den eigenen Reihen. Neben dem Kompetenzerwerb und dem Sammeln vielfältiger Erfahrungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen motiviert einen Teil der Engagierten die Teilhabe am Beziehungsgeflecht Evangelischer Jugend. Erlebt wurde diese Gemeinschaft in Jugendgruppen, in offenen Treffs oder auf Freizeiten. Es soll etwas weitergegeben werden von dem, was sie selbst erlebt haben. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen brauchen weiterhin die Bezieh-

ungen und die eigenen Gruppenerfahrungen, damit sie Kraft und Ideen sammeln, die sie für ihre Tätigkeit als Ehrenamtliche einsetzen können. Die Mitarbeitenden sind eine Gemeinschaft mit einem Ziel. Sie sind Weggefährten und Lerngemeinschaft und keine Ansammlung von Einzelkämpfern.

In Sitzungen und Treffen der Mitarbeitenden brauchen die sozialen Komponenten neben den rein planerischen und inhaltlichen Elementen genügend Raum. Jugendliche sollen neben der Arbeit am Thema auch die Möglichkeit zum persönlichen Austausch, zur Reflexion der eigenen Person im Miteinander haben und gemeinsam Glauben leben. Werden diese Komponenten beim Planen von Sitzungen und Treffen berücksichtigt, steigert dies die Produktivität des inhaltlichen Teils. Andernfalls nehmen sich die sozialen Bedürfnisse den Raum, den sie brauchen, auf Kosten der Inhalte, was meist zu Frustrationen führt. Ehrenamtlichentreffen als Arbeitstreffen mit einem bewusst gestalteten gruppenorientierten Anteil und der Möglichkeit des ungezwungenen Austauschs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ermöglichen Gruppenerfahrungen, die motivieren, aktiv für die Ziele der Evangelischen Jugend zu arbeiten.



Der Mitarbeitendenkreis oder andere Team- und Vorbereitungstreffen sind auch die Geburtsstätte neuer Ideen und ein Laboratorium für inhaltliche Gestaltung von Jugendarbeit. Gemeinsam werden kreative Ansätze entwickelt und in die Tat umgesetzt. Bei der Pflege der Gemeinschaft ist darauf zu achten, dass die Gruppe der Mitarbeitenden offen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleibt und nicht zu einer engen Freundschaftsclique wird. Damit auch über einen langen Zeitraum gute Zusammenarbeit möglich ist, müssen die Teilnehmenden lernen, Konflikte auszusprechen und konstruktiv zu lösen.

Aufgabe der Verantwortlichen ist es, die Jugendlichen mit ihren unterschiedlichen Begabungen und Interessen wahrzunehmen und dafür Sorge zu tragen, dass sich die Mitarbeitenden in ihrer Unterschiedlichkeit akzeptieren lernen. Die Gemeinschaft der Ehrenamtlichen ist nicht auf die eigene Gemeinde beschränkt, sondern kann sich auch über Gemeindegrenzen ausweiten. Der Kontakt zu anderen Mitarbeitenden der Evangelischen Jugend ist fruchtbar für die eigene Arbeit. Deshalb ist es wichtig, ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, an übergreifenden Treffen teilzunehmen. Ein Beispiel hierfür ist die Teilnahme an Jugendforen des Kirchenkreises oder dem Landesjugendforum.

Anerkennung und Wertschätzung

Ziele der Beratung und Begleitung Ehrenamtlicher sind neben der fachlichen Qualifikation vor allem das Bewahren der Freude an der Arbeit und die Motivation zu kontinuierlichem oder zeitlich begrenztem Engagement in der evangelischen Jugendarbeit. Maßgebend für die Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die erfahrene persönliche Wertschätzung und Anerkennung. Dies kann nicht allein durch die Verantwortlichen geleistet werden.

Ein großer Teil der Anerkennung geht von den Teilnehmenden aus. Bei den Verantwortlichen liegt die Aufgabe, die Mitarbeit der Ehrenamtlichen in der Öffentlichkeit darzustellen und selbst in geeigneter Weise Anerkennung und Wertschätzung zum Ausdruck zu bringen. Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Arbeitshilfen, die klare Definition von Arbeitsbedingungen, die Erstattung von Aufwendungen und die Förderung von Fortbildungsangeboten bringen ebenfalls Wertschätzung und Anerkennung zum Ausdruck. Darüber hinaus ist es je nach Arbeitsbereich möglich, durch Gottesdienste, Feste und Freizeiten über das Jahr verteilt Akzente zu setzen und immer wieder die Arbeit der Mitarbeitenden zu würdigen und den Wert ihres Engagements zu betonen.

Die Einführung von Perspektivgesprächen für Ehrenamtliche ist ein interessanter, die Beratung ergänzender Ansatz für mehr direktes Feedback. Gemeinsam mit den Jugendlichen wird einmal im Jahr Rückschau auf das

vergangene Jahr gehalten und über Perspektiven und Wünsche für das kommende Jahr gesprochen. Die Ergebnisse werden in einem Protokoll festgehalten, das als Grundlage für das kommende Gespräch dient. Jugendliche erhalten in diesem Gespräch ein qualifiziertes Feedback von den Verantwortlichen für die Jugendarbeit und lernen sich selbst besser einzuschätzen.

Grenzen des Engagements

Es gibt Jugendliche, die sich als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders intensiv engagieren. Sie sagen sofort „Ja“, wenn eine Aufgabe zu erledigen ist. Für ihre Person ist in ihrer aktuellen Lebensphase genau dies jetzt dran. Sie entwickeln sich an den Aufgaben, beziehen ihr Selbstbewusstsein daraus, entwickeln ihre Persönlichkeit weiter und erwerben ganz nebenbei unterschiedlichste Qualifikationen. Verantwortliche in der Jugendarbeit sehen so ein Engagement gerne, da in der Jugendarbeit etwas vorgeht.

Manchmal aber gerät etwas aus der Balance. Vor lauter spannendem und ausfüllendem Engagement kommt auf einmal die Schule oder die Ausbildung zu kurz. Das Lernen wird vernachlässigt, die Aufgaben für die Schule geraten in den Hintergrund, Problemen in Schule und Ausbildung wird aus dem Weg gegangen. Verantwortliche sollten einen Blick und ein Gespür dafür entwickeln, ob das Engagement angemessen für die Lebenssituation der Mitarbeitenden ist. Bei einer Schiefelage liegt für Verantwortliche in der Jugendarbeit eine wichtige Aufgabe vor. In guter Art und Weise ist in persönlichem Gespräch die Situation anzusprechen, Hilfen anzubieten und gegebenenfalls vorübergehend das ehrenamtliche Engagement einzuschränken.



Praxis

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für gelingende Beratungen

Eine Methode ist nur so gut wie die Menschen, die mit ihr arbeiten. Die Beratung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihren Praxisfeldern setzt eine reflektierte Beziehung zwischen Verantwortlichen und Ehrenamtlichen als Vertrauensbasis voraus. Verantwortliche und Ehrenamtliche müssen sich kennen und schätzen. Im günstigsten Fall existiert schon eine Feedback-Kultur der unterstützenden und klärenden Rückmeldungen. Praxisberatung ist ein Instrument der Mitarbeitendenbildung, bei dem die Aneignung von Fachkenntnissen in die Entfaltung der gesamten Persönlichkeit eingeordnet ist.

Für eine gelingende Fachberatung sind bestimmte Rahmenbedingungen notwendig, die die Verantwortlichen sichern müssen:

1. Beratung unterstützt Ratsuchende bei Entscheidungen und nimmt sie ihnen nicht ab!
2. Beratung sollte immer wieder angeboten werden, eventuell in institutionalisierter Form.
3. Beratung braucht ein entsprechendes Setting. Dazu gehören Ort, Rahmen und die Organisation der Beratung. Beratende sollten sich auf die Beratungssituation gut vorbereiten.
4. Beratende benötigen entsprechende Fachkompetenz (siehe unten).
5. Beratende sollten ihre eigenen Kompetenzen und Grenzen kennen und gegebenenfalls die Ehrenamtlichen zu einer Fachberatung an andere Personen weitervermitteln.
6. Beratende brauchen einen Überblick über weitere (spezifische) Beratungsstellen.



Stichpunkte zur Gesprächsführung

Hier sind einige Stichpunkte zur Gesprächsführung aufgezählt, die für alle Beratungsmethoden hilfreich sind.

Ablauf:

- Nach dem Thema fragen, erzählen lassen
- Nachfragen zur Detailklärung
- Zusammenfassen, sagen, was man gehört hat
- Die Ratsuchende oder den Ratsuchenden bitten, ihre/ seine Lösungsideen vorzustellen

Ziel:

Durch Diskussion die Ratsuchende oder den Ratsuchenden bei der Entscheidungsfindung/Lösungsfindung unterstützen.

ACHTUNG: Ratsuchende oder Ratsuchender muss die Entscheidung treffen, nicht Beraterin beziehungsweise Berater!

Haltung:

Empathisch, authentisch, kompetenzorientiert

Techniken:

- Offenes Fragen
- Ich-Du-Botschaften

Zusammenfassen, Spiegeln von Verbalem und Nonverbalem (Körpersprache, Inhalte etc.)

Die Verantwortlichen müssen für sich selbst entscheiden, welche Methoden in ihrem Arbeitsfeld verwirklicht werden können.

Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung ist eine strukturierte, gegenseitige Beratung gleichgestellter Personen eines Handlungsfeldes.

Kollegiale Beratung ist für viele Fälle geeignet und gut erlernbar.

Sie eignet sich besonders für größere Gruppen ab 6 Personen, die einerseits einen intensiven Austausch über ihre Arbeits- und Engagementfelder pflegen wollen, sich andererseits aber konzentriert und intensiv zu aktuell wichtigen Problemsituationen beraten wollen.

Zeitraumen:

etwa 35 – 60 Minuten oder mehr (je nach Gruppengröße)

Zielgruppe:

Leitungsteams; Mitarbeitendenkreis

Gruppengröße:

6 – 12 Personen

Setting:

- Einladendes Sitzungszimmer mit Stuhlkreis, Getränken und Snacks
- Störungen vermeiden (zum Beispiel Handys ausschalten; „Bitte-nicht-stören“-Schild an die Tür hängen)

Ziele:

- Reflexion des Handelns
- Schnelle Problemlösung
- Konzentrierte Wahrnehmung spezieller Problemsituationen in größeren Mitarbeitendengruppen
- Erweiterung der Wahrnehmung und des Verstehens
- Erweiterung der Handlungskompetenz der Ratsuchenden oder des Ratsuchenden und der Berater
- Entlastung der Mitarbeitenden

Beschreibung:

Kollegiale Beratung kann zur Reflexion der Arbeit von Ehrenamtlichen und zur konkreten Problembearbeitung eingesetzt werden. Es empfiehlt sich, im Mitarbeitendenkreis nachzufragen, ob es Interessierte für die Gründung einer Beratergruppe gibt.

Die ersten Treffen der Gruppe sollten von Verantwortlichen moderiert werden, später kann die Moderation in der Gruppe wechseln und die oder der Verantwortliche kann sich zurückziehen.

Vertraulichkeit und Verbindlichkeit sind Grundvoraussetzungen für kollegiale Beratung. Da pro Sitzung nur ein bis zwei Fälle besprochen werden, sollte die Zahl der Treffen der Anzahl der Gruppenmitglieder entsprechen, damit alle Mitglieder die Möglichkeit haben, ihre Arbeit zu reflektieren.

Ablauf:

1. Klärung von Moderation und Ablauf (etwa fünf Minuten)

- Die Beratungsgruppe arbeitet ohne eine von außen kommende Leitungsperson (Moderation).
- Zu Beginn der kollegialen Beratung wird vereinbart, wer die Sitzung moderiert, wer die Zeit strukturiert und Übergänge macht, wer Anfang und Ende einläutet. Kurz wird an den Ablauf erinnert, bzw. neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin eingeführt.

2. Runde (etwa zehn bis fünfzehn Minuten)

Alle Teilnehmenden berichten kurz, was sie gerade in ihrer Arbeit / Gruppe / Mitarbeiterteam etc. beschäftigt. Auch diejenigen, die nichts zu berichten haben, beteiligen sich an der Runde. Gibt es bestimmte Probleme oder Fragen, die einer ausführlichen Beratung bedürfen, werden diese kurz dargestellt und ein Beratungsbedürfnis angemeldet. Die Moderation hat die Aufgabe, genau zuzuhören und Teilnehmer einerseits darauf hinzuweisen, dass sie in dieser Runde nur einen kurzen Einblick in ihre Arbeit geben, andererseits nachzufragen und dazu zu ermutigen, sich Raum für eine anschließende intensivere Beratungsrunde zu nehmen.

3. Problemfindung (fünf Minuten)

Nach der Runde fasst die Moderation kurz zusammen, wer welchen Gesprächsbedarf angemeldet hat. In der Regel können nicht mehr als zwei Fälle intensiver besprochen werden. Haben mehr Personen

