



FREIWILLIGE VOR!

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

Inhalt

Geleitwort 4

Vorwort 5

Verantwortliche und ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit 6

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 14

Einzelne Arbeitsfelder in evangelischer Jugendarbeit

Gruppenarbeit – Projektarbeit – Freizeiten – Offene Arbeit – Besondere Veranstaltungen und Events – Schulbezogene Jugendarbeit – Geschlechtsspezifische Jugendarbeit – Seminare

Übergreifende Arbeitsfelder evangelischer Jugendarbeit

Aus- und Fortbildung – Begleitung und Beratung – Öffentlichkeitsarbeit – Lobbyarbeit – Gremienarbeit

Aufgaben in den Arbeitsfeldern

Gruppenpädagogik – Inhalten Gestalt geben – Theologische Sprachfähigkeit – Beziehungsarbeit und Seelsorge – Diakonisches Handeln – Organisation und Management – Ebenen der Arbeitsfelder

Ehrenamtliche fördern 20

Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Profil statt Lückenbüßer – Arbeitsfeld und Anforderung – Potenzielle Mitarbeitende – Erster Kontakt und Ansprache

Praxis: Fragen zur Gewinnung Ehrenamtlicher

Arbeitsbogen für Aufgabenbeschreibung

Stellenbeschreibung

Orientierungsphase

Tipps für die Gewinnung neuer Mitarbeitender

Start in die ehrenamtliche Mitarbeit 26

Zu Anfang etwas Theorie

Anleitung, Beratung und Begleitung – Grundausbildung (Juleica) – Absprachen und Vereinbarungen – Aufsichtspflicht und Leitungsaufgaben von Ehrenamtlichen – Einführung und Segen

Praxis: Qualifikationsangebote für Ehrenamtliche

Grundausbildung, Jugendleiter/innencard (Juleica) – start up! – Fit for Kids-Gruppe – Oh Gott?! „Crash-Kurs“ für erwachsene Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit

Begleiten und Fördern 38

Personale Begleitung – Fachliche Betreuung – Reflexion – Beratung – Fortbildung – Gemeinschaft der Mitarbeitenden – Anerkennung und Wertschätzung – Grenzen des Engagements

Voraussetzungen und Rahmenbedingen für eine gelingende Beratung 44

Stichpunkte zur Gesprächsführung – Kollegiale Beratung

Fortbildungsangebote in der Gemeinde 48

- MitarbeiterInnenseminare
- Sprechstunde
- Tutoren
- Regelmäßige Besprechungen und Schulungen
- Mitarbeiterschulung (MAS)
- Schulung auf einem Segelschiff
- Beratung im Mitarbeitendenkreis
- Praxisgespräch
- 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 Stichworte 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 – Erstattungen – Freistellungen – Versicherungsschutz

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:

Dr. Stock oder Bischof

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 Mappe 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 Informator 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 evangeli-

scher 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt die bereits Aktiven an dem Prozess der Werbung neuer Mitarbeitender. 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 Arbeitsmöglichkeiten 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 Mitarbeitendenkreis
- 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 einige Grundvoraussetzungen erfüllen oder das Potenzial

Tipps für die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Auf potenzielle Ehrenamtliche zugehen, sie ansprechen und fragen. Dies gilt beispielsweise 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

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 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 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 – JugendleiterInnencard (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. JugendleiterInnenkurse 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 und TeilnehmerInnen sollte mindestens 2 Jahre betragen.
- Die Altersspanne der zu Betreuenden sollte nicht zu groß sein, maximal 3 Jahre.
- Mindestens 2 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 unver-

bindliche 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.



Grundausbildung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit – JugendleiterInnencard (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 Ausbildung des Landesverbandes der Evangelischen Jugend in Hessen niedergelegt (www.lvejh.de)



Beispielhaftes Programm eines Grundkurses

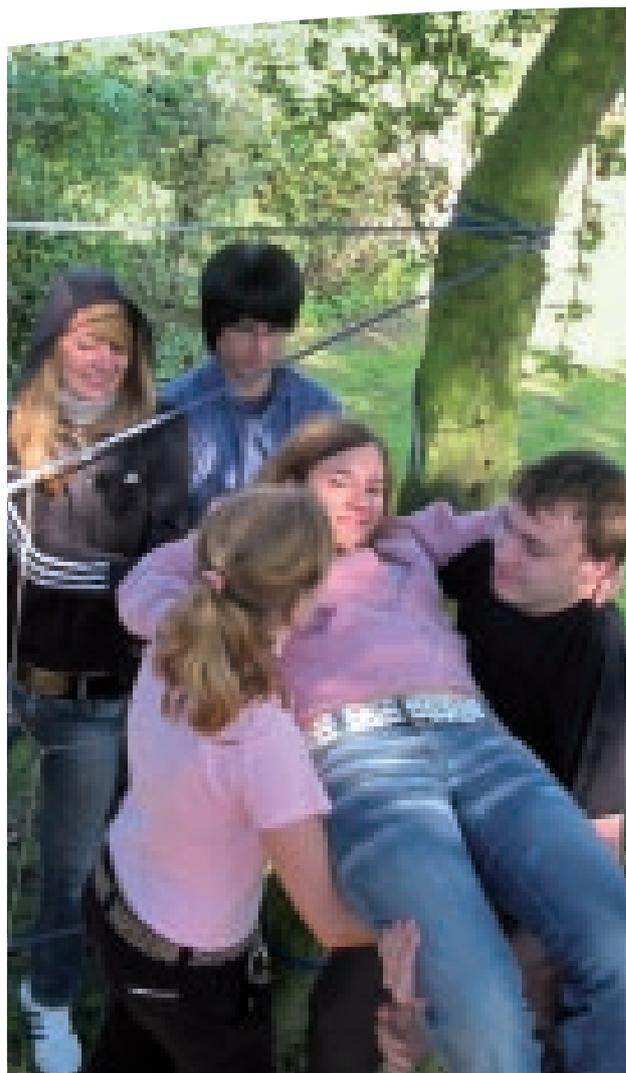
1. Wochenende

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 1–2-tägigen 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-card ist weiter der Nachweis über die Teilnahme an einem Kurs „Sofortmaßnahmen am Unfallort“ notwendig.



start up! Praxisbeispiele

Fit for Kids

Training für Kinder- und JugendgruppenleiterInnen 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 Mitarbeiter auch zufriedener Mitarbeiter sind, die sich dadurch gegebenenfalls 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 begrenzten 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 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

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 sich durch das start-up!-Programm die Voraussetzungen für den Erwerb der Jugendleitercard (Juleica).

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

- Jugendliche wertschätzen (nicht HelferInnen, sondern MitarbeiterInnen)
- 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 Gemeinde

Zeitraumen

- Entzerrung (gegenüber Juleica-Ausbildung), weil Verteilung auf ein Jahr
- 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, KirchenvorsteherInnen, 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

Leitungskompetenz

- Gruppe: Gruppenphasen, Gruppenrollen
- Stilvoll leiten: Führungsstile, 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 Gemeindegarbeit
- 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-Programm ist keine absolute Neuerung. Es bündelt innovative Formen der Jugendarbeit mit bewährten Ausbildungsmodulen der Gruppenleiterausbildung (Juleica). Das start-up!-Programm beruht auf dem TRAINEE-Programm, das vom Evangelischen Jugendwerk in Württemberg (ejw) entwickelt wurde. Es ist im Bereich der Württembergischen Landeskirche vielfach durchgeführt worden.

Das TRAINEE-Konzept ist publiziert worden in: G. Kanzleiter/R. Krebs, „Das TRAINEE-Programm. Kompetenzen trainieren, Jugendliche gewinnen, Engagement fördern“.

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/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 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 Eh-



renamtlichen 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 Fingerspitzengefühl. 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 (JugendleiterInnencard) 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 Gan-



zes 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 Beziehun-

gen 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.



fotoc

fotolia

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 vorangeht.

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 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 Beratungs-

**Foto
Kollegiale
Beratung**

bedarf angemeldet, ist es deren Aufgabe (nicht die der Moderation) untereinander zu klären, wer mit seinem Fall zurücksteht.

4. Vortragen der Problemsituation (etwa fünf Minuten)

Ein Gruppenmitglied stellt sein Problem vor und versucht, dies so gut wie möglich zu fokussieren.

Regel: Es wird dabei nicht unterbrochen. Alle Teilnehmenden folgen aufmerksam und konzentriert, achten auf körpersprachliche Signale wie Stimme, Haltung und Tonfall, die Reihenfolge der Information und eigene Empfindungen.

Die Zeitspanne mag kurz erscheinen. Es zeigt sich aber, dass fünf Minuten konzentrierte und nicht unterbrochene Problemdarstellung in der Regel ausreichen. Die Aufgabe der Moderation ist es, nach vier Minuten darauf hinzuweisen, dass das Gruppenmitglied langsam zum Ende kommen muss.

5. Nachfragen (etwa fünf Minuten)

Die Teilnehmenden können Informations- und Verständnisfragen stellen.

Regel: Es sind nur Informations- und Verständnisfragen erlaubt, keine Diskussion!

6. Sammeln von Assoziationen (etwa zehn Minuten)

Die Teilnehmenden sammeln Assoziationen, Empfindungen, Phantasien, die die Situation bei ihnen ausgelöst hat, und äußern eigene Einfälle.

- Mit wem identifiziere ich mich am meisten, und warum?
- Was hat die Art und Weise, wie der Fall vorgestellt wurde, bei mir ausgelöst?
- Es werden noch keine Lösungen eingebracht.

Regel: Die oder der Vortragende hält sich während dieser Phase ganz zurück, auch wenn es schwer fällt, nicht sofort etwas richtig stellen zu können, und konzentriert sich darauf, alles aufzunehmen, was der Gruppe zu der Situation einfällt. Dazu ist es sinnvoll, dass er sich etwas aus dem Stuhlkreis heraus setzt.

Die Teilnehmenden sollen über ihn reden, als wäre er nicht dabei.

- Der Vorstellende wird nicht direkt angesprochen.
- Es wird in 3. Person (er/sie) über ihn/sie gesprochen.
- Der Problemdarsteller wird vor dieser Runde darauf hingewiesen, dass es nicht ihre/seine Aufgabe ist, das Problem später richtigzustellen (keine Rechtfertigung). Die beratenden Gruppenmitglieder sind keine Experten, und sie sammeln nur Ideen und Impulse, die sowohl hilfreich als auch nicht hilfreich sein können. Aufgabe des Problemdarstellers ist es, nur aus den geäußerten Gedanken das für sie/ihn Hilfreiche herauszufiltern.
- Die Teilnehmenden formulieren ICH-Aussagen. Sie urteilen nicht, sondern stellen ihre Gefühle und Gedanken dar.

- Die Moderation achtet besonders auf die korrekte Durchführung der ICH-Aussagen. Ihre Aufgabe ist es auch, den/die ProblemdarstellerIn vor übergriffigen und beurteilenden Aussagen der Teilnehmenden zu schützen.

7. Rückmeldung (etwa fünf Minuten)

Der oder die Vortragende teilt der Gruppe mit, welche der vorgebrachten Ideen und Einfälle für sie oder ihn hilfreich scheinen, und bedankt sich für die Zeit, die sich die Gruppe für das Problem genommen hat.

Regel: Die Gruppe hört still zu.

8. Zweite Problemsituation

Siehe Punkt 4 – 7

9. Abschlussrunde (etwa fünf Minuten)

- Wie haben die Teilnehmenden die Beratung empfunden?
- Wie haben die Problemdarsteller die Beratung empfunden?
- Wie war die Moderation der Beratung?

Fortbildungsangebote in der Gemeinde/im Arbeitsfeld

MitarbeiterInnenseminare

Beispiel aus der Evangelischen Jugend Vollmarshausen

Zeitraumen:

2x im Jahr, jeweils ein Wochenende (Freitagabend bis Sonntagmittag)

Zielgruppe:

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen im Alter von 15 bis 24 Jahren

Gruppengröße:

8–16, abhängig vom Thema

Setting:

Einladendes, gemütliches Selbstversorgerhaus, in der Regel in der näheren Umgebung (keine weiten Anreisen, um genügend Zeit miteinander zu haben)

Finanzierung:

„Maßnahmenförderungsrichtlinien“ der Evangelischen Jugend in Hessen (Zuschüsse für die Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeitern), oder Kirchlicher Jugendplan der EKKW (Richtlinie 3, Zuschüsse für Maßnahmen mit spirituellen oder religionspädagogischen Inhalten), politische Gemeinde, Kirchengemeinde und möglichst geringer TeilnehmerInnenbeitrag.

Ziele:

- Qualifizierung der MitarbeiterInnen, wie z. B. Ausbildung kommunikativer Kompetenz, Schulung der Selbstwahrnehmung, Kennenlernen ganzheitlicher Lernmethoden, Aneignung von Methoden für die Arbeit, Auseinandersetzung mit dem eigenen Glauben, Sprachfähigkeit in Glaubensfragen einüben etc.
- Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls/des Gruppengefühls
- Motivation zur weiteren Mitarbeit

Beschreibung:

In den monatlich stattfindenden MitarbeiterInnentreffen werden mögliche Themen für die MitarbeiterInnenseminare gesammelt. Dementsprechend werden ReferentInnen und geeignete Tagungshäuser ausgewählt. Themen der Seminare waren bisher z. B.: Spielpädagogik, geschlechtsbewusste Jugendarbeit, Theaterpädagogik, Religionspädagogik, Erlebnispädagogik, Arbeit mit Kindern, Rhetorik, Erste Hilfe/lebensrettende Sofortmaßnahmen.

Der größte Teil der Ehrenamtlichen besitzt die Juleica, d. h. ein Basiswissen über pädagogische, rechtliche und methodische Inhalte wird vorausgesetzt.





Folgender Seminarablauf hat sich bewährt:

Freitagabend
Ankommen
Gemütliches Abendessen
Arbeitseinheit (Einführung in das Seminarthema)
Tagesabschluss
Samstag
Frühstück
Arbeitseinheit
Snack
Arbeitseinheit
Kaffee und Kuchen
Arbeitseinheit
Abendessen mit mehreren Gängen
Spieleabend
Tagesabschluss
Sonntag
Frühstück
Arbeitseinheit
Andacht
Feedback
„Reste-Essen“
Aufräumen und Abreise

In der Regel wird das Programm am Samstag von einer Referentin oder einem Referenten in Absprache mit der Hauptamtlichen gestaltet. Dies hat mehrere Vorteile: Neben neuen Impulsen der Referentin oder des Referenten bleibt so auch für die Hauptamtliche am Seminartag genügend Zeit, sich intensiv mit den TeilnehmerInnen zu beschäftigen (und sich nicht intensiv nur um das inhaltliche Programm kümmern zu müssen). Zudem ist es förderlich, dass die Ehrenamtlichen eine große Bandbreite von in der Jugendarbeit tätigen PädagogInnen/PfarrerInnen mit ihren unterschiedlichen Persönlichkeiten und Fähigkeiten kennenlernen, die auch als Identifikationsmöglichkeit oder Vorbild dienen können.

Manche Bausteine wie z. B. der Spieleabend oder der Tagesabschluss werden von einigen Ehrenamtlichen selbst vorbereitet.

Besonders wichtig ist den MitarbeiterInnen, dass bei diesen Seminaren die Gemütlichkeit nicht zu kurz kommt: Lange zusammen am Tisch sitzen, schön zusammen kochen, eine gemütliche Atmosphäre – das ist das „Drumherum“, das einfach stimmen muss!

(Evangelische Jugend Vollmarshausen, Nina Wetekam, E-Mail: Nina.Wetekam@web.de) ???

SPRECHSTUNDE

Sprechstunde

Feste Bürozeiten der und des Verantwortlichen sind unerlässlich.

Zeitraumen:

Zwei Stunden pro Woche

Zielgruppe:

Alle Mitarbeitenden

Gruppengröße:

Einzelpersonen, Teams oder Konfliktparteien

Setting:

- Sitzecke im Büro der Verantwortlichen oder in einem anderen Raum
- Während eines Gesprächs Störungen vermeiden (zum Beispiel Anrufbeantworter einschalten, Handys ausschalten)
- Fester Wochentag und feste Uhrzeit, beides in Abstimmung mit den Mitarbeitenden
- Kommunikation des Angebotes über den Anrufbeantworter, durch Zettel an der Bürotür und im Schaukasten, über die Gremien und im Gemeindebrief

Kosten:

z. B. für Getränke und Kekse

Ziele:

Der oder die Verantwortliche ist für die Mitarbeitenden in einem klar geregelten Rahmen ansprechbar. Es wird eine niederschwellige Beratungsmöglichkeit angeboten, da kein Termin ausgemacht werden muss.

Der Erstkontakt für weitere Beratungseinheiten wird erleichtert.

Beschreibung:

Die Verantwortlichen stimmen sich mit den zuständigen Gremien über dieses Angebot ab und kommunizieren es mit dem Hinweis, dass diese Zeit für Beratungen genutzt werden kann.

Während der Sprechstunde ist die Tür zu schließen, sobald eine Person im Raum ist. Sollte ein Gespräch die Dauer von 30 Minuten überschreiten, kann bei Bedarf ein weiterer Termin vereinbart werden.

Tutoren

Unerfahrene Ehrenamtliche werden durch erfahrene Ehrenamtliche in ihrer Praxis begleitet.

Zeitraumen:

Über den Zeitraum eines Projektes oder einer Freizeitmaßnahme; bei der Begleitung von Kinder- oder Jugendgruppenteams begrenzt auf ein Jahr, mit der Option auf Verlängerung.

Zielgruppe:

Unerfahrene Leitungsteams

Gruppengröße:

Maximal vier bis sechs Personen

Setting:

- Einladendes Sitzungszimmer (Stuhlkreis, Sitzungsrunde)
- Die Räume müssen vorbereitet sein (Stühle, Tische, Getränke, Snacks; Flipchart, Moderationsmaterial, Fachliteratur)
- Störungen vermeiden (zum Beispiel Handys ausschalten; „Bitte-nicht-stören“-Schild an die Tür hängen)

Ziele:

- Eine konstante Praxisanleitung für unerfahrene Mitarbeitende wird gewährleistet.
- Für erfahrene Ehrenamtliche öffnet sich ein neues Handlungsfeld.
- Verantwortliche werden entlastet, da für die Praxisbegleitung mehrere Personen zur Verfügung stehen.

Beschreibung:

Die Verantwortlichen stellen in Absprache mit dem Mitarbeitendenkreis ein Team von potenziellen Tutorinnen und Tutoren zusammen. Während eines gemeinsamen Treffens legen die Tutorinnen und Tutoren zusammen mit den Verantwortlichen Eckdaten der Tutorenarbeit fest. Dazu gehören unter anderem

- die Häufigkeit der Treffen mit den zu begleitenden Teams,
- die Themen der Beratungstreffen mit den Teams wie Teamfindung, ressourcenorientierte Rollenverteilung im Team, Teamkonflikte und Konflikte mit Teilnehmenden, inhaltliche Planung und Reflexion,
- die Gestaltung der Anfangs- und Endphase der Begleitung und
- die Struktur der Teambesprechungen.

Möchte ein Leitungsteam mit einer Tutorin oder einem Tutor zusammenarbeiten oder legt die oder der Verantwortliche einem Team eine Zusammenarbeit nahe, so hat das Team die Möglichkeit, sich ihre Tutorin oder ihren Tutor auszusuchen.

Bei der Begleitung von Kinder- und Jugendgruppenteams trifft sich die Tutorin oder der Tutor vor dem Start der Gruppe mit dem Team und plant mit ihm die Praxisanleitung (wie Vor- und Nachbereitung der ersten Gruppenstunden).

Die Tutorin oder der Tutor kann sehr unsichere Teams auch während ihrer ersten Gruppenstunden begleiten (Vorbereitung, Hospitieren während der Stunde, Reflexion). Im Verlauf des ersten Jahres sollte die Tutorin oder der Tutor mindestens ein Mal im Monat Kontakt zum Team aufnehmen.

Die Tutorin oder der Tutor beendet seine Arbeit, sobald das Team die notwendige Sicherheit erlangt hat, spätestens aber nach einem Jahr.

Teams für Projekte und Freizeitmaßnahmen begleitet die Tutorin oder der Tutor in der Vorbereitungszeit so lange wie notwendig und führt nach dem Projekt beziehungsweise der Maßnahme das Reflexionsgespräch durch.

Die Tutorin oder der Tutor hat während seiner gesamten Tätigkeit die Möglichkeit, sich mit der oder dem Verantwortlichen zu beraten. Nach Beendigung einer Teambegleitung führen die Verantwortlichen mit der Tutorin oder dem Tutor ein Auswertungsgespräch.



Regelmäßige Besprechungen und Schulungen

Zeitraumen:

alle 3 Wochen jeweils 1½ bis 2 Stunden.

Zielgruppe:

ehrenamtlich tätige Jugendliche ab 14 Jahren

Gruppengröße:

max. 25 Ehrenamtliche

Kosten:

geringfügige für Getränke, evtl. Gebühren, kleine Geschenke (Stand 2009: ca. 400,- € im Jahr)

Setting:

- Einladendes Sitzungszimmer (Stuhlkreis, Sitzungsrunde)
- Die Räume müssen vorbereitet sein (Stühle, Tische, Getränke, Snacks; Flipchart, Moderationsmaterial, Fachliteratur, funktionierende audiovisuelle Medien)
- Störungen vermeiden (zum Beispiel Handys ausschalten)
- Der Hauptamtliche lädt die Ehrenamtlichen schriftlich ein und schlägt eine Tagesordnung vor. Die Teilnahme an den Treffen ist für alle Ehrenamtlichen verbindlich. Wer nicht kommen kann, meldet sich vorher bei dem Einladenden ab. Wer unentschuldigt fehlt, wird bei der Teameinteilung nicht berücksichtigt.

Ziele:

Organisation, Koordination und Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote. Schulung der Ehrenamtlichen

Beschreibung:

Die Treffen werden z. B. JMT = JugendMitarbeiterInnenTreff genannt und finden in regelmäßigen Abständen statt. Der Hauptamtliche leitet das Treffen. Die Ehrenamtlichen berichten der Gesamtgruppe über den Stand in den verschiedenen Gruppen, über die zurückliegenden besonderen Aktivitäten und aus den Ausschüssen. Der Hauptamtliche berichtet über aktuelle Entwicklungen in der Jugendarbeit. Die weiteren Vorhaben werden geplant, die Ehrenamtlichen teilen sich für die kommenden Dienste bei den regelmäßigen Treffs und Gruppen ein. Im Wechsel mit JMT findet eine Schulung (MAS = MitArbeiterInnenSchulung) statt.

MitarbeiterInnenschulung (MAS)

Das Schulungsthema wird bei JMT vorgestellt und in der Regel von dem Hauptamtlichen vorbereitet. Die Themen können einen direkten Bezug zur ehrenamtlichen Arbeit (Aufsichtspflicht, Spiele anleiten, Projektplanung, Feedback) haben, oder sich eher allgemein mit der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen beschäftigen (Jugendgewalt, Armut, Jugendkriminalität). Die Schulungen sollen informativ sein und genug Platz für Diskussionen und den Austausch untereinander lassen. Kleingruppenarbeit und praktische Anteile sind beliebt. Vor den Sommerferien wird gemeinsam gegrillt, im Dezember wird zur X'MAS, der traditionellen Weihnachtsfeier, eingeladen.

Besonderheiten:

Die Motivation der Jugendlichen liegt weniger in der Absicht etwas Gutes tun zu wollen, sondern viel mehr in dem Bedürfnis, einer Gruppe anzugehören, in der eine wertschätzende Stimmung herrscht, in der sich Freundschaften entwickeln können und in der es Spaß macht, zusammen mit anderen Jugendlichen Ziele zu entwickeln, zu erreichen und dafür Anerkennung zu erlangen. Grundlage für die anhaltende Motivation der Jugendlichen ist gegenseitiges Vertrauen, das übertragene Mitspracherecht und gemeinsame positive Erlebnisse. Die Jugendlichen finden in einem vorgegebenen Rahmen (Regeln, Verbindlichkeiten, Schulung, Besprechungen) die Möglichkeit, sich zusammen mit Gleichaltrigen sinnvoll zu beschäftigen. Nur in Ausnahmefällen (bei auswärtigen Terminen des Hauptamtlichen, oder wenn die Leitung bewusst an erfahrene junge erwachsene Ehrenamtliche übertragen wurde) sind die jugendlichen Ehrenamtlichen während der Angebote alleine vor Ort. Der Hauptamtliche kann so die Ehrenamtlichen direkt begleiten, Anregungen geben, koordinieren oder sich im Hintergrund aufhalten. Diese Kombination gibt den Ehrenamtlichen Sicherheit und verhindert deren Überforderung. Auch bei den Gästen und Teilnehmenden kommt die Kombination gut an, da sowohl Jugendliche als auch ein Erwachsener als Ansprechpartner zur Verfügung sind. Ehrenamtliche, die mindestens 16 Jahre alt und mindestens ein halbes Jahr ehrenamtlich tätig sind, können nach Rücksprache mit den Eltern einen eigenen Schlüssel für den Jugendraum bekommen. Als Anerkennung ist es nur den Ehrenamtlichen vorbehalten, im Jugendraum Partys o. ä. zu feiern. Zu ihren Geburtstagen und zu Weihnachten bekommen die Ehrenamtlichen Gutscheine in Höhe von jeweils 5,- €. Auf Wunsch schreibt der Hauptamtliche den Ehrenamtlichen Bescheinigungen oder Zeugnisse über die Ehrenamtlichkeit.

(Evangelische Jugend Friedenskirche, Kassel, Sebastian Busch, E-mail: jugend.friedenskirche@ekkw.de)

Schulung auf einem Segelschiff

Zeitraumen:

1 Vorbereitungstag mit der Gruppe, 4 Teamsitzungen, 1 Elternabend, 5 Tage Durchführung, Nachtreffen

Zielgruppe:

ehrenamtlich tätige Jugendliche einer bestehenden Gruppe

Gruppengröße:

10 – 15 Ehrenamtliche, 1 Hauptamtlicher

Kosten:

ca. 3800,- € (Stand 2009)

Setting:

- Freizeit auf Segelschiff oder an anderem Ort
- 5 Vorbereitungsabende und 1 Vorbereitungstag
- 1 Elternabend

Ziele:

Die Ehrenamtlichen lernen anhand eines Projektes auf verschiedenen Ebenen gleichzeitig. Bereiche: Projektorganisation, Gruppenleitung, Spielanleitung, Feedback, Auseinandersetzung mit jugendrelevanten Themen.

Beschreibung:

Der Hauptamtliche informiert mit der Ausschreibung die Erziehungsberechtigten und sichert die Finanzierung ab. Die Teilnehmenden sind bereits ehrenamtlich tätig, ihr finanzieller Beitrag soll als Anerkennung für ihr Engagement 100,- € nicht überschreiten. Der Hauptamtliche ist Coach und Berater im Hintergrund. Er arbeitet transparent gegenüber den Teilnehmenden. Die



eigentliche Leitung übernehmen die Ehrenamtlichen. Bei einem Vorbereitungstag werden Absprachen über Regeln, Tagesabläufe, Verpflegung und inhaltliche Themen getroffen. Die Gruppe informiert sich über das Reiseziel und über das Segeln.

- Es werden 4 Teams mit einer Mischung aus jungen und erfahrenen Ehrenamtlichen gebildet.
- Die Teams und der Hauptamtliche als Coach bereiten bei einem weiteren Treffen vor der Fahrt jeweils einen Tag der Schulung vor. Jedes Team soll einen Tag auf dem Segelschiff organisieren (Tagesablauf, Verpflegung, Einkaufen, Gruppenaktion). Jedes Team soll an seinem Tag auch die Schulung der Gesamtgruppe zu einem der ausgewählten Themen übernehmen.
- Zur Vorbereitung gehört ebenfalls ein von den Teilnehmenden organisierter Elternabend.
- Während der ersten 4 Tage der Schulung bestimmen die jeweiligen Tageteams die Abläufe und schulen die Gesamtgruppe zu ihrem vorbereiteten Thema (z. B.: Drogenkonsum, Gruppenleitung, Profil evangelischer Jugendarbeit, Struktur evangelischer Jugendarbeit vor Ort). Der Hauptamtliche ist teilnehmender Beobachter und coacht die Teams bei Bedarf. Zum Tagesablauf gehört auch die Mitarbeit beim Segeln.
- Am 5. Tag leitet der Hauptamtliche eine ausführliche Auswertung zu dem gesamten Projekt. Die Teilnehmenden bepunkten die Bereiche Zusammenarbeit, Gruppenstimmung, Themen, Organisation, Segeln und Unterkunft.
- Die während der Schulung erarbeiteten Ergebnisse und Beschlüsse werden zeitnah umgesetzt (Aktion im Offenen Treff, Gespräch mit dem Stadtjugendpfarrer). Bei einem Nachtreffen werden der Film und die Fotos zu der Schulung angesehen.

Besonderheiten:

Das Projekt bedarf einer langen und intensiven organisatorischen und inhaltlichen Vorbereitungszeit. Durch die Übertragung der Leitung auf die Ehrenamtlichen werden den Teilnehmenden interessante Rollen- und Perspektivenwechsel möglich, Verantwortungsgefühl, Mitspracherecht, Kreativität und eigene Handlungsmöglichkeiten gestärkt.

Die Situation des Segelns und der gemeinsamen Reise wirkt sich zusätzlich auf die Gruppenstruktur aus und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl. Die Ergebnisse und Erfahrungen dieser Ehrenamtlichenschulung haben eine nachhaltige Wirkung, da die begonnenen Diskussionen und Gespräche immer wieder aufgegriffen und weiterverfolgt werden.

(Evangelische Jugend Friedenskirche, Kassel, Sebastian Busch, E-mail: jugend.friedenskirche@ekkw.de)

Beratung im Mitarbeitendenkreis

Zeitraumen:

30 Minuten

Zielgruppe:

Mitarbeitendenkreis

Gruppengröße:

entsprechend dem Mitarbeitendenkreis

Material:

siehe Setting

Setting:

- Einladendes Sitzungszimmer (Stuhlkreis, Sitzungsrunde)
- Die Räume müssen vorbereitet sein (Stühle, Tische, Getränke, Snacks; Flipchart, Moderationsmaterial, Fachliteratur, funktionierende audiovisuelle Medien)
- Störungen vermeiden (zum Beispiel Handys ausschalten)

Ziele:

- Motivation der Ehrenamtlichen
- Qualifizierung der Ehrenamtlichen
- Stärkung des Selbstbewusstseins der Ehrenamtlichen
- Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls
- Inhaltliche Aufwertung des Mitarbeitendenkreises durch fachlichen Austausch

Beschreibung:

Die Verantwortlichen planen für jeden Mitarbeitendenkreis eine Beratungszeit von etwa 30 Minuten ein.

Diese kann genutzt werden zur:

- Vorstellung von neuen Spielen, Andachtsformen, thematischen Gruppenstunden, Fachliteratur, Gesetzesänderungen
- Klärung von Rechts- und Versicherungsfragen
- Auffrischung von Themen der Gruppenpädagogik
- Gegenseitige Beratung anhand von aktuellen Fallbeispielen aus Gruppenstunden oder Freizeiten
- Vorstellung von Beratungsangeboten innerhalb und außerhalb der evangelischen Jugendarbeit und der Evangelischen Kirche
- Vorstellung von externen Beratungsstellen (zum Beispiel Pro Familia, Fachstelle für Suchtprävention, Diakonisches Werk)

Besonderheiten:

Sollte die vorgesehene Zeit nicht ausreichen, kann die oder der Verantwortliche zusätzliche Beratungsangebote machen.

Werden externe Referentinnen oder Referenten eingeladen, ist mehr Zeit einzuplanen.

Perspektivengespräch

Das Perspektivengespräch erfordert Beratungskompetenz.

Zeitraumen:

1½ Stunden pro Jahr pro Ehrenamtlichem

Zielgruppen:

Einsteigerinnen und Einsteiger in das ehrenamtliche Engagement, langjährige Ehrenamtliche, die Hilfen für die Ablösung aus der Jugendarbeit benötigen

Gruppengröße:

Einzelperson

Material:

- Protokoll aus Vorjahren; Ist-Stand-Beschreibung, wie Informationen über die Person und deren Einsatz in der Arbeit.
- Alle Protokolle und weitere Unterlagen über die oder den Ehrenamtlichen sind verschlossen aufzubewahren und beim Ausscheiden aus dem Ehrenamt auszuhändigen oder zu vernichten.

Setting:

- Sitzecke im Büro der oder des Verantwortlichen (Getränke, Snacks)
- Störungen vermeiden (zum Beispiel Anrufbeantworter einschalten, Handys ausschalten, „Bitte-nicht-stören“-Schild an die Tür hängen)

Ziele:

- Motivation und Qualifizierung der Ehrenamtlichen
- Stärkung des Selbstbewusstseins der Ehrenamtlichen durch gezieltes Feedback
- Ehrenamtlichen Informationen über Tätigkeitsfelder in Gemeinde, Jugendarbeit oder Jugendverband kommunizieren

- Auf der Basis der Voranalyse (Fähigkeiten und Interessen der Ehrenamtlichen) und der Bedürfnisse der Jugendarbeit vor Ort gemeinsam Zukunftsperspektiven entwickeln

Beschreibung:

Verantwortliche und Ehrenamtliche nehmen Kontakt miteinander auf und vereinbaren einen Termin für das Perspektivengespräch. Mögliche Gesprächsthemen werden abgeklärt. Im Vorfeld des Gespräches führt die oder der Verantwortliche eine Analyse der vergangenen und aktuellen Tätigkeiten sowie der wahrgenommenen Belastungen, Fähigkeiten und Interessen der oder des Ehrenamtlichen durch.

Das Gespräch besteht in der Regel aus:

- Ist-Stand-Analyse: Was macht die oder der Ehrenamtliche?
- Interessen: Was will die oder der Ehrenamtliche?
- Möglichkeiten: Was kann die oder der Ehrenamtliche machen?
- Umsetzung: Was ist realistisch?
- Vereinbarung eines Termins zur Reflexion der Umsetzung nach Ablauf von drei Monaten

Besonderheiten:

Im Perspektivengespräch können die individuellen Ressourcen besonders gut herausgearbeitet werden. Deshalb sollte darauf der Schwerpunkt liegen und keine einseitige „Fehleranalyse“ betrieben werden. Konstruktive Kritik kann natürlich Bestandteil des Gespräches sein.



Rollenspiel zur Problembearbeitung

Für diese Methode sind spezielle Kenntnisse erforderlich.

Zeitraumen:

mindestens zwei Stunden, davon etwa ein Drittel für Einstimmung und Analyse der Situation und des Problems, ein Drittel für das Setting des Rollenspiels (Rollenfindung ...) und ein Drittel für Auswertung und Einübung der veränderten Situation

Zielgruppe:

einzelne Ehrenamtliche und Teams im Mitarbeitendenkreis

Gruppengröße:

variabel, abhängig von der Problemstellung

Material:

Verkleidung, Gegenstände zur Verdeutlichung des Problems, Flipchart zur Aufzeichnung des Problems, der Rollen und des Raumes (Bühne)

Setting:

- Einladender, möglichst leerer Raum, damit sich das Spiel entfalten kann (Stuhlkreis)
- Notwendige Gegenstände (wie Tische) bei Bedarf dazuholen
- Störungen vermeiden (zum Beispiel Handys ausschalten, „Bitte-nicht-stören“-Schild an die Tür hängen)

Ziele:

- Verdeutlichung einer vielschichtigen oder mehrere Personen betreffenden Problemstellung
- Reflexion des eigenen Verhaltens
- Möglichkeit zum Perspektivwechsel
- Sensibilisierung für Verhaltensweisen anderer
- Ausarbeitung und Einübung von Lösungsansätzen
- Schulung der Wahrnehmungsfähigkeit der Mitspielerinnen und Mitspieler und der Beobachterinnen und Beobachter

Beschreibung:

Bei einer Problemanzeige, zum Beispiel aus dem Mitarbeitendenkreis oder von einzelnen Ehrenamtlichen, vereinbart die oder der Verantwortliche mit den Betroffenen und weiteren Interessierten ein Treffen.

Das Rollenspiel gliedert sich in fünf Schritte:

- 1.) Die Leitung des Rollenspiels übernimmt die oder der Verantwortliche. Die Aufgabe der Leitung ist es, während der Analyse, in der die Fallgeberin oder der Fallgeber das Problem beschreibt und die Gruppe klärende Rückfragen stellt, das eigentliche Problem festzustellen und klar zu benennen.
- 2.) Die Leitung gibt den Impuls, die an dem Problem beteiligten Personen zu benennen und festzuhalten. Die Gruppe sucht die Problemsituation heraus, die sie spielen möchte, um sich dem Problem zu nähern.



- 3.) Die vorher festgelegten Rollen werden besetzt. Dabei kann die Fallgeberin oder der Fallgeber
 - sich selbst spielen,
 - sich durch einen Protagonisten ersetzen lassen,
 - in andere Rollen schlüpfen,
 - als Beobachter fungieren.
 Nach einer entsprechenden Vorbereitung auf die Rollen (Informationen über die jeweilige Rolle einholen, verkleiden, Requisiten suchen, einfühlen, rollentypische Verhaltensweisen einüben ...) wird die Rahmensituation noch einmal verdeutlicht.
- 4.) Die Situation wird gespielt. Dabei sollte die Spielzeit nicht länger als 15 Minuten sein. Die Spielenden berichten von ihren Eindrücken. Danach äußern die Beobachterinnen und Beobachter ihre Empfindungen und Beobachtungen. Anschließend kann überlegt werden, wie die Situation anders verlaufen könnte und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen. Dies wird dann im neuen Spieldurchgang ausprobiert und reflektiert. Danach werden die Rollen verlassen und ein Sitzkreis gebildet.
- 5.) In der Abschlussrunde werden die Unterschiede verdeutlicht und mögliche Lösungswege festgehalten.

Besonderheiten:

Im Rollenspiel kann Pantomime eingesetzt werden; auf Hemmungen der Gruppenteilnehmenden ist zu achten.

Begleitung selbstständig arbeitender Leitungsteams

Zeitraumen:

Bei Gruppenleitungsteams: zwei bis drei Treffen à zwei Stunden (Begleitung der Anfangsphase)

Bei Freizeitleitungs- oder Projektleitungsteams: drei Treffen à zwei Stunden (Vor- und Nachbereitung)

Zielgruppe:

Leitungsteams

Gruppengröße:

entsprechend der Größe des zu beratenden Teams

Setting:

- Einladendes Sitzungszimmer (Stuhlkreis, Sitzungsrunde)
- Die Räume müssen vorbereitet sein (Stühle, Tische, Getränke, Snacks, Flipchart, Moderationsmaterial, Fachliteratur)
- Störungen vermeiden (zum Beispiel Handys ausschalten, „Bitte-nicht-stören“-Schild an die Tür hängen)

Kosten:

Material, Fachliteratur, Essen und Getränke

Ziele:

- Motivationen und Kompetenzen der Jugendleiterinnen und Jugendleiter kennenlernen und klären
- Direkte Unterstützung der Jugendleiterinnen und Jugendleiter für ihre konkrete Arbeit
- Befähigung der Jugendleiterinnen und Jugendleiter zur geplanten, reflektierten und selbstständigen Arbeit

- Sensibilisierung der Jugendleiterinnen und Jugendleiter für die Gruppe und für ihr Leitungsverhalten
- Steigern und Sichern der Qualität der Arbeit in der Gemeinde oder im Arbeitsbereich durch gute Begleitung der Ehrenamtlichen

Beschreibung:

1.) Vorbereitung:

Im Vorfeld eines Beratungsgesprächs zur Begleitung für Gruppen-, Projekt- und Freizeitleitungsteams müssen sich die Verantwortlichen über die aktuelle Situation der Gruppe und über das Ziel des Teams einen Überblick verschaffen. Ebenso sollten die Hauptmotivationen des Leitungsteams zu diesem Zeitpunkt bereits bekannt sein.

2.) Ist-Stand-Analyse:

Im ersten Treffen von Ehrenamtlichen und Verantwortlichen wird eine Ist-Stand-Analyse gemacht. Einleitende Fragen könnten sein: Wie geht es dir gerade? Wie geht es dem Team aus deiner Sicht, und welche Situation herrscht in der Gruppe vor? Was erwarten die Teilnehmenden von der Maßnahme? Die oder der Verantwortliche kann hier durch gezielte Fragen und Informationen auf Gruppensetting, Gruppenphasen, Gruppenzusammenstellung und -dynamik hinweisen. Begonnen werden kann durch eine auf das Thema zugeschnittene An-dacht oder ein Spiel.





3.) Planung:

Jetzt steigt das Team in die konkrete Planung ein, indem das Ziel für diese Besprechung miteinander festgelegt wird. Dies kann zum Beispiel sein: Programmplanung für die Kindergruppe von September bis Dezember, Erstellung des Konzeptes für die Freizeit oder ein Projekt etc. Anschließend werden Ideen gesammelt. Vorhandene Ideen werden visualisiert, so dass ein Spektrum an Möglichkeiten sichtbar wird. Diese werden im nächsten Schritt mit der Situation der Gruppe und des Zieles der Aktion in Beziehung gesetzt um einzuschätzen, welche Programmpunkte für die Entwicklung der Gruppe gut sind und auch realisierbar erscheinen. Hier findet die eigentliche Beratung statt. Gerade bei Teams mit einer jüngeren oder unerfahrenen Leitung sind die Verantwortlichen besonders gefragt. Auch ist es ihre Aufgabe, vor Gefahren zu warnen oder Argumente zu berücksichtigen, die zuvor von den Ehrenamtlichen übersehen oder nicht genannt wurden. In dieser Phase besteht die Möglichkeit, Verhaltensweisen oder Programmpunkte zu überprüfen, wie Spielanleitungen verständlich und knapp zu formulieren, in Rollenspielen den Umgang mit Konflikten und möglichen Interventionsmöglichkeiten einzuüben, geeignete Bastelangebote auszuprobieren.

Um richtig zu planen, ist es wichtig, den Kalender und den Ablaufplan im Auge zu behalten. Am Ende der Planungsphase wird vereinbart, welche weiteren Schritte notwendig sind und wann sich Ehrenamtliche und Verantwortliche wieder treffen. Die Verantwortlichen können bei der Durchführung hospitieren oder erst in

der Reflexionsphase das Team wieder unterstützen. Spätestens hier kann und muss von den Verantwortlichen geklärt werden, welche Schritte das Team eigenständig gehen kann.

4.) Durchführung:

Die geplante Aktion wird vom Team eigenständig durchgeführt. Bei der Durchführung ist die oder der Verantwortliche anwesend. Hier ist zu beachten, dass es dem Team ermöglicht wird, eigene Teilschritte selbst zu gestalten, soweit es Erfahrung und Fähigkeiten zulassen.

5.) Reflexion:

Für die Reflexion sollten sich Ehrenamtliche und Verantwortliche genügend Zeit nehmen und einen ruhigen Ort dafür auswählen. Der Einstieg könnte zum Beispiel wieder mit der Frage, wie es den einzelnen Mitgliedern des Leitungsteams, dem Leitungsteam insgesamt oder der Gruppe geht, oder mit der Frage nach dem Erfolg der Aktion gestaltet werden (siehe Ist-Stand-Analyse). Nach der Selbsteinschätzung des Teams geben auch die Verantwortlichen ihre Einschätzungen ab, gegebenenfalls unterstützt durch Rückmeldungen von Teilnehmenden oder Eltern. Die Feedback-Phase sollte sowohl das Positive als auch das Negative der Aktion beinhalten, wobei das Positive nach Möglichkeit deutlich überwiegen sollte, um die Ehrenamtlichen zu motivieren. Allerdings ist auch Ehrlichkeit angesagt, wenn Teile schlecht gelaufen sind. Kritik soll in angemessener und konstruktiver Weise geäußert werden. Die Reflexion kann Grundlage dafür sein, mit dem Team erneut eine Gruppenstunde oder den nächsten Zyklus vorzubereiten.



Beratung zwischen Tür und Angel

Beratung zwischen Tür und Angel geschieht in unvorhergesehenen Situationen, zum Beispiel am Ende einer Veranstaltung.

Zeitrahmen:

Ab etwa drei Minuten

Zielgruppe:

Jugendleiterinnen und Jugendleiter

Setting:

- Zeitdruck
- Entscheidungsdruck
- Anwesenheit unbeteiligter Personen
- Räumlich offene Beratungssituation

Ziele:

- Schnelle Lösung oder Lösungsansatz für akute Situation finden
- Erkennen von tatsächlichem Beratungsbedarf und gegebenenfalls Vereinbarung eines Beratungstermins
- Den Ehrenamtlichen vermitteln, dass ihre Notsituation ernsthaft wahrgenommen wird

Beschreibung:

Die Beratung zwischen Tür und Angel erfolgt im wahren Sinne des Wortes zwischen Tür und Angel. Die oder der Verantwortliche wird in der möglicherweise dicht gedrängten Terminfolge mit einem momentan nicht oder nur vermeintlich kontextbezogenen Thema einer

oder eines Rat suchenden Ehrenamtlichen konfrontiert. In diesem Moment entsteht für beide Seiten eine für Beratungsgespräche unbefriedigende Situation. Grundsätzlich ist es wichtig, Ehrenamtliche ernst zu nehmen und nicht unbegründet abzuweisen.

Anschließend muss die oder der Verantwortliche für sich folgende Punkte klären:

- Wie schwerwiegend erscheint die Notsituation der oder des Ratsuchenden?
- Wie viel Zeit steht ihr oder ihm tatsächlich zur Verfügung?
- Welche Priorität haben die Folgetermine?
- Ist es möglich, sich auf das Problem der oder des Ratsuchenden zu konzentrieren?
- Wie ist es möglich, schnell einen einigermaßen geschützten Rahmen herzustellen?

Sollte die oder der Verantwortliche nach dieser Klärung zu der Entscheidung kommen, dass eine Beratung im Moment nicht in Frage kommt, müssen der oder dem Ratsuchenden die Beweggründe für die Entscheidung aufgezeigt und ein zeitnaher Beratungstermin vereinbart werden.

Wenn es möglich ist, eine kurze Beratung durchzuführen, orientiert der oder die Verantwortliche sich an den Grundlagen für Beratungsgespräche und versucht, mit der oder dem Ehrenamtlichen schnell zu einer tragfähigen Lösung zu kommen. Darüber hinaus kann ein weiterführender Beratungstermin notwendig werden.

Foto
Beratung zwischen
Tür und Angel

Foto Reflexionsgespräch

Reflexionsgespräch

Zeitraumen:

Ein bis zwei Treffen, ca. eine halbe bis eineinhalb Stunden, im Anschluss an die Maßnahme

Zielgruppe:

Einzelne Jugendleiterinnen und Jugendleiter oder Teams in der Gruppen-, Projekt- und Freizeitarbeit

Gruppengröße:

Sollte sechs Personen nicht übersteigen

Setting:

- Einladendes Sitzungszimmer (Stuhlkreis, Sitzungsrunde)
- Die Räume müssen vorbereitet sein (Stühle, Tische, Getränke, Snacks, Flipchart, Moderationsmaterial)
- Störungen vermeiden (zum Beispiel Handys ausschalten, „Bitte-nicht-stören“-Schild an die Tür hängen)

Ziele:

- Reflexion
 - der durchgeführten Maßnahme (Übereinstimmung von Planung und Durchführung),
 - des Gruppenprozesses,
 - des Teilnehmendenverhaltens,
 - des Leitungsverhaltens,
 - des Methodenrepertoires.
- Persönliches Feedback der Verantwortlichen an die Ehrenamtlichen
- Ausblick auf kommende Aktionen

Beschreibung:

Beim Reflexionsgespräch sind drei wichtige Aspekte zu beachten:

- Die durchgeführte Aktion
- Die Einzelperson im Verhältnis zum Gesamtteam
- Die Leitungspersonen und Teammitglieder

Diese drei Aspekte stehen im Verhältnis zueinander. Aufgabe des Reflexionsgesprächs ist es, dieses Verhältnis zu benennen, kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls neu zu bestimmen.

Folgende Themenbereiche sind möglich:

- Rolle und Person der Leiterin oder des Leiters
- Inhalte (Themen) und Methoden einer Aktion
- Schwierige Situationen und Konflikte im Team
- Planungsgrundlagen
- Feedback für die Person der Leiterin beziehungsweise des Leiters

Stammtisch

Zeitrahen:

Etwa zwei Stunden im regelmäßigen Abstand (zum Beispiel zwei- bis dreimal monatlich, einmal monatlich ...). Der JugendleiterInnenstammtisch sollte zu einem eigenen Termin unabhängig vom Mitarbeitendenkreis stattfinden. Bei der Termingestaltung ist auf jüngere Jugendleiterinnen und Jugendleiter Rücksicht zu nehmen.

Möglicher Zeitrahmen wäre zwischen 18 und 22 Uhr.

Zielgruppe:

Alle Jugendleiterinnen und Jugendleiter des Mitarbeitendenkreises, einer bestimmten Projektgruppe sowie einem erweiterten Kreis von Interessierten aus dem jeweiligen Arbeitsbereich

Anmerkung: Bei unserem Modell des Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisches wird bewusst eine Grenze zum Mitarbeitendenkreis gezogen – hier können Ehrenamtliche teilnehmen, die zwar interessiert an der Jugendarbeit sind, aber derzeit keine eigenen Projekte übernehmen wollen oder können.

Gruppengröße:

Je nach Zielgruppe und Mitarbeitendenkreis

Material:

Wenn der Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisch in (gemeinde-)eigenen Räumen stattfindet, sollte Kneipenequipment vorhanden sein. Der Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisch sollte in von Jugendlichen akzeptierten und gegebenenfalls selbst gestalteten Räumen stattfinden.

Setting:

- Jugendcafé, -kneipe
- „Kneipe um die Ecke“
- „In-Kneipe“ der Mitarbeitenden

Generell gilt: Der Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisch sollte in einer „location“ durchgeführt werden, in der sich die Ehrenamtlichen wohl fühlen.

Der Charakter des Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisches sollte offen sein, damit sich auch neue Besucherinnen und Besucher willkommen fühlen.

Kosten:

Die Kosten für Getränke (und Essen) sollten von den Jugendlichen selbst übernommen werden; in eigenen Räumlichkeiten erhalten sie diese zum Selbstkostenpreis.

Ziele:

- Gemeinsames Treffen
- Gegenseitiges Kennenlernen der Jugendleiterinnen und Jugendleiter, der Interessierten und der Verantwortlichen
- Informelle Gesprächsrunden
- Erfahrungsaustausch
- Möglichkeit zur spontanen Einzelberatung
- Möglichkeit zur Kontaktpflege

Beschreibung:

Der Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisch ist ein informelles Treffen mit offenem Charakter. Es gibt keine festgelegten Themen. Das Treffen erfolgt um des Treffens willen und darf nicht zum verlängerten Arm des Mitarbeitendenkreises werden. Für die Verantwortlichen eignet sich die Runde gut für Einzelgespräche. Wenn der Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisch häufiger stattfindet, müssen Verantwortliche nicht immer dabei sein. Es kann sich ein eigenes Team um die Gestaltung der Veranstaltung kümmern. Die besondere Aufgabe der Verantwortlichen besteht darin, Neulinge, wie Nachkonfirmanden oder andere Interessierte, in den Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisch zu integrieren. Sie sorgen für ein offenes Klima und ermöglichen Neuen eine niedrige Einstiegsschwelle in die Jugendarbeit. Darüber hinaus sollten sie den Beratungsbedarf und die Metathemen im Jugendleiterinnen- und Jugendleiterstammtisch erfassen, um diese in den Mitarbeitendenkreis einzubringen.

Chancen für die Verantwortlichen:

- Kontakt zu Ehrenamtlichen und Interessierten
- Verbesserung der Einschätzungsmöglichkeiten für die zukünftige Arbeit
- Situative Einzelberatung

Chancen für die Ehrenamtlichen:

- Gegenseitiges Kennenlernen
- Kennenlernen zwischen Ehrenamtlichen und Verantwortlichen
- Situative Einzelberatung

Besonderheiten:

Je nach Zielgruppe und Gegebenheiten sollte darauf geachtet werden, dass dieses Angebot für alle erschwinglich ist. Der Umgang mit Alkohol muss im Vorfeld überlegt werden.

Traineeprogramm

Als Trainees werden in der Regel Menschen beschrieben (besonders HochschulabsolventInnen), die innerhalb eines Unternehmens eine praktische Ausbildung in allen Abteilungen erhalten. In unserem Fall soll der Name für Jugendliche stehen, die eine praktische Ausbildung in verschiedenen Feldern des Ehrenamtes absolvieren und dabei fachlich von älteren, erfahrenen MitarbeiterInnen angeleitet werden.

„Trainees“ beteiligen sich als „Jugendleiterinnen- und Jugendleiterpraktikanten“ an einer Veranstaltung in der Gemeinde oder im Kirchenkreis wie Konfirmandencamp, Kinderfreizeit oder Jugendtag in der Gemeinde.

Zeitraumen:

Über den gesamten Zeitraum von Freizeiten oder Großprojekten inklusive Vor- und Nachbereitungszeit

Zielgruppe:

Jugendliche, die noch nicht alt genug sind, um im Leitungsteam mitzuarbeiten, wie motivierte Exkonfirmanden.

Die potenziellen Trainees sollten

- fähig sein, die Konsequenzen ihres Handelns abzusehen,
- eigene Interessen im Interesse der Gesamtgruppe zurückstellen können,
- ehrenamtliches Engagement zeitweise vor eigenes Freizeitvergnügen stellen,
- bereit sein, in Teilbereichen Verantwortung für Programmpunkte oder Teilnehmende zu übernehmen,
- Begabungen im künstlerischen, musischen, sportlichen, theologischen oder sozialen Bereich haben.

Gruppengröße:

Die Zahl der Trainees sollte ein Viertel der Anzahl der Personen im Leitungsteam nicht überschreiten, jedoch mindestens drei Personen umfassen.

Setting:

- Für das Traineeprogramm werden ausgebildete Ehrenamtliche beziehungsweise Verantwortliche benötigt, die die Trainees speziell begleiten.
- Das Traineeprogramm braucht eigene Räume.
- Die Leitung der eigentlichen Aktion muss über die Modalitäten des Traineeprogrammes informiert sein.

Kosten:

Je nach Veranstaltung.

Bei Freizeitmaßnahmen zahlen die Trainees einen deutlich geringeren Teilnahmebeitrag als die übrigen Teilnehmenden. Die Defizitdeckung muss über die Gemeinde erfolgen.

Ziele für die Trainees:

- Möglichkeit zum angeleiteten Kennenlernen und Ausprobieren von Methoden und Inhalten der Jugendarbeit
- Feedback über eigenes Handeln bekommen
- Selbsterfahrung in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Ziel für die Verantwortlichen:

Gewinnung und Einbindung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Beschreibung:

Das Traineeprogramm läuft parallel zu der eigentlichen Veranstaltung.

Vorbereitungsphase:

Die Gruppe der Trainees braucht vor der Veranstaltung ein Vorbereitungstreffen mit ihren Betreuerinnen und Betreuern. Die Inhalte dieser Treffen orientieren sich in erster Linie an den praktischen Inhalten der Veranstaltung. Weitere wichtige Themen der Vorbereitungstreffen sind: Selbstwahrnehmung – auch in der neuen Rolle als zukünftige Leitung –, Gruppenpädagogik, Spielpädagogik.

Durchführungsphase:

Die Trainees beteiligen sich während der Veranstaltung mit vorbereiteten Programmpunkten und haben Zeit, diese mit ihren Betreuerinnen und Betreuern zu reflektieren. Bei länger dauernden Veranstaltungen ist es wichtig, kurze Schulungseinheiten für die Trainees anzubieten. Die Schulungen sollten Themen aus den Vorbereitungstreffen und den aktuellen Prozess der Gesamtgruppe beispielhaft aufgreifen. Während der übrigen Zeit besuchen die Trainees die weiteren Angebote der Aktion, helfen im logistischen Bereich oder verbringen Freizeit in ihrer Traineegruppe.

Nachbereitungsphase:

Es gibt für die Traineegruppe ein eigenes Nachtreffen, in dem die Abschlussreflexion geschieht und die Betreuerinnen und Betreuer mit den Trainees über Perspektiven in der Jugendarbeit sprechen.

Besonderheiten:

Das Traineeprogramm setzt eine Gruppe erfahrener Ehrenamtlicher voraus, die bereit sind, sich begleitend mit den Trainees auseinanderzusetzen. Dies ist eine zusätzliche Aufgabe. Die erfahrenen Ehrenamtlichen müssen entsprechend ihrer Begleitungsaufgabe von praktischen Verpflichtungen der Veranstaltung entlastet werden.

Die Betreuung und Begleitung der Trainees ist sehr zeintensiv und kann, je nach Teilnehmerzahl, fast wie eine „Veranstaltung in der Veranstaltung“ sein. Deshalb ist eine Leitung dringend notwendig. Trainees sollten sowohl angeleitetes Freizeitprogramm als auch frei gestaltbare Zeit für sich erhalten, da sie noch keine vollwertigen Leiterinnen und Leiter sind.

DANKE

Dank an Mitarbeitende

Mit Gesten und Kleinigkeiten kann Dank, Respekt und Anerkennung für das Mitarbeiten in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit zum Ausdruck gebracht werden. Mitarbeitende haben ein Gespür dafür, ob die Beachtung und der Dank von Herzen kommen oder erzwungen sind. Die persönliche Idee sowie die besondere Art und Weise des Dankes sind gute Ansätze.

Für das Dankeschön bieten sich an:

- **Geburtstag:** Geburtstagsgrüße, Geburtstagsbesuch, kleines Geburtstagsgeschenk
- **Prüfung** oder ähnliche Situationen: Gratulationskarte, kleine Aufmerksamkeit
- **Weihnachten:** Weihnachtessen, kleines Weihnachtsgeschenk
- **Abendveranstaltung mit Mitarbeiterdank:** Mitarbeitendenjahressessen (im Gemeindehaus oder in der Gaststätte), Sekt- und Selters-Abend, Kleinkunstabend, gemeinsamer Grillabend
- **Wochenendfreizeit** für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Dankeschönfreizeit, Faulenzerfreizeit, Wellnessfreizeit
- **Neujahrsempfang** der Evangelischen Jugend mit Thema (Beispiel: Evangelische Jugend des Kirchenkreises Hofgeismar)
- **Mitarbeitendengottesdienst** mit Dank, Einführung und Verabschiedung



Praxisbeispiel: Ehrenamtlichen-Dankeschön

Würdigung der ehrenamtlich aktiven Jugendlichen und Förderung der öffentlichen Wahrnehmung und Anerkennung ihres Engagements durch die hauptamtlichen JugendarbeiterInnen auf Kirchenkreisebene.

Zeitraumen:

Abendveranstaltung ca. 19:00 – 1:00 Uhr (plus anschließendes Aufräumen durch die Hauptamtlichen)

Zielgruppe:

Ehrenamtliche, die sich in ihren Gemeinden in Kindergruppen, Jugendgruppen, bei Sommeraktivitäten wie Ferienspielen und Freizeiten engagieren oder projekthaft auf Kirchenkreisebene größere Veranstaltungen für Kinder planen und durchführen.

Gruppengröße:

zwischen 60 und 80 Jugendliche

Material:

abhängig vom Thema

Setting:

Das Ehrenamtlichen-Danke steht jeweils unter einem bestimmten Motto, wie z. B. „Casino – Spiel des Lebens“, „Rock’n’Roll“ oder ähnliches. Die Andacht zu Beginn des Abends stimmt auf das Motto ein. Die Räume der Veranstaltung werden entsprechend dekoriert, das Büffet/Essen darauf abgestimmt, und die Hauptamtlichen tragen die dazu passende Kleidung. Im Vorfeld werden die Jugendlichen auf der Einladung ebenfalls gebeten, sich dem Motto entsprechend zu kleiden.

Kosten:

700,- € bis 800,- €

Ziele:

- Würdigung und Anerkennung der Arbeit und des Einsatzes der Ehrenamtlichen
- Schaffung eines „Kirchenkreisbewusstseins“
- Erfahrungsaustausch in einem ungezwungenen Rahmen ermöglichen
- Hinweis auf Angebote für die Jugendlichen im kommenden Jahr (z. B. Schulungen, Landesjugendfest, Kinderevent etc.)

Beschreibung und Ablauf:

Alle ehrenamtlich aktiven Jugendlichen erhalten über ihre Hauptamtlichen eine Einladung zu der Veranstaltung. Gleichfalls werden über die PfarrerInnen alle Jugendlichen eingeladen, die in Gemeinden ohne JugendarbeiterInnen ehrenamtlich tätig sind. Es ist notwendig, sich anzumelden.

Zu Beginn des Abends erfolgt eine kurze Andacht zur Einstimmung auf das Thema/Motto des Abends mit Würdigung der Ehrenamtlichen durch DekanIn oder StellvertreterIn. Ort der Andacht ist entweder die nächstgelegene Kirche oder der Veranstaltungsort.



Begrüßung am Veranstaltungsort mit „Sekt und Selters“, anschließend Infos zum Ablauf des Abends. Der Ablauf ist abhängig vom jeweiligen Motto. Fester Bestandteil des Abends ist ein besonderes Essen, das möglichst zum Motto passt. Die Hauptamtlichen „bedienen“ die Jugendlichen während des Abends. Ebenso obliegt es den Hauptamtlichen, nach der Veranstaltung aufzuräumen.

Besonderheiten:

Die Jugendlichen werden einmal im Jahr gefeiert und von ihren Hauptamtlichen verwöhnt. Es soll zum Ausdruck kommen, dass ihr Engagement nicht selbstverständlich ist, dass es wahrgenommen und gewürdigt wird. Sie sind die Hauptpersonen des Abends. Da die Veranstaltung auf Kirchenkreisebene stattfindet, lernen sie andere Jugendliche kennen, die Vergleichbares machen. Bestenfalls ergeben sich daraus dauerhafte Kontakte und Kooperationen. In diesem Sinne ist das Ehrenamtlichen-Danke eingebettet in weitere Veranstaltungen für Ehrenamtliche auf Kirchenkreisebene. Dazu gehören die gemeinsamen Schulungen oder Veranstaltungen für Kinder auf Kirchenkreisebene, wo die neugewonnenen Kompetenzen erprobt werden können.

(Amt für Jugendarbeit des Kirchenkreises Hofgeismar:
Steffi Melzer, E-mail: afj-hog@gmx.de)

Praxisbeispiel: Ehrenamtstag/Dankestag für die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der Gemeinde

Zeitraumen:

Samstagabend 19:00 – 23:00 Uhr; mit Vorbereitungs- und Aufräumzeit 17:00 – 0:00 Uhr

Vorbereitungszeit:

Mindestens zwei Monate vorher Treffen mit Helfern, Organisatoren, Gemeindevorstand, Kirchenvorständen etc.

MitarbeiterInnen:

JugendarbeiterInnen, BürgermeisterIn, PfarrerIn, Kirchenvorstand, GemeindevertreterInnen

Zielgruppe:

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen der Gemeinde, Sportvereine, Feuerwehr, Schülervertretung, Jugendarbeit

Gruppengröße:

50 – 100 Ehrenamtliche. Hängt vom Interesse der Ehrenamtlichen und der Werbung ab.

Material:

Musikanlage, Moderationsmaterial, Verpflegung, Ehrenurkunden etc. Variabel, abhängig vom Bedarf und dem Austragungsort

Setting:

- Jugendgemäßer, interessanter, vielseitiger Ort (z. B. Schwimmbad)
- Den Abend erst nach Schließung des Schwimmbades beginnen, um die Gäste nicht zu stören
- Musikanlage mit großen Boxen aus dem Gemeindehaus oder dem Jugendclub aufstellen
- Moderationsmaterial aufbauen, also mindestens zwei Mikrofone mit Mischpult
- Für die Verpflegung bietet sich an warmen Tagen ein großer Grill an, sowie eine Salatbar
- Getränkeverkauf, alkoholfreie Getränke wie Fanta, Cola, Sprite usw. (evtl. alkoholfreie Cocktailbar zum Selbermixen)
- Vergabe von Urkunden/Ehrung wie z. B. eine Ehrenurkunde, durch den/die BürgermeisterIn und PfarrerIn
- Unterhaltungsangebote wie z. B. eine Schwimmbadrallye

Kosten:

Sollten durch Spenden, Sponsoren und Ausleihmöglichkeiten sehr gering gehalten werden.

Ziele:

Wertschätzung, Motivation und Qualifizierung der Ehrenamtlichen, sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins, die Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls und der gegenseitigen Wahrnehmung, Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung des Engagements

Ablauf:

- Gemeinsamen Termin finden (während der Kuratoriumssitzung)
- Konzeption erstellen, Ort auswählen, Ablauf und Rahmenprogramm planen und organisieren
- Termin mit Schwimmbad klären
- Termin mit allen Helfern finden und Aufgaben verteilen
- Nach Sponsoren suchen
- Ehrenurkunden erstellen, stempeln und unterschreiben lassen
- Büffet wird vom Kirchenvorstand gespendet, das Fleisch von einem Supermarkt; Musikanlage und Moderationsmaterial stellt die Jugendarbeit zur Verfügung und kümmert sich auch um die Cocktailbar und die Schwimmbadrallye
- Beginn des Ehrenamtstages um 19 Uhr
- Um 20 Uhr Vergabe der Ehrenurkunden von BürgermeisterIn und PfarrerIn
- Danach gibt es die Möglichkeit, an der Schwimmbadrallye teilzunehmen
- Gemütlicher, freier, offener Abendablauf mit Grillen, Cocktailsmixen, Schwimmen, Musikhören und Unterhalten

(Evangelische Kinder- und Jugendarbeit Guxhagen, Andreas Förster, E-mail: bassophil@aol.com)





Abschluss und Abschied

Die Gewinnung, die Ausbildung, die Begleitung und Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird konzeptionell und praktisch gestaltet. So sollte auch der Ausstieg aus der Mitarbeit von Anfang an im Blick der Verantwortlichen und der Mitarbeitenden sein. Mitarbeitende sollen bewusst verabschiedet werden, ohne Reue und schlechtes Gewissen ihren Aufgabenbereich verlassen und sich nicht sang- und klanglos aus ihrer Tätigkeit langsam hinausschleichen. Dazu gehört, dass die Verantwortlichen bereit sind, Mitarbeitende „in Frieden ziehen zu lassen“ und dies auch den anderen kommunizieren. Die Trennung gehört zum ehrenamtlichen Engagement genauso wie der gemeinsame Beginn. Wenn Mitarbeitende das Ende ihres Engagements erklären, ist dies von den Verantwortlichen und allen anderen zu respektieren und mitzutragen. In einem Gesamtkonzept der Begleitung Ehrenamtlicher ist auch der Abschied zu gestalten. Es geht um ein reflektiertes Beenden, einhergehend mit der Anerkennung des Geleisteten und gegebenenfalls der Entwicklung von Perspektiven für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter. Gerade im letzten Punkt sind auch die Ehrenamtlichen, die zurückbleiben und ihren Weg nun ohne die bisherige Mitarbeiterin oder den bisherigen Mitarbeiter weitergehen, in den Blick zu nehmen. In einem offenen Gespräch können die Möglichkeiten eines anderen Mitwirkens besprochen werden. Denkbar ist auch die punktuelle Einbindung in Seminare, um dort das erworbene Wissen und Können an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben. Abschließend ist die Arbeit durch eine qualifizierte Bestätigung über die geleistete Arbeit und durch ein persönliches Dankeschön zu würdigen.

Konkretion

Damit der Abschied von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestaltet werden kann, muss klar sein, wer geht. Bereits zu Beginn der Zusammenarbeit sollten Jugendliche darauf hingewiesen werden, dass sie, sobald sie ein Ende des ehrenamtlichen Engagements planen, den Verantwortlichen ihre Überlegungen mitteilen. Nur so kann ein bewusster Abschied gestaltet und die Fortführung des Arbeitsbereiches mit neuen Ehrenamtlichen gewährleistet werden. Falls dies nicht möglich ist, bleibt zumindest genügend Zeit, um das Projekt sinnvoll abzuschließen. Ist frühzeitig bekannt, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aufhört, kann ein geeigneter Anlass zur Verabschiedung gesucht werden. Denkbar wären hier der Neujahrsempfang, das Sommerfest oder der Mitarbeitendengottesdienst.

Ritual zum Abschied

Den Einstieg in die Mitarbeit markiert ein Gottesdienst, in dem Jugendliche für ihre Tätigkeit gesegnet werden. Auch das Ende der Mitarbeit sollte durch ein Ritual gekennzeichnet sein. Im Rahmen eines Gottesdienstes oder einer anderen Feierlichkeit kann das Wirken der zu verabschiedenden Mitarbeitenden gewürdigt und einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt werden. Dankeschön sagen mit einem kleinen Geschenk, einer Erinnerung an den gemeinsamen Weg ist ebenso angebracht wie ganz persönliche Worte und Anekdoten aus der gemeinsamen Zeit. Am Ende steht eine Segenshandlung als Kraftquelle für die Zukunft. Die Gestaltung dieses Abschieds kann unter Einbeziehung des Mitarbeitendenkreises ein sehr emotionaler Moment für die Beteiligten werden, der das Gemeinschaftsgefühl stärkt und die gemeinsame Geschichte mit dem Blick in die Zukunft verbindet.

Abschlussgespräch

In der Begleitung Ehrenamtlicher spielt die Reflexion der Arbeit und der Persönlichkeitsentwicklung eine große Rolle. Deswegen bietet sich ein Abschlussgespräch an, in dem die Jugendlichen ihre Zeit des ehrenamtlichen Engagements Revue passieren lassen können und qualifiziertes Feedback zu ihren Leistungen und Entwicklungen erhalten. Mit dem Bewusstmachen des Erlebten wird für die Jugendlichen klarer, was die Zeit in der Evangelischen Jugend für sie gebracht hat und wovon sie auch in Zukunft profitieren können. Inhalt des Abschlussgesprächs sollte neben der Rückschau auch der Ausblick in die Zukunft sein. Es kann dabei um folgende Themen gehen: Bedeutet der Ausstieg aus dem Ehrenamt auch den Abbruch des Kontakts zur Evangelischen Jugend oder besteht weiterhin Interesse an der Arbeit? Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereit, nachfolgende Jugendliche einzuarbeiten, und dürfen diese bei Fragen Kontakt zu ihm/ihr aufnehmen? Die Ausbildung junger Ehrenamtlicher wird durch erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereichert. Kann und will die oder der scheidende Ehrenamtliche ihr bzw. sein Wissen und Können an andere weitergeben? Kann sie oder er sich vorstellen, zum Beispiel punktuell bei Grundkursen mitzuarbeiten?

Bestätigung, Referenzen und Nachweise

Häufig ist der Übergang ins Berufsleben oder in eine Ausbildung der Grund für das Ausscheiden aus der ehrenamtlichen Mitarbeit. Eine qualifizierte Bestätigung über die geleistete Arbeit und die Aufgabenbereiche, für die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zuständig war, kann die beruflichen Einstiegschancen erhöhen. Manchmal wird auch für einen bestimmten Ausbildungsplatz eine Referenz oder sogar ein pfarramtliches Zeugnis gewünscht. Es ist selbstverständlich, dass solche Bestätigungen und Nachweise ausgestellt werden.

Weitere Informationen und Beispiele zu dem Thema befinden sich im Anhang unter dem Stichwort „Ausstellen von qualifizierten Bestätigungen und Nachweisen“.



Praxis: Checkliste Verabschiedung

Welche Ereignisse im laufenden Jahr bieten Gelegenheiten zur Verabschiedung?
<input type="checkbox"/> Neujahrsempfang <input type="checkbox"/> Sommerfest <input type="checkbox"/> Weihnachtsfeier
Gibt es einen besonderen Gottesdienst, oder findet einmal jährlich ein Gottesdienst mit Verabschiedungen und Einführungen statt?
Wer verabschiedet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
Wie werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkret verabschiedet?
Was wird die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Arbeit in der Gemeinde oder ihrem Verband erinnern?
Was könnte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reizen, den Kontakt nicht zu verlieren?
<input type="checkbox"/> Ehemaligentreffen
Übernimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Einarbeitung der nachfolgenden Ehrenamtlichen?
Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereit, mit ihrem oder seinem Wissen und Können bei Schulungen mitzuwirken?

Ehemaligenarbeit

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr aktives Engagement beenden, kann weiterhin ein hoher Grad an Identifikation mit der evangelischen Jugendarbeit bestehen. Über Ehemaligentreffen, Versand von Informationsmaterial oder den Aufbau eines Fördervereins können gewachsene Beziehungen aufrechterhalten werden. In diesem Zusammenhang sei auf die wachsende Bedeutung des Fundraising zur Mitfinanzierung des eigenen Arbeitsbereichs hingewiesen. Menschen, die sich aktiv in der Evangelischen Jugend engagiert haben, sind vielleicht später bereit, die Arbeit finanziell und ideell zu unterstützen.

Weitere Anknüpfungspunkte könnten die punktuelle Mitarbeit beispielsweise bei der Einarbeitung und Ausbildung nachfolgender Ehrenamtlicher sein.

Eine gut geführte Adresskartei ist Grundlage für die Kontaktpflege mit ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Themen und Stichpunkte rund um das Ehrenamt

Theologische Grundkriterien

- Evangelische Kinder- und Jugendarbeit ist biblisch begründet, von Jesus Christus herkommend und auf ihn bezogene Arbeit. Sie verdeutlicht dies, indem sie in ihren Zielen und Methoden die Menschenfreundlichkeit Gottes abbildet.
- Evangelische Kinder- und Jugendarbeit hat zum Ziel, junge Menschen in Berührung mit Jesus Christus zu bringen. Sie ermöglicht dies, indem sie mit jungen Menschen auf einen Weg der Entdeckung der eigenen Religiosität geht und sie einlädt, diese mit kirchlichen Traditionen und Werten in Verbindung zu bringen.
- Evangelische Kinder- und Jugendarbeit hat zum Ziel, das voraussetzungslose Angenommensein jedes Menschen durch Gott erlebbar zu machen. Sie verdeutlicht dies, indem sie erfahrungsoffen ist für die vielfältigen Lebenslagen junger Menschen, ihre unterschiedlichen religiösen und kulturellen Befindlichkeiten.

Pädagogische Grundannahmen

- Evangelische Kinder- und Jugendarbeit bietet Raum für pädagogisches Handeln, das im Hinblick auf ein christliches Menschen- und Gesellschaftsbild erfolgt. Leitend ist dabei die befreiende und emanzipatorische, der Solidarität und Nächstenliebe verpflichtete Botschaft des Evangeliums. Ausgangspunkt für die kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind die jungen Menschen in ihren spezifischen Lebenslagen und Lebenssituationen in der Gesellschaft. Sie beachtet die offenen und noch nicht bewussten Bedürfnisse und Fragen der Jugendlichen. Grundlage kirchlich-pädagogischer Arbeit ist die Bereitschaft aller mit Kinder- und Jugendarbeit Befassten, als authentische Personen in einen begleitenden Beziehungsprozess einzutreten.
- In Evangelischer Jugendarbeit begegnen Kinder und Jugendliche Menschen, die sie in ihren Herausforderungen begleiten und unterstützen. Diese Menschen stehen für Werte ein, die in den alltäglichen Situationen der Kinder und Jugendlichen immer weniger als prägend und leitend erfahren werden können.
- Evangelische Kinder- und Jugendarbeit ist ein Ort, an dem junge Menschen in ihrer Lebenswelt ernst genommen werden, an dem sie Freiräume zur Gestaltung, zum Experiment, zur Erprobung und zur Annäherung an Unbekanntes erfahren, der ihnen Heimat sein oder werden kann.



Schlüsselqualifikationen

Ehrenamtliches Engagement qualifiziert jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Informelles Lernen geschieht dabei durch:

- Die Übernahme von Verantwortung in Organisations- und Leitungsaufgaben
- Die Vorbereitung und Durchführung von Projekten und Aktionen
- Pädagogische und inhaltliche Gestaltung in Gruppen und in Veranstaltungen
- Präsentation von Angeboten
- Lösen von Konflikten und Arbeiten im Team

Ehrenamtliche erwerben Schlüsselqualifikationen wie:

- Eigeninitiative und Risikobereitschaft
- Flexibilität und Offenheit
- Kreativität
- Managementfähigkeiten wie Planen, Organisieren und Realisieren
- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten
- Präsentieren und Moderieren
- Teamfähigkeit
- Leiten und Verantwortung übernehmen

Diese sozialen Kompetenzen gehören in der Kinder- und Jugendarbeit zum „Handwerkszeug“. Deshalb schätzen viele Firmen und Betriebe der freien Wirtschaft ehrenamtliches Engagement hoch ein und berücksichtigen es nicht selten bei Bewerbungen.



Nachweise und Bestätigungen im gesellschaftlichen Raum

Bestätigungen oder Zertifikate von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschreiben in der Regel Tätigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen. Sie wollen das Geleistete in verständlicher Sprache für die Verantwortlichen in Firmen und Betrieben der Wirtschaft, von Ausbildungsstätten und Hochschulen übersetzen.

Dabei ist auf Folgendes zu achten:

- 1.) Jeder Nachweis und jede Bestätigung ist mit den ehrenamtlich Mitarbeitenden abzusprechen und abzustimmen.
- 2.) Die Bestätigungen sind keine Arbeitszeugnisse. Sie dürfen keine negativen Aussagen enthalten oder Hinweise, die solche vermuten lassen. In der Kinder- und Jugendarbeit wird mit den Stärken der jungen Menschen gearbeitet. Nachweise und Bestätigungen sollen diese möglichst differenziert widerspiegeln.
- 3.) In der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit wird davon ausgegangen, dass die ehrenamtlich Mitarbeitenden ihre eigene Motivation in ihr Engagement einbringen. Dies hat einen besonderen und wesentlichen Stellenwert. Das Erwerben von Schlüsselqualifikationen und sozialen Kompetenzen ist ein zusätzlicher Nebeneffekt. Dieser wird gerne bestätigt, damit er vielleicht Nutzen für die Lebens- und Berufsplanung hat. Wird jedoch der Erwerb von Schlüsselqualifikationen und sozialen Kompetenzen zur hauptsächlichen und einzigen Motivation, trägt dies für die Jugendarbeit nicht viel aus.

Nicht selten wird ein so begründetes Engagement dann auch bald abgebrochen.

- 4.) Evangelische Kinder- und Jugendarbeit hat durch ihre eigenen Prinzipien wie Freiwilligkeit, Partizipation, Ergebnisoffenheit und Lebensweltorientierung immer einen deutlichen Unterschied und den Abstand zu Qualifikation und unmittelbaren Verwertungsinteressen gehalten. Diese Grundhaltung darf trotz des Nachweisbooms oder gerade wegen seiner Existenz nicht zur Disposition gestellt werden.
- 5.) In der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit müssen alle Bestimmungen des Datenschutzes und des Persönlichkeitsrechts strikt und ohne Ausnahme beachtet werden.

Qualifikationsnachweise



Die Ehrenamtlichen Card (E-Card)

Hier handelt es sich nicht um eine elektronische Grußkarte oder die heftig kritisierte elektronische Gesundheitskarte, sondern um ein neues Instrument der gesellschaftlichen Anerkennung freiwilligen Engagements. Zu Beginn des Jahres 2006 wurde die Ehrenamtlichen Card auf Initiative der Hessischen Landesregierung eingeführt. Die E-Card ermöglicht ihren Besitzern hessenweit die verschiedensten Vergünstigungen, wie z. B. Ermäßigung beim Eintrittspreis bei verschiedenen öffentlichen und privaten Institutionen. Wer sich durchschnittlich mindestens fünf Stunden in der Woche ehrenamtlich engagiert, kann in seiner Stadt- oder Landkreisverwaltung diese Card beantragen und sich ausstellen lassen. Vergünstigungen gibt es in den Städten und Kreisen ganz unterschiedlichster Art, je nachdem, welche Institutionen sich dieser Initiative anschließen. Ein Aufkleber an Kassen und Geschäften soll anzeigen, wo es Ermäßigungen auf die E-Card gibt. (Infos über www.e-card-hessen.de, Menüpunkt „Vergünstigungen“). Die Ehrenamtlichen Card hat eine begrenzte Gültigkeitsdauer. Abhängig vom ausstellenden Stadt- oder Landkreis verliert sie nach zwei bis drei Jahren ihre Gültigkeit. Danach muss sie neu beantragt werden. Die E-Card ist gebührenfrei erhältlich.

Die Jugendleiterinnen- und Jugendleitercard (Juleica)

Die Juleica kann jede/r erhalten, der als Jugendleiterin oder Jugendleiter in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit bei einem dem hessischen Jugendring angehörigen Jugendverband, für einen nach § 75 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes anerkannten Träger der freien Jugendhilfe oder für einen Träger der öffentlichen Jugendhilfe tätig ist. In Hessen wurde die Juleica 1999 eingeführt.

Die Juleica der Evangelischen Jugend bürgt für Qualität. Jede Jugendleiterin und jeder Jugendleiter in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit hat eine Ausbildung nach festgeschriebenen Standards erhalten. Sie umfasst mindestens 40 Stunden mit Inhalten wie Gruppenpädagogik, Aufsichtspflicht, Entwicklungspsychologie, Veranstaltungsmanagement, Spielpädagogik. Das Mindestalter ist 16 Jahre, und nur in besonderen Fällen wird sie auch Ehrenamtlichen ab 15 Jahren ausgestellt. Die Juleica bekommt man bei den zuständigen Jugendämtern, die auch die Kosten tragen. Die Card ist drei Jahre gültig. Nach Ablauf dieser Zeit ist eine Neubearbeitung möglich. Grundlage für die Neubearbeitung sollte die Teilnahme an einem Fortbildungsangebot sein. Die Vergünstigungen sind wie bei der E-Card auch von Stadt zu Landkreis unterschiedlich. Informationen kann man über die Internetadresse www.juleica.de erhalten.

Das start-up!-Programm

Das start-up!-Programm basiert auf dem Trainee-Programm, das im Evangelischen Jugendwerk in Württemberg (ejw) entwickelt wurde. Seit 2008 wird es durch das Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck besonders gefördert. Das Programm ist ein erlebnis- und praxisorientierter Kurs für Jugendliche nach der Konfirmation. In regelmäßigen 14-tägigen Treffen über einen Zeitraum von 8 – 10 Monaten erwerben 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 Fähigkeiten bescheinigt werden. Zusätzlich erwerben sie durch die Schulung die Voraussetzung für den Erhalt der JugendleiterInnencard.



Kompetenznachweis Ehrenamt

Mit Hilfe des Kompetenznachweises Ehrenamt sollen durch ehrenamtliches und freiwilliges Engagement erworbene Kompetenzen sowohl in der Öffentlichkeit wie auch in Unternehmen stärker sichtbar gemacht werden. Mit dem für Hessen gültigen Nachweis sollte ein erster Schritt unternommen werden, die Kompetenzprofile, die sich über ehrenamtliche Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit entwickelt haben, auch für berufliche Zwecke und Bewerbungen nutzbar zu machen. Den Kompetenznachweis Ehrenamt bekommen, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und in einer Jugend- oder anderen Organisation oder in einer Einrichtung der Kinder- und Jugendarbeit ehrenamtlich tätig sind und sich in dieser Praxis entweder kontinuierlich oder projektbezogen (zeitlich befristet) mindestens 80 Stunden im Jahr engagieren. Der Kompetenznachweis kann auch von ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendarbeit ausgestellt werden. Er lässt sich über das Internet www.kompetenznachweis.de erstellen. Unter dieser Adresse finden sich Informationen, Beispiele von Musternachweisen und eine Eingabemaske, so dass eine sehr unkomplizierte Erstellung möglich ist. Alle Nachweise können zudem gespeichert und später wieder abgerufen und neu bearbeitet werden. Alle Angaben unterliegen den Datenschutzbestimmungen.

Der Kompetenznachweis Kultur (KNK)

Der Kompetenznachweis Kultur ist ein Zertifikat, das an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 27 Jahren vergeben wird. Voraussetzung dafür ist, dass sie mindestens 50 Stunden aktiv an Maßnahmen kultureller Bildung teilnehmen. Der KNK ist ein Nachweis darüber, welche individuellen personalen, sozialen, methodischen und künstlerischen Kompetenzen sie dabei gezeigt und weiterentwickelt haben. Der Kompetenznachweis Kultur entsteht im dialogischen Prozess mit den Jugendlichen, der entscheidet, ob er den KNK haben möchte oder nicht. Wenn ja, dann verpflichtet er oder sie sich, für eine gemeinsam vereinbarte Zeit regelmäßig am Kurs oder Projekt teilzunehmen, sich selbst zu beobachten und im Gespräch mit den Begleitern und der Gruppe über die eigenen Kompetenzen zu reflektieren. Zwischen Begleiter und den Jugendlichen entsteht so ein zeitlich begrenzter, aber intensiver Austausch über die individuellen Stärken, über Lernerfahrungen und Wirkungen des eigenen Tuns. Indem die Jugendlichen sich ihrer Fähigkeiten und Stärken bewusst werden und lernen, diese zu formulieren, kann der gesamte Prozess ihr Selbstbewusstsein und ihr Selbstwertgefühl stärken. Ehrenamtlich Mitarbeitende über 27 Jahren können an der Ausbildung zur KNK-Beraterin oder zum KNK-Berater teilnehmen. Die Qualifizierungsphase dauert ein Jahr.

Kritische Stimmen jedoch sehen im KNK ein Instrument, das kulturelle Bildung bewertet, verwertet und formalisiert. Sie sehen das Handlungsfeld der kulturell-künstlerischen Arbeit, das sich gerade dadurch auszeichnet, auf seine Art zweckfrei zu sein, und sich von formalen Bewertungsmaßstäben absetzt, durch den Kompetenznachweis Kultur gefährdet.



Das Zeugnis-Beiblatt

Seit 2001 ist es durch einen Erlass des Hessischen Kultusministeriums in Hessen möglich, dass sich Schülerinnen und Schüler ihr außerschulisches freiwilliges Engagement mit einem besonderen Beiblatt im Zeugnis dokumentieren lassen. Die Würdigung der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgt zum Termin des Halbjahreszeugnisses sowie am Ende des Schuljahres entweder auf Antrag der Eltern oder bei Volljährigkeit der Schülerinnen und Schüler auf deren Initiative hin. Das Gegenüber ist dabei immer die Schulleitung. Das Zeugnisbeiblatt ist über die Staatlichen Schulämter erhältlich und wird in der Regel von der Einrichtung oder Organisation, in der der ehrenamtlich Mitarbeitende tätig ist, ausgefüllt und spätestens sechs Wochen vor Aushändigung des Zeugnisses an die Schule geschickt. Bei Zeugniserteilung wird es dem Schüler oder der Schülerin ausgehändigt.

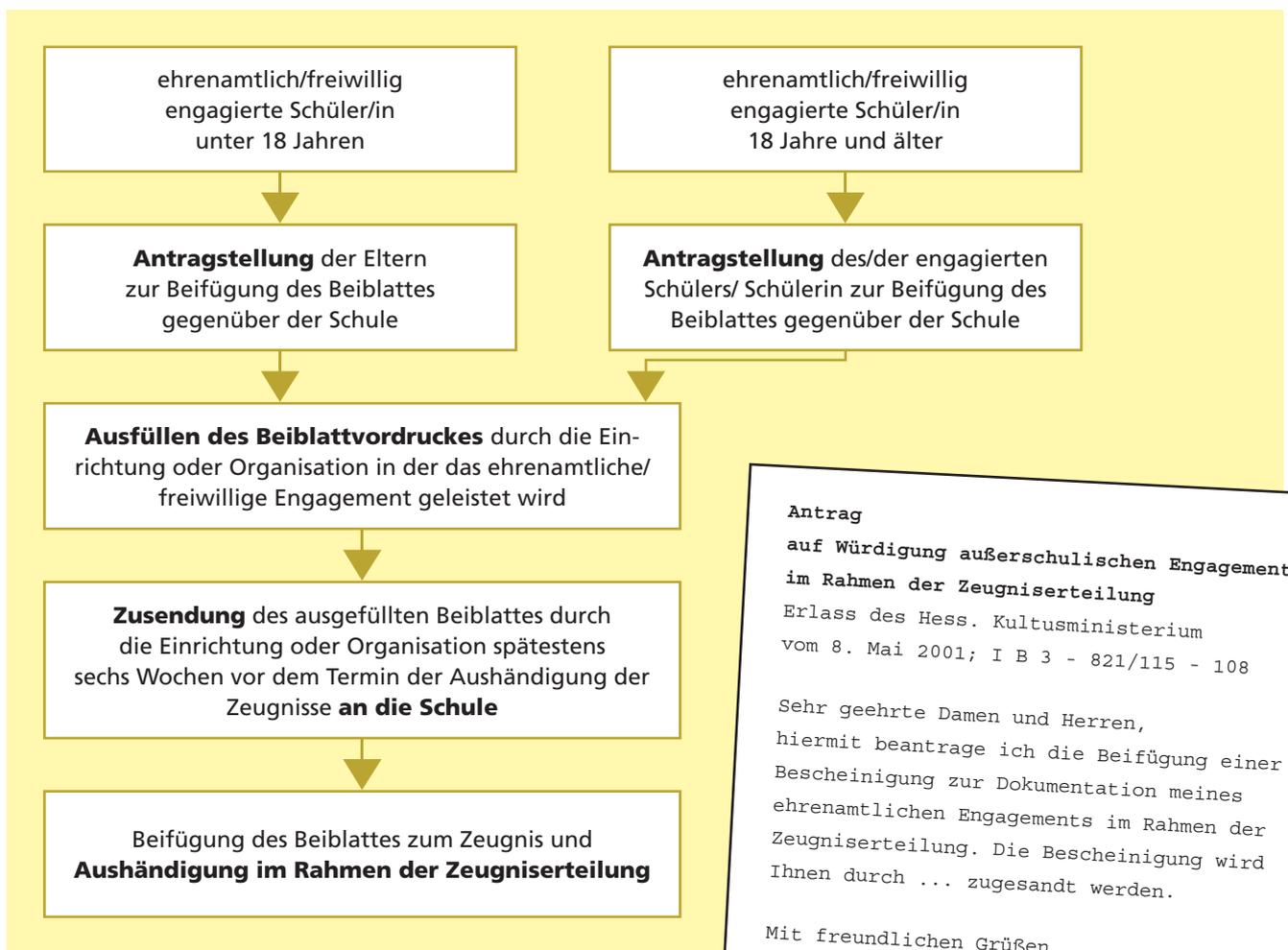
Wie geschieht konkret die Beifügung des Beiblattes zum Zeugnis?

Ehrenamtlich und freiwillig engagierte Schülerinnen und Schüler teilen der Einrichtung bzw. ihrer Organisation in der sie sich engagieren ihren Wunsch nach der Beifügung des Beiblattes mit und leiten den Vordruck für das Beiblatt mit der Bitte um Ausfüllung des Vordruckes an die Einrichtung oder Organisation weiter (eventuell verfügt die Einrichtung oder Organisation bereits über entsprechende Vordrucke). Der Vordruck wird von der Einrichtung oder Organisation in eigener Verantwortung ausgefüllt und der Schule spätestens sechs Wo-

chen vor dem Termin der Aushändigung der Zeugnisse zugeleitet.

Voraussetzung der Beifügung des Vordruckes ist ein formloser Antrag* gegenüber der Schulverwaltung. Bei Schülerinnen und Schüler unter 18 Jahren ist dieser Antrag von den Eltern zu stellen. Schülerinnen und Schüler über 18 Jahre können diesen Antrag selbst stellen (s. u.).

Die Beifügung des Beiblattes zur Dokumentation und Würdigung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements ist sowohl zum Termin der Aushändigung des Halbjahreszeugnisses wie am Ende des Schuljahres möglich.



Antrag
auf Würdigung außerschulischen Engagements
im Rahmen der Zeugniserteilung
Erlass des Hess. Kultusministerium
vom 8. Mai 2001; I B 3 - 821/115 - 108

Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit beantrage ich die Beifügung einer
Bescheinigung zur Dokumentation meines
ehrenamtlichen Engagements im Rahmen der
Zeugniserteilung. Die Bescheinigung wird
Ihnen durch ... zugesandt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Finanzierung und Absicherung

Erstattungen

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Erstattung ihrer in Ausübung ihrer ehrenamtlichen Arbeit entstandenen Auslagen. Dazu zählen insbesondere der Ersatz von Kosten für erforderliche Fahrten und Reisen, Telefonate, Porto, Arbeitsmaterialien sowie für Geschenke an Dritte; vor Übernahme der Aufgabe soll dafür ein Rahmen abgesprochen werden. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über ihren Anspruch auf Erstattung ihrer Auslagen zu informieren. Die Haushaltsmittel sind zur Verfügung zu stellen.

Freistellung für Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit

Am 1. Januar 2007 ist das Hessische Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB) in Kraft getreten. Das Gesetz fasst verschiedene Einzelgesetze zur Kinder- und Jugendhilfe zusammen. Die Regelungen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements in der Jugendarbeit finden wir im Vierten Teil Ehrenamt in der Jugendarbeit (§ 43–48).

In privaten Beschäftigungsstellen beschäftigte Personen über 16 Jahre, die ehrenamtlich und führend in der Jugendarbeit tätig sind, ist auf Antrag bezahlte Freistellung zu gewähren:

1. für die Mitarbeit in Zeltlagern, Jugendherbergen und Heimen, in denen Jugendliche vorübergehend zur Erholung untergebracht sind, sowie bei sonstigen Veranstaltungen, in denen Jugendliche betreut werden.
2. zum Besuch von Tagungen, Lehrgängen und Seminaren der Jugendverbände, der öffentlichen Jugendpflegen und -bildung sowie im Rahmen des Jugendsports.

Jugendarbeit im Sinne von Satz 1 ist Arbeit in Jugendverbänden, in der öffentlichen Jugendpflege und -bildung, in sonstigen Jugendgemeinschaften und deren Zusammenschlüssen sowie im Jugendsport der Vereine, dem Landessportbund und in den Sportfachverbänden.

Grundlage für die Freistellung nach dem HKJGB ist ein Antrag bei der Beschäftigungsstelle.

Anträge sind über das Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit im Landeskirchenamt zu stellen.

Antrag: siehe Anhang

Versicherungsschutz für Ehrenamtliche

Der Versicherungsschutz in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ist für Ehrenamtliche beitragsfrei, er umfasst durch den landeskirchlichen Sammelversicherungsvertrag Haftpflicht-Versicherung, Unfall-Versicherung und Dienstreise-Fahrzeugversicherung.

Passiert z. B. ein Unfall mit Gesundheitsschäden auf einer Fahrt zum Ehrenamt, dann kommt für die ärztliche Behandlung nicht der gesetzliche oder private Krankenversicherer auf, sondern die gesetzliche Unfallversicherung.

Da Umfang und Leistungen der Versicherung sich aber ändern können, ist es immer ratsam, sich auf dem neuesten Stand zu halten. Auskünfte erhält man u. a. über die zuständigen Kirchenkreisämter.

Evangelische Jugend und Partizipation

Der Gesetzgeber hat Partizipation im Kinder- und Jugendhilfegesetz festgeschrieben. Beteiligungsformen für Jugendliche sind aber nicht nur deshalb wichtig, sondern sie gehört zu den zentralen Zielen evangelischer Jugendarbeit.

Partizipation ganz generell meint, die Beteiligung an gesellschaftlichen Prozessen und zwar sowohl an Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen als auch an sozialen und speziell politischen Aktivitäten selbst. Interessenvertretung ist neben Partizipation der zweite zentrale Begriff. Üblicherweise wird Interessenvertretung auch als Synonym für Partizipation verwandt, allerdings wird hier ein anderes – ein engeres Verständnis – vorausgesetzt, denn Interessenvertretung richtet sich im Unterschied zu Partizipation ausschließlich auf den politischen Bereich und ist nicht an der Gesamtheit sozialer und gesellschaftlicher Prozesse ausgerichtet.

Partizipation ist also nicht irgend ein beliebiger Teilbereich der Demokratie, sondern Partizipation muss vielmehr als zentraler demokratischer Wesenszug charakterisiert werden. Will man den Fachbegriff der Politikwissenschaft ins Deutsche übersetzen, bietet sich das Wort ‚Beteiligung‘ an. Es drückt wohl am Treffendsten

die doppelte Bedeutung von Partizipation aus: beteiligt werden (Teilhabe) und beteiligt sein (Teilnahme).

Innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe hat Partizipation ihre feste rechtliche Verankerung im Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG). Das in §1 formulierte Recht auf Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit beschreibt Partizipation als generelle Grundform der Jugendhilfe. Zu den allgemeinen Regelungen des KJHG gehört auch der §8, in dem die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen ausdrücklich festgelegt ist. Demnach sind sie „entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe zu beteiligen“.

Der Gesetzgeber räumt also der Beteiligung junger Menschen einen besonders hohen Stellenwert ein. Im KJHG schaffte er auch ein Leistungsgesetz, das die Jugendverbandsarbeit von der Leistungsbeschreibung anderer Bereiche abhebt. Der Gesetzgeber will damit die Bereitschaft zu selbstorganisiertem, eigenverantwortlichem Handeln junger Menschen im Sinne einer demokratischen Gesellschaft unterstützen und stärken.





Für die Anerkennung von Jugendverbänden als Träger der freien Jugendhilfe werden daher folgerichtig besondere Anforderungen formuliert:

- Eigenverantwortlichkeit und selbstorganisierte Tätigkeit
- Eigenständigkeit im Verhältnis zu der Erwachsenenorganisation
- Gewährleistung des Rechts auf Selbstorganisation und Selbstgestaltung in der Satzung des Erwachsenenverbandes
- Eigene Jugendordnung
- Selbstgewählte Organe
- Demokratische Willensbildung und Organisationsaufbau
- Eigenverantwortliche Verfügung über die für die Jugendarbeit bereitgestellten Mittel

In der Evangelischen Jugendarbeit, wie in allen anderen Jugendverbänden, ist Partizipation damit eine der wesentlichen Zielvorgaben und Strukturmerkmale. Aber in der Evangelischen Jugend ist das nicht nur so weil uns der Staat im Kinder- und Jugendhilfegesetz als Jugendverband dazu zwingt, sondern weil Partizipation auch das ureigenste Anliegen des Protestantismus war und ist. Eigenverantwortlichkeit vor Gott und damit auch für das Handeln in der Welt ist ein reformatorischer Kernbestand.

In der Evangelischen Jugendarbeit lernen Jugendliche sich für etwas zu engagieren und für Sachen einzustehen. Als Jugendverband versteht sich die Evangelische Jugend dabei als Selbstorganisation von Kindern und Jugendlichen mit dem Prinzip der Offenheit für alle Interessierten und unter dem Prinzip der Freiwilligkeit.

In der Evangelischen Jugend von Kurhessen-Waldeck sind über 2.000 Ehrenamtliche aktiv. Sie bilden damit die weitaus größte Gruppe der Mitarbeiter/innen.

Aber viele von ihnen klagen über das geringe Ansehen von Ehrenamtlichen und die unzureichende Würdigung. Geleistete Arbeit wird oftmals als selbstverständlich angesehen oder sogar gefordert. Häufig werden Ehrenamtliche auch unzureichend auf ihre Arbeit vorbereitet. Die Aufgaben sind unklar strukturiert und terminiert, werden nicht richtig übertragen und selten werden Ehrenamtliche wirklich an den Entscheidungsprozessen beteiligt, geschweige denn, dass ihnen Entscheidungen ganz überlassen werden.

Evangelische Jugend versteht sich als eigenständiger Teil der Evangelischen Kirche und Trägerin evangelischer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Als Jugendverband muss laut Gesetz (s. o.) eine Eigenständigkeit im Verhältnis zu der Erwachsenenorganisation auch gewährleistet sein.

Damit besteht ein sensibles Verhältnis zwischen Selbstorganisation und Einbindung in das Weisungs- und Aufsichtsrecht der Kirche.

Hauptberufliche Mitarbeiter/innen in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen sind kirchlichen Vorgesetzten unterstellt und unterliegen deren Anweisungen. Gleichzeitig erhalten sie aber auch ihre Aufträge von jungen Menschen. Die Praxis zeigt, dass hier häufig das Verhältnis zwischen notwendiger Selbstorganisation und Einbindung in Kirche nicht das nötige Gleichgewicht hat. Häufig ist sogar Hauptberuflichen wie Anstellungsträgern nicht bekannt und bewusst, dass Evangelische Jugendarbeit Jugendverbandsarbeit ist. Hier muss in Zukunft sowohl in der Ausbildung der Hauptberuflichen, wie in Dienstanweisungen und Stellenbeschreibungen deutlichere Signale gesetzt werden.

Zur Unterstützung der Evangelischen Jugend unterhalten die Landeskirchen jeweils einen landeskirchlichen Arbeitsbereich. In Kurhessen-Waldeck ist das das Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit im Referat Schule und Unterricht/Kinder- und Jugendarbeit. Auch in diesen landeskirchlichen Ämtern besteht aufgrund ihrer doppelten Funktion ein Problem zwischen Selbstständigkeit und Einbindung. Als Teil der kirchlichen Arbeitsstruktur sind die Ämter oder Bereiche für Kinder- und Jugendarbeit eine kirchliche Dienststelle und unterliegen den Richtlinien der Kirchenleitung, gleichzeitig sind sie aber auch Geschäftsstellen der Evangelischen Jugend und deren Vorgaben verpflichtet. Das Konstrukt Jugendverband in der Kirche müsste es mit sich bringen, dass die Ämter mit weitreichenden Kompetenzen der Selbstständigkeit ausgestattet sind.

Aber auch noch kritischere Fragen müssen wir uns gefallen lassen. Es wird an manchen Stellen kritisiert, dass Partizipation von Jugendlichen in Jugendverbänden nur noch als Legitimation von Jugendverbandsarbeit missbraucht wird. Funktionäre organisieren den Verband und es geht dabei hauptsächlich um staatliche Förderungen und um das finanzielle Überleben.

So schreibt u. a. Benedikt Sturzenhecker – „Nirgends werden so viele Nebelschwaden verbreitet, wird so viel Ablenkungsrhetorik betrieben wie beim Thema Beteiligung und Partizipation“.

Insgesamt müssen wir uns also fragen lassen, wie es mit der Partizipation in unserem Jugendverband der Evangelische Jugend von Kurhessen-Waldeck wirklich aussieht. Partizipation darf nicht zur Partizipationslüge verkommen, sondern wir müssen Beteiligung in der Evangelischen Jugendarbeit auf allen Ebenen fördern, d.h., in der Kirchengemeinde, im Kirchenkreis und auf landeskirchlicher Ebene.

Die Evangelische Jugend kann ein Resonanzboden für die Interessenartikulation von jungen Menschen sein und damit ein authentisches und dadurch qualifiziertes Sprachrohr der jungen Generation in Gesellschaft und Kirche.



Anhang

Ausstellen von qualifizierten Bestätigungen und Nachweisen

Es ist zu unterscheiden zwischen qualifizierten Bestätigungen und Nachweisen, in denen nur Name, Aufgabe/Qualifizierung und Zeitraum genannt werden. In dem Ausstellen von qualifizierten Bestätigungen zeigt sich ein konstruktiver Umgang mit Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit.

- Ziel ist es, in der Jugendarbeit erworbene Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen aufzuzeigen.
- Ziel ist es nicht, ein bewertendes Zeugnis auszustellen. Dies würde die Freiwilligkeit und Selbstbestimmung des Ehrenamtes verändern.

Aus Umfragen wissen wir, dass folgende Schlüsselqualifikationen in Wirtschaft und Verwaltung gewünscht werden:

- Teamfähigkeit
- Eigeninitiative
- Selbstständigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Kooperationsfähigkeit
- Leitungskompetenz
- Flexibilität

Neben diesen werden noch folgende Qualifikationen in der Jugendarbeit gefördert :

- Organisationsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- konstruktiver Umgang mit Konflikten (Streitschlichterkompetenz)

Zur praktischen Erstellung von qualifizierten Nachweisen und Bestätigungen

Grundlegende Hinweise

- Ehrenamtliche MitarbeiterInnen haben ein Recht auf einen Nachweis/eine Bestätigung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit.
- Nachweise und Bestätigungen sind sorgfältig zu erstellen.
- Offizielles Briefpapier mit Logo benutzen.
- Jugendarbeitsinterne und jugendverbandsinterne Abkürzungen und Begriffe sind zu vermeiden; ansonsten ausschreiben, übersetzen und erläutern.
- Es soll sofort erkennbar sein, dass es sich um eine(n) „Bestätigung/Nachweis ehrenamtlicher Tätigkeit“ (Überschrift) handelt.
- Die Fähigkeiten der Person beschreiben und Schlüsselqualifikationen herausstellen.
- Zeitliches Engagement sollte sichtbar werden, ist aber nicht überzubetonen.
- Keine Formeln aus Arbeitszeugnissen benutzen.

- Die Länge einer Bestätigung bzw. eines Nachweises soll zwei DIN-A4-Seiten nicht übersteigen. Im Zweifel ist weniger mehr.

Hinweise zu den fünf inhaltlichen Abschnitten von qualifizierten Bestätigungen bzw. Nachweisen

1. Einleitung

Wer hat sich bei wem, in welcher Zeit und in welcher Funktion engagiert?

Gegebenenfalls hervorheben:

- persönlichen Einsatz und Energie
- unbezahlte Tätigkeit

2. Beschreibung evangelischer Jugendarbeit (als Jugendverband)

Kurze Grundaussage:

- Wer sind wir?
- Wen erreichen wir?
- Was ist der jeweilige Auftrag?

3. Tätigkeiten und Funktionsbeschreibungen

Hier werden die genauen Wertigkeiten und Schwerpunkte des ehrenamtlichen Engagements beschrieben.

Wichtig:

- Auf das Wesentliche konzentrieren.
- Nicht Einzelheiten im Detail beschreiben.

4. Fähigkeiten und erworbene Kompetenzen als positive Beschreibung

- Darstellung der Fähigkeiten und speziellen Stärken, die eingebracht und erworben, gelernt und trainiert wurden.
- Eine Beurteilung im engeren Sinn unterbleibt, insbesondere negative Bewertungen.
- Es geht um einen Nachweis bzw. eine Bescheinigung und nicht um ein Arbeitszeugnis.
- Positive Beschreibungen sind möglich, aber Vorsicht bei zu positiven Herausstellungen.

5. Persönliches, Empfehlungen und Dank

- Ein guter Ton und Respekt vor dem ehrenamtlichen Engagement tragen hier die Formulierungen.
- Gut ist ein Satz des Dankes.
- Es geht um Unterstreicherung von Fähigkeiten.

Textbausteine

Textbaustein: Einleitung

Herr/Frau ... , geboren am ...
in ...
ist seit .../war in der Zeit von ... bis ...
im ...
ehrenamtlich als ... tätig.

Hiermit bestätigen wir Herrn/Frau ... sein/ihr ehrenamtliches Engagement in der Evangelischen Jugend in der Kirchengemeinde ... /Kirchenkreis ...

Textbaustein: Tätigkeit und Funktionsbeschreibungen

(Eine oder mehrere nennen – je nach Aufgaben und Engagement)

Möglichkeit 1:

Zu seiner/ihrer Tätigkeit gehörte ...

Möglichkeit 2:

Seine/ihre Tätigkeit umfasste ...

Möglichkeit 3:

Er/sie leitet die Kindergruppe/Jugendgruppe, die sich wöchentlich für zwei Stunden trifft.

Möglichkeit 4:

Er/sie arbeitet als Freizeitemitarbeiter/Freizeitemitarbeiterin in den Sommerferien zwei Wochen auf der Kinderfreizeit/Jugendfreizeit/Sommerlager/Ferienmaßnahme/... mit.

Möglichkeit 5:

Darüber hinaus engagierte er/sie sich ...

Möglichkeit 6:

Er/sie legte seinen/ihren Schwerpunkt ...

Möglichkeit 7:

Er/sie leitete das Projekt ..., in dem es um ... ging.

Möglichkeit 8:

Herr/Frau ... arbeitet im Jugendausschuss der Kirchengemeinde ... mit

Möglichkeit 9:

Herr/Frau ... vertritt die Evangelische Jugend im Kreisjugendring. Er/sie wurde in den Vorstand gewählt und hatte dort die Schwerpunkte ...

Textbaustein: Fähigkeiten, Talente und erworbene Kompetenzen

(Satz formieren, der einen oder mehrere Fähigkeiten aufgreift)

- Aufgeschlossenheit und Kontaktfreude
- Organisationsgeschick
- Leitungskompetenz
- Teamfähigkeit und Kooperation
- Kommunikations-, Kritik- und Konfliktfähigkeit
- Kreativität und Innovation
- Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit

- Selbstständigkeit und Eigeninitiative
- Public Relations, Öffentlichkeitsarbeit, Repräsentation
- ...
- handwerkliche Fertigkeit
- PC-Kenntnisse, Internetauftritt, Layout ...
- Hilfsbereitschaft
- Loyalität
- ausgeglichene, sachliche Art
- vertrauenswürdig, korrekt
- Streitschlichterkompetenz

Textbaustein: Persönliches/Empfehlung/Dank

Beispiel 1:

Herr/Frau ... zeigte in seiner/ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ein hohes Engagement. Ich habe ihn/sie als freundlichen, aktiven Menschen kennen- und schätzengelernet.

Beispiel 2:

Für seine/ihre berufliche Zukunft wünschen wir ihm/ihr alles Gute.

Beispiel 3:

Ich habe Herrn/Frau ... durch seine/ihre offene und kooperative Art schätzen gelernt.

Beispiel 4:

Wir können Herrn/Frau ... für eine Ausbildung im ... Bereich empfehlen.

Beispiel 5:

Wir können Herrn/Frau ... wegen seines/ihrer hohen Maßes an Leitungskompetenz und Organisationsgeschick für verantwortungsvolle Aufgaben empfehlen.

Beispiel 6:

Herr/Frau ... zeichnet sich durch seine/ihre große Fähigkeit, Gruppenprozesse zu begleiten, sowie durch ein hohes Maß an Reflexionsvermögen aus. Wir halten ihn/sie daher für eine Tätigkeit im Bereich ... für bestens geeignet.

Beispiel 7:

Herr/Frau bringt ein hohes Maß an Kreativität in Planung und Durchführung von Projekten in der Jugendarbeit ein. Er/sie kann zielorientiert arbeiten.

Beispiel 8:

Durch die erworbenen Kompetenzen im Bereich des Finanz- und Zuschusswesens halten wir Herrn/Frau ... für eine Tätigkeit/Ausbildung im kaufmännischen Bereich bestens geeignet.

Abschlusssatz (Beispiel)

Wir danken ... (Name) sehr herzlich für sein/ihr Engagement in den letzten ... Jahren und wünschen ihm/ihr alles Gute für seine/ihre Zukunft.

Abschluss

Unterschrift, Funktion, Stempel

Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit

Wilhelmshöher Allee 330 • 34131 Kassel • Telefon: 0561 9378-341 • Email: jugend.lka@ekkw.de

A N T R A G**auf Freistellung für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit**

Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB), Viertes Teil: Ehrenamt in der Jugendarbeit

Angaben zum Veranstalter:

Name:.....

Straße:.....

PLZ/Ort:

Telefon:

Angaben zum Arbeitgeber des Freizustellenden:

Name:.....

Straße:.....

PLZ/Ort:

Art des Unternehmens: privat öffentlich kirchlich**Angaben zum/zur ArbeitnehmerIn (Freizustellenden):**

Name:.....

Straße:.....

PLZ/Ort:

Geburtsdatum:

Berufsbezeichnung:

Angaben zur Veranstaltung:

Datum der Veranstaltung:.....

Anzahl der Arbeitstage des/der Freizustellenden:.....

Art der Veranstaltung:

 Freizeit Zeltlager Ausbildungskurs/Lehrgang Tagung/Seminar

Funktion des/der Freizustellenden:

 JugendleiterIn päd. MitarbeiterIn BetreuerIn HelferIn TeilnehmerIn.....
(Ort, Datum).....
(rechtsverbindliche Unterschrift)

Literaturhinweise

I. Quellenliteratur

1. Amt für Jugendarbeit der Evang.-Luth. Kirche in Bayern
„Ehrenamtliche fördern!“
Know How für Verantwortliche in der Arbeit mit Ehrenamtlichen
2. Hessischer Jugendring
„Juleica“
Handbuch für Jugendleiterinnen und Jugendleiter
3. Gerd Kanzleiter und Reinhold Krebs
„Das Trainee-Programm“
Kompetenzen trainieren, Jugendliche gewinnen, Engagement fördern
ejw-service GmbH, Stuttgart
4. Elke Hartmann und Dino Nolte (Hrsg.)
Graffiti 8
Auf der Suche nach ...
Ehrenamt und Partizipation in der Evangelischen Jugend

II. Wichtige Internetadressen

1. **www.dbjr.de**
Aktuelle Hinweise zum Projekt Juleica.
2. **www.KNK-NRW.de**
Allgemeine Hinweise zum Kompetenznachweis Kultur. Sinn und Zweck Praxisprojekte. Wie komm ich dran.
3. **www.hessischer-jugendring.de**
Informationen zur Freistellung für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Jugendarbeit in Hessen. Zeugnis-Beiblatt.
4. **www.ejh.de**
Wichtige Informationen zum Juleica-Pool.
5. **www.efas-online.de**
Versicherungsschutz für Ehrenamtliche in der Kirche.

III. Lesewege zum Thema „Ehrenamtliche fördern“

1. **Juleica Qualifikation 2007**
Dokumentation
Grundausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Jugend Kurhessen-Waldeck
Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit der EKKW (mit CD)
2. **Fit for Kids 2008**
Dokumentation
Training für Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter zwischen 13 und 15 Jahren in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit von Kurhessen-Waldeck
Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit der EKKW (mit CD)
3. Benedikt Sturzenhecker
„Freiwillige fördern – Ansätze und Arbeitshilfen für einen neuen Umgang mit Freiwilligen in der Kinder- und Jugendarbeit“
Juventa Verlag Weinheim und München, 1999
4. Erzbischöfliches Generalvikariat Paderborn
Abteilung Jugendpastoral/Jugendarbeit
Ehrenamt fördern!
Gewinnen. Beraten. Begleiten. Qualifizieren. Anerkennen. Verabschieden.
(auch als PDF-Datei via Internet erhältlich)
5. **„Praxishilfe Ehrenamt – Selbstbestimmt arbeiten in einem guten Rahmen“**
und **„Gottesdienste zum Ehrenamt in der Kirche“**
Beide Arbeitshilfen können bezogen werden über:
Amt für Gemeindedienst, Sperberstraße 70, 90461 Nürnberg, Tel.: 0911/4316-0

Fotonachweise

Titel:

Herausgeber:



Fachgebiet Kinder- und Jugendarbeit
der Evangelischen Kirche Kurhessen Waldeck
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel
0561 9378 340
jugend.lka@ekkw.de

Redaktion:

Elke Hartmann, Dietrich Nolte, Dr. Harald Riebold

Layout:

Mietzner GrafikDesign

Druck:

Grafische Werkstatt von 1980 GmbH

Auflage: 2000

Stand: März 2010

Wir danken für die Mitarbeit von:

Sebastian Busch, Andreas Förster, Nina Wetekam, Steffi Melzer

Wir danken besonders dem Amt für Jugendarbeit der Evang.-Luth. Kirche in Bayern für die Verwendung von vielen Textbausteinen aus der Arbeitshilfe: Ehrenamtliche fördern! Know How für Verantwortliche in der Arbeit mit Ehrenamtlichen. Dezember 2006. Diese Arbeitshilfe orientiert sich in vielen Teilen an der bayrischen Vorlage.

fotolia

fotolia

fotolia

fotolia

fotolia

