

BUNDESMINISTERIUM



**für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend** 

17

Keine Qualität ohne Qualifizierung

**Anregungen des Hessischen Jugendringes
zum ehrenamtlichen Engagement**

QS

**Materialien zur
Qualitätssicherung
in der Kinder-
und Jugendhilfe**

Impressum

Mit der Broschürenreihe **Qs** veröffentlicht das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Fachinformationen für die Jugendhilfe. Sie wird im Rahmen der Anregungskompetenz des Bundes gemäß § 83 KJHG als Teil der **Bundesinitiative „Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe“** kostenlos herausgegeben und ist nicht für den Verkauf bestimmt. Die inhaltliche Verantwortung für namentlich gekennzeichnete Artikel liegt bei den Autorinnen/Autoren.

Herausgeber: Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Rochusstraße 8–10
53123 Bonn

Schriftleitung: Wennemar Scherrer
Am Kämpken 24
48163 Münster-Albachten

Satz/Design: 4D Design-Agentur GmbH
51427 Bergisch Gladbach

Druck: IDEM
53572 Unkel am Rhein
Juli 1998

Der Hessische Jugendring hat auf der Grundlage der Befragung von Ehrenamtlichen Anregungen und Mindeststandards für die Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt, die hiermit veröffentlicht werden.

Wegen weiterer Informationen wenden Sie sich bitte an:

Hessischer Jugendring e.V.
Herrn Dr. Martin Nörber
Bismarckring 23
65183 Wiesbaden

Tel.: 06 11 – 9 90 83 - 0

Fax: 06 11 – 9 90 83 60

Alle Rechte vorbehalten. Auch die fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrofilm) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

ISSN 1430-8371

Gedruckt auf chlorfrei wiederaufbereitetem 100 % Recycling-Papier.

Keine Qualität ohne Qualifizierung

**Anregungen des Hessischen Jugendringes
zum ehrenamtlichen Engagement**

Dr. Martin Nörber

Qs

**Materialien zur
Qualitätssicherung
in der Kinder-
und Jugendhilfe**

Qs 17

Inhalt

Seite

5

Vorwort

Jochen Weitzel, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

6

Qualifizierung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Grundlage der Qualitätsentwicklung

Marie Christin Winkler

7

Ehrenamtliches Engagement qualifizieren und fördern

Martin Nörber

23

Ausbildungsmindeststandards in der Kinder- und Jugendarbeit in Hessen

*Projektgruppe Jugendleiterinnen- und -leiterausbildung
im Hessischen Jugendring*

35

„Schrittweise Qualifizieren“

Ein Qualifizierungsangebot zum ehrenamtlichen Engagement in Blöcken
Peter Stenger, Ute Leitzbach

45

„Fit für die Arbeit im Team“

Beratung für ehrenamtliche Teams
Andreas Roll

61

„Training for the job“ – einen Verband, ein Dekanat leiten lernen

Qualifizierung ehrenamtlicher Leitungs- und Vorstandsmitglieder im BDKJ der Diözese Mainz
Wolfgang Knauer

77

Hinweis auf eine Tagung zum Thema „Qualitätsarbeit“
am 23. November 1998 in Freiburg i. Br.

78

Verzeichnis der bisher erschienenen Qs-Hefte

Liebe Leserin, lieber Leser,

die selbstorganisierte Jugendhilfe hat in Deutschland eine lange Tradition. Sie blickt auf eine jahrzehntelange Entwicklung zurück, die besonders seit den Jahren nach 1945 die Basis für eine demokratische Jugendarbeit bildet. Ihre Professionalität führte schon bald zu der Forderung nach mehr Professionalisierung, weil die Ehrenamtlichen den unzähligen Anforderungen, insbesondere zeitlich, nicht mehr voll gewachsen waren.

Nach wie vor stellen aber die hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit nur einen Bruchteil derer dar, die für und mit jungen Menschen arbeiten. Die selbstorganisierte Jugendarbeit lebt von den Ehrenamtlichen. Daher legen die Jugendverbände auch großen Wert auf ihre Qualifizierung.

Ich bin dem Hessischen Jugendring dankbar, daß er dieses Heft gestaltet hat. Er hat die ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen in den hessischen Jugendverbänden befragt und auf dieser Grundlage seinerseits von den Jugendverbänden aktuell Qualitätsstandards entwickeln lassen für die Aus- und Weiterbildung der zahlreichen Jugendgruppenleiterinnen und Jugendgruppenleiter. Bei aller Unterschiedlichkeit der einzelnen Verbände haben sie sich geeinigt auf Mindeststandards, die wiederum eine gute Grundlage bilden, ergänzt und angereichert werden können um die Vielfalt der Werte, der Wege und der Methoden, die jeder Jugendverband seinen Ehrenamtlichen anbietet.

Ich hoffe und wünsche, daß mit diesem Qs-Heft gleichzeitig darauf aufmerksam gemacht wird, daß Qualität nicht nur von denen gefordert und geleistet wird, die hauptamtlich tätig sind. Auch von den ehrenamtlich Tätigen wird in ihrem täglichen Einsatz Qualität gefordert. Sie zu qualifizieren, ist eine unverzichtbare Aufgabe aller Verantwortlichen.



Jochen Weitzel

*Ständiger Vertreter des Leiters
der Abteilung Kinder und Jugend
im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

Qualifizierung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Grundlage der Qualitätsentwicklung

An den Stärken, dem Können und der Kompetenz des einzelnen Einzelnen, ist eines der Prinzipien der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit. Dies geschieht vor dem Hintergrund, daß jede und jeder über spezifische Fähigkeiten und Stärken verfügt. Diese Fähigkeiten und Stärken wahrzunehmen und so das Selbstbewußtsein und Selbstwertgefühl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit zu stärken, ist zentrales Anliegen in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit.

Wer sich in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert, bemerkt aber auch, daß dieses Engagement eine Auseinandersetzung mit sich selbst, den eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Wissen bedeutet. Eine Entscheidung für ehrenamtliches Engagement bringt viele neue persönliche Anforderungen mit sich und aktiviert einerseits eigene Fähigkeiten und Kompetenzen, weist aber andererseits auch auf Bereiche hin, in denen ein Lern- bzw. Qualifikationsbedarf existiert.

Das vorliegende Heft in der Qs-Reihe des Bundesjugendministeriums stellt Ergebnisse zweier Befragungen ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in hessischen Jugendverbänden u.a. zu Fragen der Qualifizierung dar und greift Überlegungen auf zu Mindeststandards in der Ausbildung von Jugendleiterinnen und -leitern sowie Ansätze der Qualifizierung und Beratung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und von Leitungs- und Vorstandsmitgliedern, wie sie in einzelnen Jugendverbänden im Hessischen Jugendring aktuell entwickelt und durchgeführt werden.

Wir erhoffen uns von diesem Qs-Heft, daß die Ansätze und Überlegungen zur Qualitätssicherung durch Qualifikation weitergetragen und weiterverbreitet werden.



Marie Christin Winkler

Stellv. Vorsitzende Hessischer Jugendring

Marie Christin Winkler ist auch Diözesanvorsitzende des BDKJ-Diözesanverbandes Mainz.

Anschrift:

Hessischer Jugendring
Marie Christin Winkler
Bismarckring 23
65183 Wiebaden
Telefon 0611 – 990830

Ehrenamtliches Engagement qualifizieren und fördern

Martin Nörber

Ehrenamtliches Engagement hat Konjunktur – insbesondere wenn man die hohe Zahl der Veröffentlichungen, Parlamentsanfragen, öffentlichen Anhörungen u. a. zum Thema sieht. In Folge der zunehmend breiter werdenden öffentlichen Thematisierung des Ehrenamtes, der Auseinandersetzung mit dessen Bedeutung, seiner Förderung und auch seiner Probleme, sind in wachsendem Maße auch Ansätze eines neuen bzw. veränderten Umgangs mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkennbar. So zeigt sich, daß zunehmend Angebote zur Qualifizierung und Unterstützung ehrenamtlich Engagierter in sozialen Organisationen Raum greifen.¹

Obwohl die verbandliche Kinder- und Jugendarbeit weit überdurchschnittlich durch ehrenamtliches Engagement geprägt ist – auszugehen ist davon, daß hier mindestens 95 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrenamtlich aktiv sind –, hat dies bisher noch nicht dazu geführt, daß dieses Phänomen einer weit überdurchschnittlich hohen Partizipation durch ehrenamtliche tätige Personen in der öffentlichen Diskussion eine umfassende Berücksichtigung gefunden hat. Darüber hinaus kann zudem für die verbandliche Kinder- und Jugendarbeit von einer vergleichsweise gut ausgebildeten Qualifikationskultur durch Ausbildung gesprochen werden. Insgesamt ist aber davon auszugehen, daß sowohl die aktuelle öffentliche „Entdeckung“ ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Politik, Wissenschaft und Medien als auch die verbandliche Wahrnehmung der Notwendigkeit einer umfassenderen Beschäftigung mit Fragen des eigenen Umgangs mit ehrenamtlich Engagierten auch in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit vor dem Hintergrund eines relativ geringen Wissens über ehrenamtliches Engagement geschieht.²

Vor diesem Hintergrund haben die Jugendverbände im Hessischen Jugendring in zwei Umfragen in den Jahren 1996 und 1997 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit befragt. Insgesamt soll einerseits ein Mehr an Wissen über Beweggründe und Engagement sowie über Unterstützung, Förderung und Anerkennung ehrenamtlichen Engagements in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit erreicht werden. Andererseits sollen die Ergebnisse der Befragungen zudem Grundlage und Anstoß für Planungs- und Entscheidungsprozesse hinsichtlich einer Qualitätssicherung wie auch bezogen auf die Sicherung sowie Etablierung förderlicher Rahmenbedingungen in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit bieten. Aus Gründen der Begrenzung kann an dieser Stelle nur ausgewählt auf Ergebnisse der Befragungen eingegangen werden.³

¹ Vgl. beispielsweise Heft 14 in der Qs-Reihe, das sich mit der Qualitätsentwicklung in der ehrenamtlichen Vorstandsarbeit auseinandersetzt, und auch die folgenden Beiträge in diesem Heft.

² So hat sich beispielsweise die sozialwissenschaftliche Verbändeforschung bisher allein auf ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Wohlfahrtsverbänden bezogen (vgl. Nörber 1991).

³ Die ausführlichen Auswertungen beider Befragungen liegen als Veröffentlichungen vor und können bei der Geschäftsstelle des Hessischen Jugendringes, Bismarckring 23, 65183 Wiesbaden (Kosten je Veröffentlichung 3 DM zzgl. Versand), bezogen werden.

Beide Fragebogenerhebungen können – unter streng wissenschaftlichen Gesichtspunkten empirischer Sozialforschung – nicht als repräsentatives Bild zur Situation ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit bewertet werden, da – aufgrund der Verteilung der Fragebögen – davon ausgegangen werden muß, daß keine repräsentative Verteilung bzw. ein repräsentativer Rücklauf der Fragebögen gegeben ist.⁴

1 Grundsätzliches

1.1 Verhältnis der Geschlechter, Alter, Dauer des Engagements

Die Auswertungen der Befragungen basieren auf insgesamt 1.098 (1996: 696 und 1997: 402) zurückgesandten Fragebögen.⁵

Während der Altersdurchschnitt der Befragten in der ersten Befragung 1996 bei 25,4 Jahren lag, war in der zweiten Befragung 1997 der Altersdurchschnitt bei 20,1 Jahren angesiedelt. Bezogen auf die Altersgruppe von 15 bis 29 Jahren – die als altersmäßige Trägergruppe in der Kinder- und Jugendarbeit angesehen werden kann – zeigen die Befragungen – bis auf die Gruppe der 15- bis 17jährigen – eine hohe Parallelität im Trend (Abb. 1).

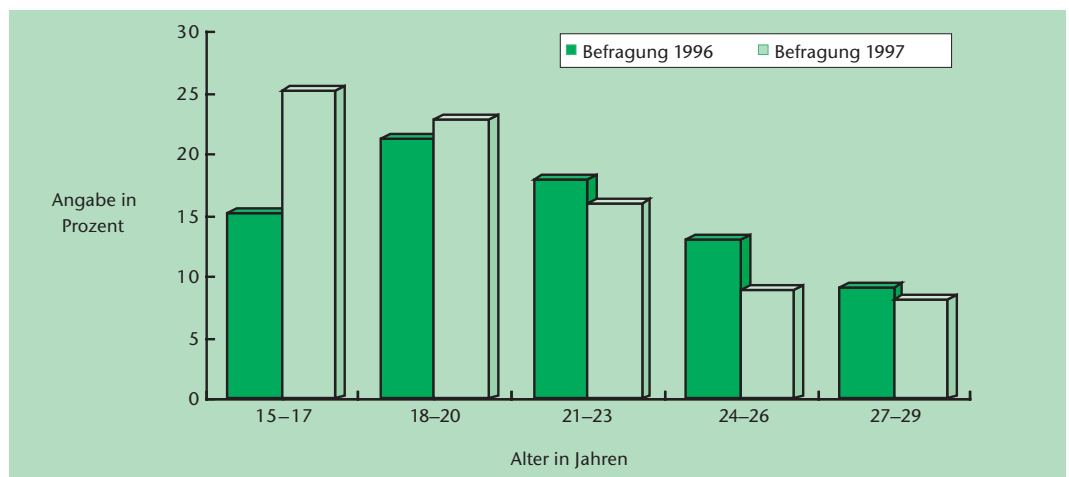


Abb. 1: Ehrenamtliches Engagement, differenziert nach Altersgruppen im Vergleich der Befragungen 1996 und 1997

Deutlich zeigt sich, daß die Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit mit zunehmendem Lebensalter sinkt.

⁴ Unter Repräsentativität versteht man das Ausmaß, in dem eine Stichprobe (hier die Personen, die einen ausgefüllten Fragebogen zurückgesandt haben) die Struktur der Grundgesamtheit (alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit in Hessen) hinsichtlich bestimmter Merkmale (z.B. Alter und Geschlecht) widerspiegelt. Über die Gesamtzahl ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit in Hessen liegen keine Angaben vor.

Insgesamt scheint eine strenge Repräsentativität bei Ehrenamtsstudien aber schwer realisierbar. So verweisen auch Hamburger (vgl. Hamburger 1982, 13) und Wulf (vgl. Wulf 1986, 85) in ihren Ehrenamtsstudien darauf, daß nur von bedingt repräsentativen Ergebnissen gesprochen werden kann.

⁵ Obwohl bei der zweiten Befragung 1997 alle bereits 1996 beteiligten Personen angeschrieben wurden, weist die Auswertung der zweiten Befragung darauf hin, daß an dieser über 60 % neue Personen beteiligt waren. Die beiden Gruppen der Befragten unterscheiden sich dahingehend, daß in der zweiten Befragung das Durchschnittsalter um fünf Jahre geringer ausfiel und der Anteil der weiblichen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen von 47 % auf 41 % sank.

Differenziert nach Geschlecht weisen die Auswertungen darauf hin, daß ehrenamtlich engagierte Frauen bis zum Alter von 24 Jahren gegenüber männlichen Engagierten in der Kinder- und Jugendarbeit überwiegen.

Darüber hinaus wird deutlich, daß ehrenamtlichen Engagements nur selten vor dem 15. Lebensjahr beginnt.

Bezogen auf die Dauer des Engagements zeigen die Befragungen, daß von einer zeitlichen Dauer von durchschnittlich 8,2 Jahren (Befragung 1996) bzw. 6,6 Jahren (Befragung 1997) ehrenamtlichem Engagement ausgegangen werden kann.

Zusammenfassend läßt sich mit Blick auf die Befragungen 1996 und 1997 feststellen, daß im Hinblick auf die Dauer des Engagements der „Kernaltersgruppe“ der 15- bis 29jährigen von einer hohen Parallelität bezogen auf die durchschnittliche Dauer des ehrenamtlichen Engagements zwischen Männern und Frauen gesprochen werden kann. So zeigen die beiden Befragungen für diese Gruppe folgende durchschnittliche Engagementzeiten:

Durchschnittliche Dauer des ehrenamtlichen Engagements		
laut Befragung	1996	1997
von Frauen	4,88 Jahre	5,32 Jahre
von Männern	4,73 Jahre	4,55 Jahre

1.2 Zeitlicher Umfang ehrenamtlichen Engagements

Auf die Frage nach dem durchschnittlichen zeitlichen Umfang des ehrenamtlichen Engagements pro Woche zeigt sich, daß ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Durchschnitt ca. 5,5 Stunden/Woche in ihrer Freizeit in der Kinder- und Jugendarbeit engagieren.

Differenziert nach Geschlecht kann für das durchschnittliche wöchentliche ehrenamtliche Engagement festgestellt werden, daß die „Engagementzeit“

- bei weiblichen Ehrenamtlichen 4,8 Stunden/Woche,
- bei männlichen Ehrenamtlichen 6,7 Stunden/Woche

beträgt.

Eine genauere Darstellung der Angaben zum zeitlichen Umfang des Engagements macht Abb. 2 deutlich.

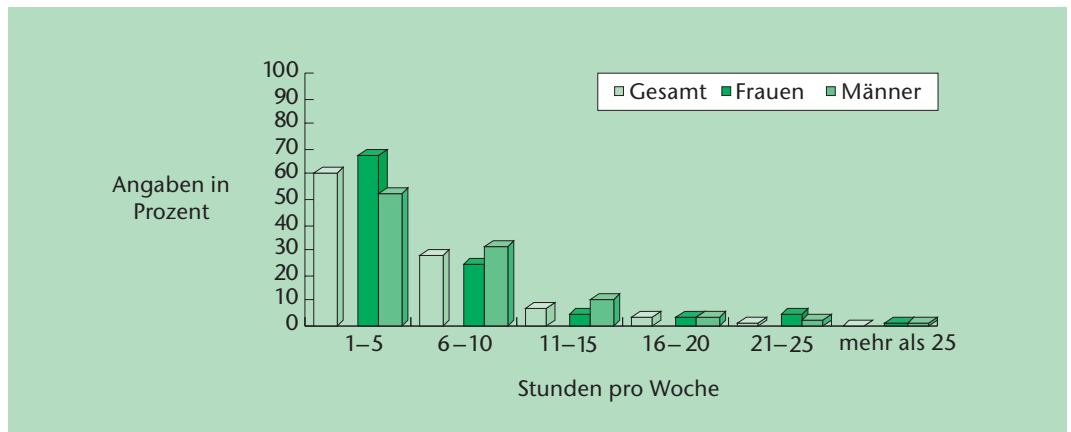


Abb. 2: Durchschnittliches zeitliches ehrenamtliches Engagement, differenziert nach Stunden/Woche sowie nach Geschlecht

Die Differenzierung ehrenamtlichen Engagements nach sechs „Zeitschienen“ weist darauf hin, daß ca. 90 % aller ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich zwischen 1 und 10 Stunden/Woche engagieren, wobei sich doppelt so viele Ehrenamtliche im Bereich von 1 bis 5 Stunden/Woche engagieren wie im Bereich von 6 bis 10 Stunden/Woche.

Obwohl mit der Marke von 11 und mehr Stunden/Woche für ehrenamtliches Engagement eine erkennbare „Schallmauer“ zu existieren scheint, ist doch erstaunlich, daß ca. 10 % aller ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Grenze überschreiten. Dabei engagieren sich ca. 5 % aller ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Zeitumfang, der einer Halbtagsanstellung gleichkommt.

Unterschieden nach weiblichen und männlichen Ehrenamtlichen wird erkennbar, daß in den beiden wichtigsten „Zeitschienen“ – 1 bis 5 Stunden/Woche sowie 6 bis 10 Stunden/Woche – weibliche Ehrenamtliche sich häufiger zwischen 1 bis 5 Stunden/Woche engagieren als Männer, während männliche Ehrenamtliche sich erkennbar häufiger zwischen 6 bis 10 Stunden/Woche engagieren.

Differenziert nach Geschlecht und Alter, zeigt sich – bezogen auf das durchschnittliche zeitliche ehrenamtliche Engagement – folgendes Bild (Abb. 3):

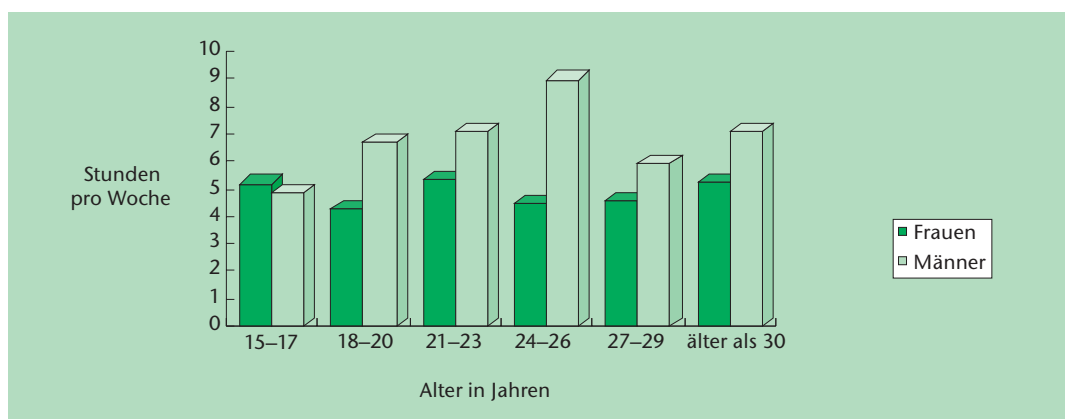


Abb. 3: Durchschnittliches zeitliches Engagement im Ehrenamt in Stunden/Woche, differenziert nach Alter und Geschlecht

Während das zeitliche Engagement weiblicher ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen – unabhängig vom Alter – sich in relativ geringen Abweichungen (Standardabweichung 0,4) um die durchschnittliche „Engagementzeit“ von 4,5 Stunden/Woche bewegt, zeichnet sich bei männlichen Ehrenamtlichen eine Entwicklung ab, die von einem anfänglichen durchschnittlichen Engagement in der Gruppe der 15- bis 17jährigen (4,9 Stunden/Woche) kontinuierlich bis zur Gruppe der 24- bis 26jährigen (9,0 Stunden/Woche) ansteigt, in der Altersgruppe der 27- bis 29jährigen wieder absinkt (6,0 Stunden/Woche) und bei den über 30jährigen ehrenamtlichen Mitarbeitern wieder leicht ansteigt (7,0 Stunden/Woche).

Ausgehend von den Ergebnissen der Befragungen zu den Bereichen Geschlecht, Alter, Dauer und zeitlichem Umfang ehrenamtlichen Engagements in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit kann vor dem Hintergrund eines Vergleichs mit Untersuchungen zum Ehrenamt in der Jugendarbeit aus den Jahren 1982 und 1986 (vgl. Hamburger u.a. 1982; Wulf 1986) davon ausgegangen werden, daß die vielerorts geführte Diskussion zur Krise des Ehrenamtes sich in den Ergebnissen der Befragung nicht widerspiegelt.⁶

1.3 Ausgaben im Ehrenamt

Die Antworten zur Frage nach Ausgaben im Kontext des ehrenamtlichen Engagements weisen darauf hin, daß 66 % aller Ehrenamtlichen monatliche Ausgaben bis zu 25 DM haben. 21 % der Befragten investierten zwischen 26 und 50 DM monatlich für ihr Engagement. Immerhin noch 13 % haben noch höhere Ausgaben.

Bezogen auf die „Kostenbereiche“ wurde in einer offenen Frage um die Nennung der Art der Ausgaben im Rahmen ehrenamtlichen Engagements gebeten. Im Ergebnis zeigt sich, daß sich die Ausgaben auf drei Hauptbereiche beziehen lassen:

1. Fahrtkosten (30 % aller Nennungen)
2. Telefonkosten (27 % aller Nennungen)
3. Materialkosten (21 % aller Nennungen)

Unterschieden nach weiblichen und männlichen Ehrenamtlichen bilden sich identische Rangreihen der Nennungen (Angabe in % aller Nennungen):

Frauen	Männer
1. Fahrtkosten (29 %)	1. Fahrtkosten (31 %)
2. Telefonkosten (27 %)	2. Telefonkosten (27 %)
3. Materialkosten (22 %)	3. Materialkosten (20 %)
4. Portokosten (6 %)	4. Portokosten (5 %)
4. Kosten für Freizeiten/Seminare (6 %)	5. Kosten f. Freizeiten/Seminare (4 %)
5. Ausbildungskosten (4 %)	5. Ausbildungskosten (4 %)

⁶ Wenn davon ausgegangen werden kann, daß verbandliche Kinder- und Jugendarbeit zu 90 % von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen wird, weisen auch die Ergebnisse der Jugendhilfestatistik darauf hin, daß von einer Krise des Ehrenamtes in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit nicht gesprochen werden kann. So ist die Gesamtzahl der Teilnehmer/-innen an mit öffentlichen Geldern geförderten Angeboten der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit in den vergangenen 15 Jahren angestiegen (vgl. Nörber 1996). Zur grundsätzlichen Debatte um die Krise des Ehrenamtes in der Jugendarbeit vgl. Nörber/Sturzenhecker 1997.

1.4 Aufgabenfelder

Die Auswertung zeigt, daß die pädagogische Arbeit in und mit Gruppen im Mittelpunkt ehrenamtlichen Engagements in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit steht. An zweiter Stelle werden verschiedene Arten von Leitungsaufgaben genannt.

Bezogen auf eine Unterscheidung zwischen Männern und Frauen kann festgestellt werden, daß

- Frauen sich deutlich häufiger im Bereich der Leitung von Kindergruppen,
- Männer sich deutlich häufiger im Bereich von Jugendgruppen,
- Männer sich deutlich häufiger in Leitungen (Vorständen, Diözesanleitungen, Jugendwarte)

engagieren.

Die Frage ist zu stellen, ob und warum angesichts der aufgaben- bzw. tätigkeitsbezogenen Verteilung zwischen den Geschlechtern die verbandliche Kinder- und Jugendarbeit ein Sozialisationsfeld darstellt, in welchem existierende Geschlechtsrollen nur in scheinbar geringem Umfang verlassen werden (können?) und Erfahrungen in neuen, rollenfremden Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern nur vereinzelt gesucht und eingenommen werden.

1.5 Zugang zum Ehrenamt

Bei der Frage des Zugangs zum Ehrenamt wird, differenziert nach Geschlecht, folgende Rangreihe der Nennungen deutlich (Angaben in Prozent):

Frauen	Männer
1. Ich bin angesprochen und in einen Tätigkeitsbereich einbezogen worden. (59 %)	1. Ich bin angesprochen und in einen Tätigkeitsbereich einbezogen worden. (58 %)
2. Ich habe mich aktiv um eine Tätigkeit bemüht. (40 %)	2. Ich habe mich aktiv um eine Tätigkeit bemüht. (37 %)
3. Ich bin gewählt worden. (27 %)	3. Ich bin gewählt worden (33 %)
4. Mir wurde vom Verband eine Aufgabe angeboten, die ich angenommen habe. (26 %)	4. Mir wurde vom Verband eine Aufgabe angeboten, die ich angenommen habe. (25 %)
5. Wir haben gemeinsam darüber gesprochen und eine Aufgabenverteilung vorgenommen. (14 %)	5. Wir haben gemeinsam darüber gesprochen und eine Aufgabenverteilung vorgenommen. (17 %)
6. Sonstige individuelle Angaben. (10 %)	6. Es ist an mir hängengeblieben, weil sich kein anderer darum kümmern will. (12 %)

7. Es ist an mir hängengeblieben, weil sich kein anderer darum kümmern will. (9 %)	7. Sonstige individuelle Angaben. (10 %)
8. Ich bin überredet worden. (8 %)	8. Ich bin überredet worden. (4 %)
9. Ich bin vom Vorstand o.ä. bestimmt worden. (4 %)	9. Ich bin vom Vorstand o.ä. bestimmt worden. (3 %)

In der Nennung der Wege zum ehrenamtlichen Engagement zeigt sich ein relativ eindeutiges Bild. Bei Männern wie auch bei Frauen sind in der Nennung der ersten fünf „Hauptzugangswege“ keine Unterschiede vorhanden. Das höhere Engagement von Männern in Leitungsaufgaben spiegelt sich in den unterschiedlichen Angaben bei Wahlen („Ich bin gewählt worden“) wider.

Während Frauen die aktive Suche nach Tätigkeitsfeldern gegenüber Männern geringfügig häufiger als Zugang zum Ehrenamt angeben, nennen Männer geringfügig öfter den Weg über Absprachen als Zugang zum Engagement.

Insgesamt wird deutlich, daß ehrenamtliches Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit einerseits mit dem aktiven Willen, sich zu engagieren, andererseits mit bewußten Entscheidungen bei ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern korrespondiert.

1.6 Ausgangsmotivation

Bei der Frage nach der Motivation bzw. den Beweggründen für ehrenamtliches Engagement zeigt sich folgendes Bild (Abb. 4):

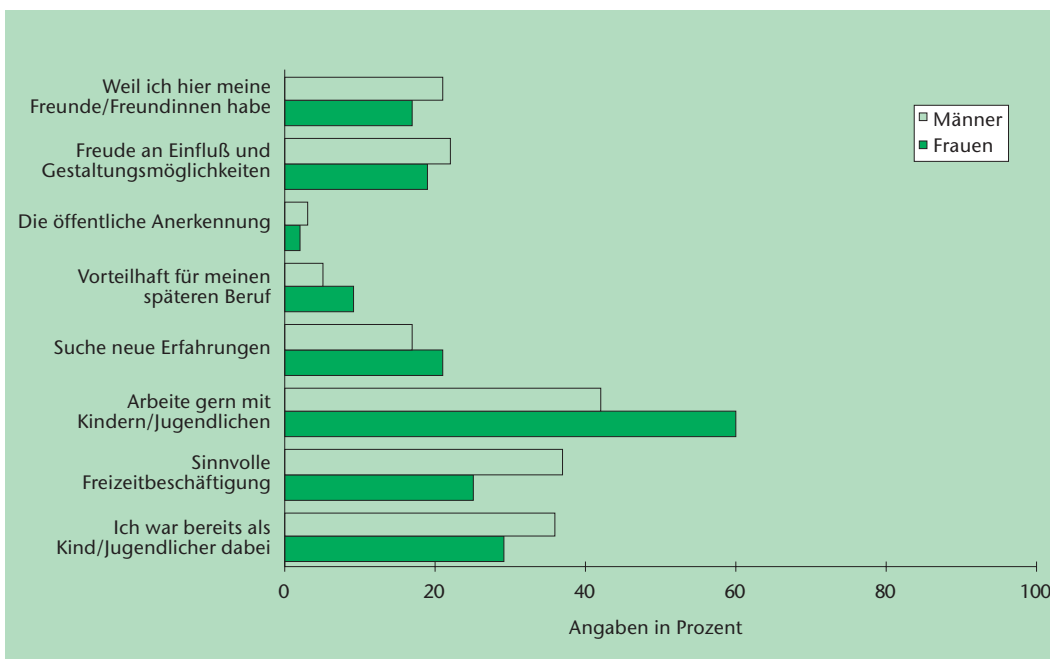


Abb. 4: Sehr wichtige Beweggründe für ehrenamtliches Engagement, differenziert nach Geschlecht

Deutlich im Vordergrund für die ehrenamtliche Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit stehen der Spaß und die Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Eine Entsprechung hierzu wurde bereits bei der Angabe der Tätigkeitsfelder sichtbar, bei der die Kinder- und Jugendgruppenarbeit als meistgenanntes Tätigkeitsfeld verzeichnet werden konnte. Erkennbar unterscheidet sich an dieser Stelle aber die Zustimmung zur Aussage „Arbeite gerne mit Kindern/Jugendlichen“ zwischen männlichen und weiblichen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Während 60 % aller weiblichen Mitarbeiterinnen diese Aussage als sehr wichtigen Beweggrund für ihr Engagement bezeichnen, tun dies nur 42 % aller männlichen Ehrenamtlichen.

Mit deutlichem Abstand der Nennungen nennen Frauen als zweiten Beweggrund, daß sie bereits als Kind/Jugendliche in der Kinder- und Jugendarbeit dabei waren (29 %). Als weitere wichtige Beweggründe geben weibliche Ehrenamtliche an, daß es sich beim Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit um eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung handelt (25 %) und daß mit diesem Engagement die Suche nach neuen Erfahrungen (21 %) verbunden wird.

Während bei weiblichen Ehrenamtlichen die Freude und der Spaß bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit deutlichem Abstand an erster Stelle als Grund für ehrenamtliches Engagement genannt werden, können bei männlichen Ehrenamtlichen drei nahezu gleichwertige Gründe für die Entscheidung zum Ehrenamt genannt werden: Freude und Spaß an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (42 %), die Suche nach einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung (37 %) sowie die Feststellung, daß sie bereits als Kind/Jugendlicher in der Kinder- und Jugendarbeit dabei waren (36 %). Mit deutlichem Abstand wird im weiteren die „Freude an Einfluß und Gestaltungsmöglichkeiten“ (22 %) genannt.

Analysiert man die Ergebnisse bei der Frage nach den Zugängen wie nach den Beweggründen für ehrenamtliches Engagement, so wird deutlich, daß erkennbare Hinweise für eine hohe Bedeutung der „Selbstselektivität“ und „Selbstreproduktivität“ im Bereich verbandlicher Kinder- und Jugendarbeit zu finden sind. Ehrenamtlich scheinen nur diejenigen Personen tätig zu werden, die über eine pädagogische Motivation verfügen („Arbeite gerne mit Kindern/Jugendlichen“), die bestehende Arbeit nicht in Frage stellen und als sinnvoll ansehen sowie bereits auf eine langjährige Mitgliedschaft zurückblicken können. Treffen diese „Voraussetzungen“ zu, erfolgt die Einbeziehung ins Ehrenamt in ca. 80 % aller Fälle durch eine aktive Ansprache von bereits tätigen – in der Regel ebenfalls ehrenamtlichen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Inwieweit angesichts dieses Zugangsweges von „Offenheit“ bzw. „offenen Zugangsmöglichkeiten zum Ehrenamt“ für interessierte Jugendliche und junge Erwachsene außerhalb eines Jugendverbandes gesprochen werden kann, erscheint fraglich.⁷

⁷ So weist beispielsweise auch die aktuelle Untersuchung zur Arbeit der Jugendfeuerwehr darauf hin, daß ein Zugang zum Amt der/s Jugendfeuerwehrwarts/-wartin für Quereinsteiger/-innen kaum möglich scheint. „Bei der Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendfeuerwehr kann von einer eindeutigen Trägerorientierung ausgegangen werden, die gewährleistet, daß nur solche Personen zu ehrenamtlichen Funktionen zugelassen werden, die den Erwartungen des Verbandes entsprechen“ (Homfeldt, H. G., u.a. 1995, 62).

2 Qualifizierung durch Ausbildung

2.1 Teilnahme an einer Qualifizierung

Bezogen auf die Frage nach der Teilnahme an einer Ausbildung als Qualifizierung für die ehrenamtliche Tätigkeit bzw. nach einer pädagogischen Berufsausbildung wurden in der ersten Befragung 1996 folgende Antworten gegeben (Abb. 5):

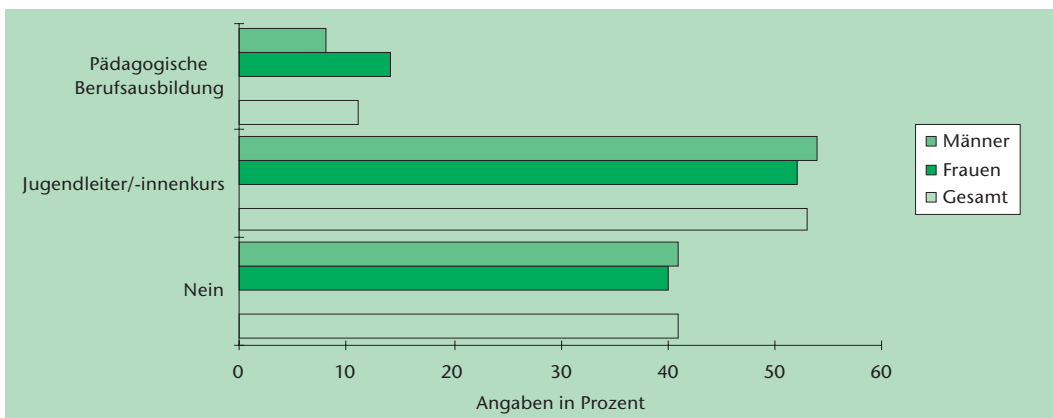


Abb. 5: Ausbildung bzw. Qualifikation ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Nennungen machen deutlich, daß 41 % aller ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weder an einer verbindlich angebotenen pädagogischen Jugendleiter/-innenausbildung teilgenommen haben noch über eine pädagogische Berufsausbildung verfügen bzw. sich in einer pädagogischen Berufsausbildung befinden.

Im Vergleich hierzu wurde bei der Befragung 1997 die Frage nach der Teilnahme an einem Kurs für Jugendleiter/-innen für die praktische Arbeit in 71 % aller Fragebogen positiv beantwortet. Das heißt, während 1996 nur 53 % aller Befragten (370 Personen) eine Ausbildung für Jugendleiter/-innen besucht hatten, waren dies bei der 1997 durchgeführten Befragung 71 % (287 Personen) – ein deutlicher Unterschied.

Vergleicht man den Anteil der Teilnahme an einer Jugendleiter/-innenausbildung differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht, zeigt sich im Vergleich beider Befragungen, daß bei „jüngeren“ ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Ausbildungsquote steigt. Vor diesem Hintergrund ist erklärbar, daß die 1997 Befragten gegenüber den 1996 Befragten – die im Durchschnitt um ca. 5 Jahre jünger sind – eine höhere Qualifikationsquote besitzen.

Über berufsbezogene pädagogische Ausbildungen verfügt – so die Befragung 1996 – jede/r zehnte ehrenamtlich Engagierte (11 %). Deutlich unterscheiden sich hier weibliche von männlichen Engagierten. Während Frauen zu 14 % über eine pädagogische Berufsausbildung verfügen, sind dies bei den Männern nur 8 %. Differenziert nach Alter und Geschlecht zeigt sich, daß

- der Anteil von Personen mit pädagogischer Berufsausbildung bei Männern kontinuierlich, aber auf geringem Niveau ansteigt, während bei Frauen mit der Altersgruppe der 21- bis 23jährigen ein deutlicher Anstieg bei vergleichsweise hohem Personenanteil feststellbar ist,
- weibliche Ehrenamtliche ihren Einstieg ins ehrenamtliche Engagement in höherem Maße mit dem Besuch einer Jugendgruppenleiter/-innenausbildung verknüpfen als männliche Ehrenamtliche.

2.2 Bewertung der Qualifizierung

Bei der Frage nach der Bewertung einer Jugendleiter/-innenausbildung für die Praxis ehrenamtlichen Engagements zeigt sich – unabhängig von einer Auswertung nach Alter und Geschlecht – folgendes Ergebnis (Abb. 6):

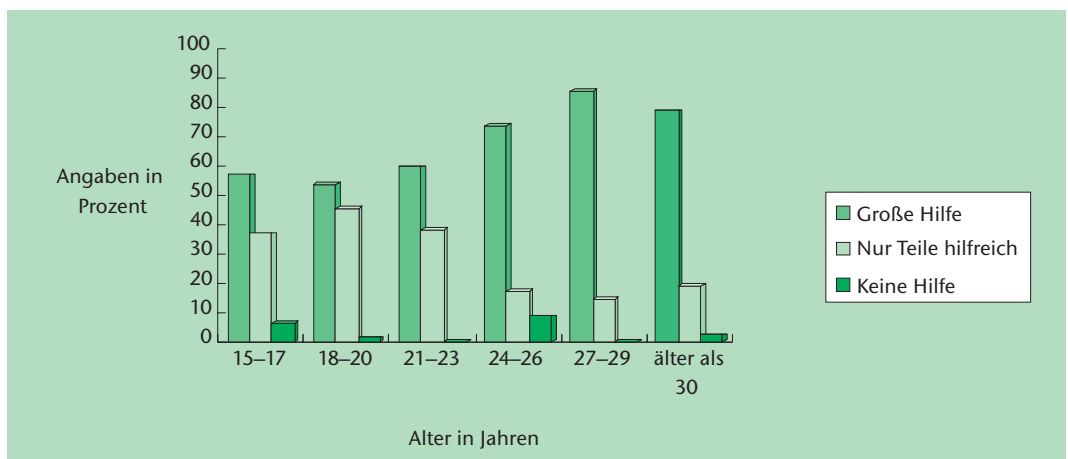


Abb. 6: Bewertung der Teilnahme an einer Ausbildung, differenziert nach Alter

Deutlich wird, daß die Ausbildungen von den Befragten überwiegend positiv eingeschätzt werden. Ca. zwei Drittel (63 %) aller Befragten, die an einer Ausbildung teilgenommen haben, sehen diese als große Hilfe für ihr ehrenamtliches Engagement an. Ein weiteres Drittel (33 %) aller Befragten sieht Teile der Ausbildung als hilfreich für die eigene Arbeit an. Nur ca. 4 % aller Befragten bewerten ihre Teilnahme an einer Ausbildung negativ.

Der Blick auf die Altersgruppen zeigt zudem, daß mit höherem Alter die Ausbildung zunehmend als große Hilfe eingeschätzt wird. Interessant, aber nicht erklärbar, ist der hohe Anteil der Befragten im jüngeren Alter von 15 bis 23 Jahren, die nur Teile der Ausbildung als hilfreich wahrnehmen.

2.3 Teilnahmekosten an einer Qualifizierung

Bezogen auf die Kosten für die Teilnahme an einer Jugendleiter/-innenausbildung zeigen die Angaben ein höchst unterschiedliches Bild. Von den Befragten, die an einer Ausbildung teilgenommen haben, weisen 107 Personen (= 38 %) in ihren Angaben auf eine volle Kostenübernahme der Teilnahmekosten durch ihre Ortsgruppe, die Pfarrei, den Verein etc. hin. 172 Personen (= 62 %) machten Angaben zur Höhe der ihnen entstandenen Kosten. Dabei zeigt sich folgendes Ergebnis:

bis 50 DM	22 %
51 – 100 DM	32 %
101 – 150 DM	12 %
151 – 200 DM	13 %
201 – 250 DM	5 %
251 und mehr DM	16 %

Wenn somit für zwei Drittel aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Teilnahme an einer Jugendleiter/-innenausbildung Kosten entstanden sind, wird beim Blick auf die konkreten Kosten deutlich, daß diese Belastung höchst unterschiedlich ausfallen kann.

2.4 Keine Ausbildung – warum?

Von den 115 Personen, die nicht an einer Ausbildung für Jugendleiter/-innen teilgenommen hatten, beantworteten 101 Personen die Frage nach dem Grund ihrer Nichtteilnahme, bezogen auf drei Möglichkeiten: mangelnde Zeit, keine Einladung, zu hohe Kosten (Abb. 7).

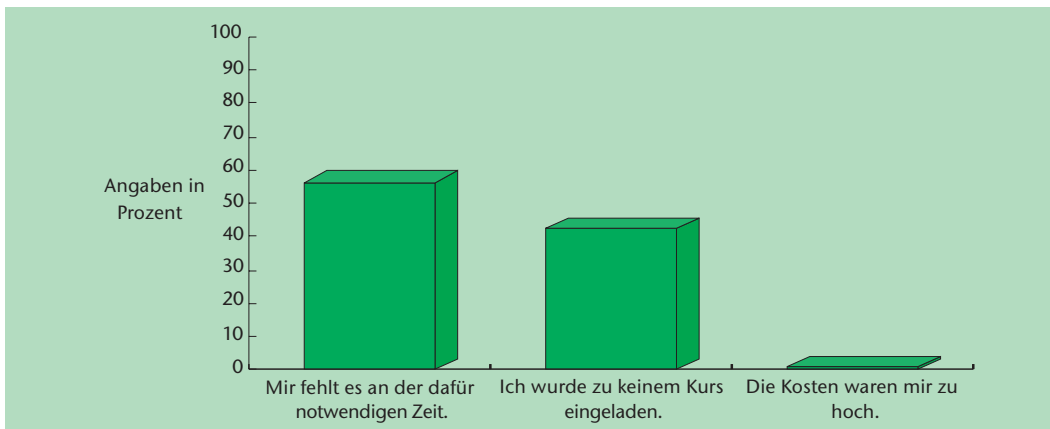


Abb. 7: Gründe für eine Nichtteilnahme an einer Ausbildung

Deutlich wird, daß die Teilnahmekosten kein Hinderungsgrund für eine Teilnahme an einem Ausbildungsangebot sind. Ein Hinderungsgrund stellt demgegenüber vielmehr fehlende Zeit zum Besuch einer Ausbildung dar. Immerhin 43 % aller Antworten fanden sich in der Kategorie „Ich wurde zu keinem Kurs eingeladen“. Vor dem Hintergrund dieser Feststellung muß allerdings nach dem Qualifizierungswillen von Jugendverbänden gefragt werden. Zudem verwundert die hohe Zustimmung mangelnder innerverbandlicher Ausschreibung, da es in manchen Jugendverbänden zwar nicht an Mitgliedern, aber an Leiterinnen und Leitern fehlt.

3 Anerkennung, Unterstützung und Förderung ehrenamtlichen Engagements

3.1 Jugendleiter/-innenausweis

Ein Ausweis kann ein Instrument für Anerkennung und Förderung ehrenamtlichen Engagements darstellen. Für ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit Engagierte existiert ein länderübergreifend gültiger amtlicher Ausweis: der Jugendleiter/-innenausweis. Voraussetzung für die Ausstellung ist die – länderspezifisch geregelte – Teilnahme an einer qualifizierten Ausbildung.

Die erste Befragung 1996 hatte gezeigt, daß nur 21 % aller befragten ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Jugendleiter/-innenausweis besaßen. Die Befragung 1997 bestätigte die geringe Verbreitung. Nur 14 % aller an der 1997 durchgeführten Befragung beteiligten Personen, die an einer Ausbildung teilgenommen haben, besitzen einen Jugendleiter/-innenausweis.

Der Jugendleiter/-innenausweis, als bundesweit einheitliches und amtliches Dokument, besitzt somit aktuell in der Praxis der Kinder- und Jugendarbeit keine Bedeutung. Soll in Zukunft der Jugendleiter/-innenausweis – wie dies durch die Modernisierung des Ausweises angestrebt wird – an Bedeutung im Hinblick auf Anerkennung und Förderung für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, stellt sich die Frage, wo die Gründe für die geringe Bedeutung des Ausweises zu suchen sind.

Insgesamt gaben 1997 248 Personen an, an einer Jugendleiter/-innenausbildung teilgenommen zu haben und keinen Jugendleiter/-innenausweis zu besitzen. Abb. 8 weist darauf hin, daß einer der Gründe der mangelnde Bekanntheitsgrad des Ausweises sein kann.

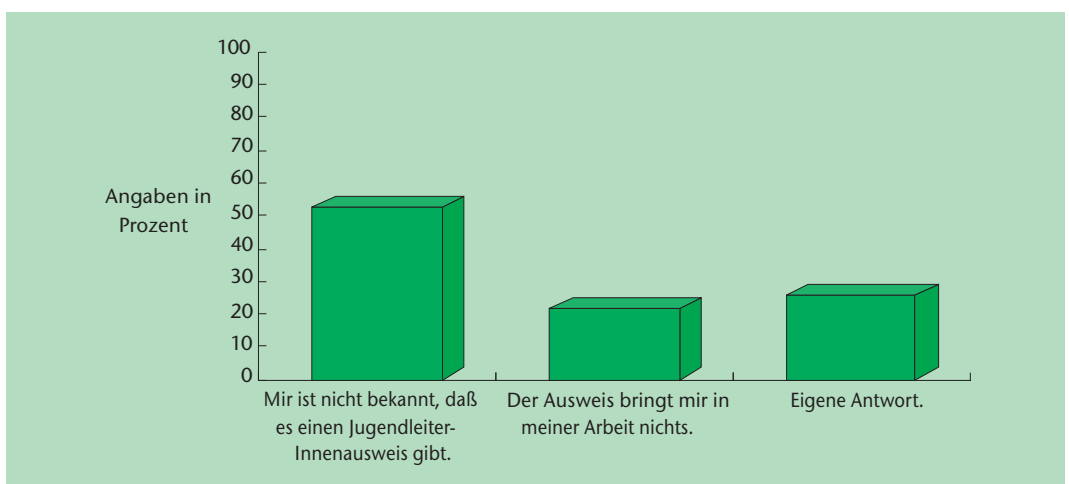


Abb. 8: Gründe für den Nichtbesitz eines Jugendleiter/-innenausweises

⁸ Vgl. hierzu Hessischer Jugendring 1997.

Die Rückmeldungen zeigen, daß jeder/m Zweiten nicht bekannt ist, daß es einen Jugendleiter/-innenausweis gibt (53 %). 22 % der Antworten konzentrieren sich auf die Antwort, daß der Ausweis keinen wahrnehmbaren konkreten Nutzen besitzt.

Es ist zu vermuten, daß der fehlende Bekanntheitsgrad des Ausweises zentral mit seiner Bedeutungslosigkeit zusammenhängt. Angesichts dessen erscheint das zunehmende Bestreben zur Verknüpfung des Ausweises, der mit hoher Wahrscheinlichkeit ab dem 01. Januar 1999 durch die Jugendleiter/-innen-Card abgelöst werden wird, mit Funktionen und/oder Vergünstigungen richtig.⁸

Eine Nutzung des Ausweises bzw. der Card als Legitimations- und Funktionsnachweis würde u.a. auch den von ehrenamtlich Engagierten in der 1996 durchgeführten Befragung geäußerten Wünschen und Vorschlägen nach Anerkennung ehrenamtlichen Engagements Rechnung tragen.

3.2 Anerkennung, Unterstützung und Förderung ehrenamtlichen Engagements

Anerkennung, Unterstützung und Förderung ehrenamtlichen Engagements sind zentrale Fragen im Kontext der aktuellen Diskussion. Differenziert wurde in der Befragung 1997 nach einer Beurteilung der Anerkennung und Unterstützung bezogen auf eine engere interne Anerkennung und Unterstützung (im Verband/Verein durch Vorstand, Geschäftsstelle, hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a.) sowie bezogen auf die externe Anerkennung und Unterstützung (außerhalb von Verband/Verein durch Gemeindeverwaltung, Parteien, Eltern, Mitglieder u.a.) gefragt.

Deutlich zeigen die Antworten eine unterschiedliche Wahrnehmung zwischen der Anerkennung und Förderung ehrenamtlichen Engagements im internen und externen Bereich auf. Bezogen auf die externe Anerkennung und Förderung und bei Addition der Angaben von „keine“ und „mangelhafte“ Anerkennung und Unterstützung zeigt sich, daß 50 % aller Antworten in diesem „negativen Bereich“ angesiedelt sind. Demgegenüber beziehen sich 41 % der Antworten auf die Kategorie „ausreichend“, und 8 % finden sich in der Kategorie „groß“ im Hinblick auf Anerkennung und Unterstützung. Differenziert nach Geschlecht wird erkennbar, daß Frauen die externe Anerkennung und Unterstützung ihres ehrenamtlichen Engagements schlechter einschätzen als Männer. So sehen 54,1 % aller weiblichen Antworten „keine“ bzw. eine „mangelhafte“ Anerkennung und Unterstützung ihres Engagements, während Männer diese Einschätzung nur zu 47,8 % teilen. Im Gegensatz hierzu wird eine „große“ externe Anerkennung und Unterstützung von doppelt so vielen Männern wie Frauen (Männer: 10 %; Frauen: 4,9 %) festgestellt.

Bezogen auf die interne Anerkennung und Förderung ehrenamtlichen Engagements wird im Gesamtbild eine deutliche Verschiebung erkennbar. Während 50 % aller Befragten die externe Anerkennung und Unterstützung als negativ einschätzen, sind es im Hinblick auf die interne Anerkennung und Unterstützung vergleichsweise geringe 10 %, die auch intern eine negative Anerkennung und Unterstützung feststellen. Deutlich höher fällt der Anteil der Antworten im Vergleich von externer zu interner Anerkennung und Unterstützung aus, die diese als „ausreichend“ bzw. „groß“ ansehen. Es zeigt sich folgendes Ergebnis:

Das ehrenamtliche Engagement bekommt ...		
	mangelhafte Anerkennung und Unterstützung	große Anerkennung und Unterstützung
extern	45,5 %	8,0 %
intern	9,2 %	31,4 %

Bei Fragen nach der konkreten Unterstützung ehrenamtlichen Engagements bezogen auf ausgewählte Personen bzw. Einrichtungen zeigt sich, daß deren Unterstützung desto besser wahrgenommen wird, je näher (räumlich) Personen und Einrichtungen am Ort bzw. der Praxis sind. So wird die Unterstützung ehrenamtlichen Engagements von örtlichen Vorständen bzw. Verbandsleitungen (57 %) wie auch von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort (53 %) von mehr als der Hälfte der Engagierten als gut eingeschätzt. Insgesamt etwa nur jede/r zehnte ehrenamtlich Tätige bezeichnet die Unterstützung durch Vorstände bzw. Verbandsleitungen (10 %) und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort (12 %) als schlecht.

Demgegenüber wird die Unterstützung durch „regionale bzw. Landesstellen“, im Vergleich zur lokalen Ebene, erkennbar schlechter wahrgenommen. Nur ca. jede/r Dritte bzw. Vierte – somit ca. nur die Hälfte im Verhältnis zur Bewertung der örtlichen Ebene – bezeichnet die Unterstützung durch regionale bzw. Landesvorstände und -leitungen (26 %), regionale bzw. Landesgeschäftsstellen (28 %) und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Regional- bzw. Landesebene (34 %) als gut. Ungefähr verdoppelt und im Fall der Regional- und Landesvorstände/-leitungen sogar verdreifacht (33 %), hat sich die Personenanzahl, die die Unterstützung ihres ehrenamtlichen Engagements durch „regionale bzw. Landesstellen“ – regionale bzw. Landesgeschäftsstellen (24 %), hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf regionaler bzw. Landesebene (22 %) – als schlecht bezeichnen.

Überaus deutlich unterscheidet sich die Wahrnehmung der Unterstützung ehrenamtlichen Engagements durch Verbands- und Vereinsstrukturen, wenn der Blick auf die Unterstützung ehrenamtlichen Engagements durch Jugendämter und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet wird. Nur 7 % aller Befragten bezeichnen deren Unterstützung als gut. Dieser Wahrnehmung stehen 62 % aller Befragten gegenüber, die die Unterstützung ihres Engagements durch das Jugendamt und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als

schlecht bezeichnen. Vor dem Hintergrund der durch das Kinder- und Jugendhilfegesetz gesetzlich verankerten Unterstützungs- und Förderaufgabe des Jugendamtes⁹ stellt diese Beurteilung eine äußerst bedenkliche Einschätzung dar.

Diese Einschätzung konterkariert auch die vielfältig geführte Diskussion zum Umbau der Behörde Jugendamt in ein „Dienstleistungscenter“. Die insgesamt schlechte Bewertung des Jugendamtes und die auf Hessen bezogene Feststellung einer äußerst randständigen Förderung ehrenamtlich getragener Angebote der Kinder- und Jugendarbeit wie auch der Mitarbeiter/-innen aus- und -fortbildung bei freien Trägern, läßt danach fragen, wie das Jugendamt ehrenamtfreundlich und -unterstützend umgebaut werden kann.

Hinsichtlich einer Verbesserung der Anerkennung ehrenamtlichen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit wurden ehrenamtlich Engagierte um die Bewertung einiger „Ideen“ gebeten (Abb. 9).

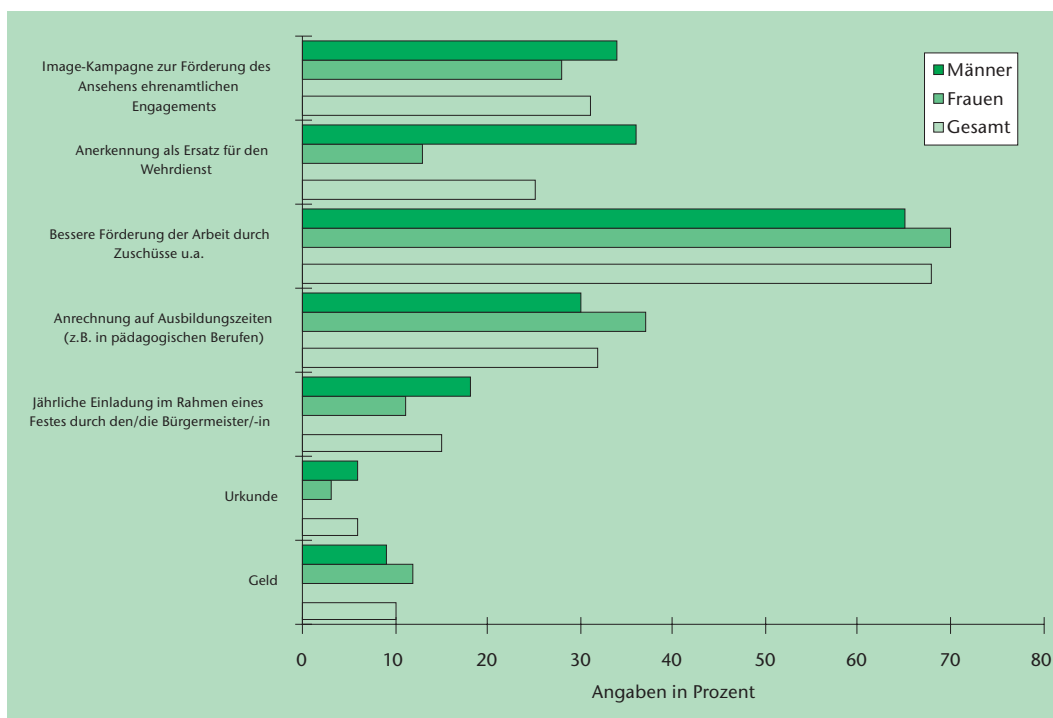


Abb. 9: Anerkennung ehrenamtlichen Engagements durch ...

Abb. 9 weist darauf hin, daß ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anerkennung primär über die Förderung ihrer Arbeit wahrnehmen. Mit großem Abstand wird dabei eine bessere Anerkennung ehrenamtlichen Engagements durch eine Verbesserung der existierenden Förderung favorisiert.¹⁰

Wenn in der Diskussion über die Anerkennung ehrenamtlichen Engagements über finanzielle Vergütungen oder eine verstärkte Auslagenerstattung für ehrenamtlich Engagierte diskutiert wird, zeigt demgegenüber die Befragung, daß der „Faktor Geld“ nur für 10 % aller Ehrenamtlichen ein Mittel zur Verbesserung der Anerkennung ihres Engagements darstellt.

⁹ So verweist das KJHG beispielsweise in § 73 explizit auf die Soll-Aufgabe des Jugendamtes, in der Jugendhilfe ehrenamtlich tätige Personen bei ihrer Tätigkeit anzuleiten, zu beraten und zu unterstützen.

¹⁰ Zur Situation der Förderung ehrenamtlich getragener Angebote in der Kinder- und Jugendarbeit in Hessen vgl. Nörber 1996 und 1998.

4 Resümee

Beide Auswertungen haben in ihren Ergebnissen einerseits deutlich Handlungsmöglichkeiten zur Anerkennung und Förderung ehrenamtlichen Engagements in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit aufgezeigt. Zudem haben sie andererseits erkennen lassen, daß von einer Krise ehrenamtlichen Engagements bezogen auf die Kinder- und Jugendarbeit nicht gesprochen werden kann. Deutlich wurde aber auch, daß hinsichtlich der Qualitätssicherung und damit auch der Sicherung und Unterstützung der ehrenamtlich getragenen verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit einiges getan werden kann und muß.

Literatur

Hamburger, F., u.a.:

Ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit. Eine empirische Untersuchung zu ihrem Selbstverständnis. Weinheim 1982

Hessischer Jugendring:

Vom JugendleiterInnenausweis zur JugendleiterInnen-Card. Zur Aufwertung ehrenamtlichen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit in Hessen. Wiesbaden 1997

Homfeldt, H.G., u.a.:

Jugendverbandsarbeit auf dem Prüfstand. Die Jugendfeuerwehr – Perspektiven für das verbandliche Prinzip der Jugendarbeit. Weinheim 1995

Nörber, M.:

Jugendverbandsarbeit und Verbändeforschung. In: *Jugendwohl*, Heft 7/1991, 326-337

Nörber, M.:

Jugend(verbands)arbeit im Blick der Jugendhilfestatistik. In: *deutsche jugend*, Heft 6/1996, 259-265

Nörber, M./Sturzenhecker, B.:

Die Krise des Ehrenamtes gibt es gar nicht. In: *deutsche jugend*, Heft 6/1997, 280-283

Nörber, M.:

Kommunale Förderung der Jugendarbeit. In: *deutsche jugend*, Heft 7-8/1998, 310-318

Wulf, C.:

Ehrenamtliche Mitarbeiter unterstützen. Eine empirische Studie zu Voraussetzungen und Möglichkeiten der Unterstützung ehrenamtlicher Mitarbeiter in Jugendverbänden. Mainz 1986

Zum Autor

Dr. Martin Nörber ist Referent für politische Bildung im Hessischen Jugendring.

Kontaktadresse:

Hessischer Jugendring
Dr. Martin Nörber
Bismarckring 23
65183 Wiesbaden
Telefon 0611 – 990830

Ausbildungsmindeststandards in der Kinder- und Jugendarbeit in Hessen

Projektgruppe Jugendleiterinnen- und -leiterausbildung im Hessischen Jugendring

Ein zentrales Thema in Jugendverbänden ist die Anerkennung und Unterstützung ehrenamtlichen Engagements. Dies spiegelt die Tatsache wider, daß die verbandliche Kinder- und Jugendarbeit annähernd allein durch ehrenamtliches Engagement getragen wird.¹ Dabei existieren – je nach „Standort“ als ehrenamtliche/r Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, als gewählte ehrenamtlich tätige Leitungsperson oder als hauptamtlich tätige „Unterstützerin oder Unterstützer“ – teilweise unterschiedlich gelagerte Auseinandersetzungen bzw. Betroffenheiten mit dieser Thematik.²

Neben der Unterstützung ehrenamtlichen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit beispielsweise durch eine angemessene Förderung ehrenamtlich getragener Kinder- und Jugendarbeit vor Ort (kommunalpolitische Unterstützung) sowie durch gesetzliche Freistellungsregelungen im Rahmen beruflicher Tätigkeit auf Landesebene (landespolitische Unterstützung), stellt die Qualifizierung (Aus- und Fortbildung) ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Jugendverbände eine der grundlegenden Unterstützungsleistungen für ehrenamtliches Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit dar (jugendverbandliche Unterstützung). So gibt es in annähernd jedem Jugendverband ein Bildungskonzept für die Qualifizierung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Konzepte und die durch sie geprägte Praxis der Qualifikation in Kursen, Seminaren, Projekten u.a. unterscheiden sich dabei von Verband zu Verband. So existieren Unterschiede bezogen auf Inhalte, Ziele, zeitliche Dauer, aber auch auf Mindestalter von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Qualifikationsangeboten, Teilnahmekosten u.a.

Eine verbandsübergreifende Diskussion bzw. ein Austausch zu Fragen der Qualifizierung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch zu Fragen der Rahmenbedingungen von Kinder- und Jugendarbeit und der sich hieraus ergebenden Anforderungen für ehrenamtlich – aber auch hauptamtlich – getragene Angebote der Jugendverbände für Kinder und Jugendliche existiert in der Regel nicht. Vor diesem Hintergrund etablierte sich im Herbst 1995 – unterstützt und gefördert durch den Hessischen Jugendring – eine verbandsübergreifende Projektgruppe zum Thema „Kinder- und JugendleiterInnenausbildung“.³ Ziel der Projektgruppe sollte die Entwicklung eines

¹ Vgl. zur Frage der Anerkennung und Förderung ehrenamtlichen Engagements Hessischer Jugendring 1997 und 1998.

² Vgl. Nörber/Sturzenhecker 1997.

³ Die Projektgruppe war und ist offen für alle Interessierte. In der Projektgruppe arbeite(te)n mit: Elard Apel (Hessische Waldjugend), Reinhold Beck (Kreisjugendpflege Marburg-Biedenkopf), Hans-Joachim Böhm (Bund der Pfadfinderinnen und Pfadfinder), Dorothea Engel (Naturfreundejugend), Corinna Eichholz (Jugendwerk der AWO), Winfried Glück (Jugendrotkreuz), Ulrich Fuchser (Johanniter-Jugend), Axel Götz (Bund Deutscher PfadfinderInnen), Wolfgang Knauer (BDKJ DV Mainz), Bernd Kreh (CVJM), Jürgen Markmann (DPSG DV Limburg), Sven Meier (Jugendwerk der AWO), Kerstin Meyer (Kreisjugendring Main-Taunus), Dr. Thomas Müller (Naturfreundejugend), Gudrun Neher (Sportjugend Hessen), Dr. Martin Nörber (Hessischer Jugendring), Peter Pham (DLRG-Jugend), Gerrit Pithan (Jugendwerk der Evangelischen Freikirchen), Gabriele Rech (Sportjugend Hessen), Holger Schönfeld (Hessische Jugendfeuerwehr), Andreas Scholl (Jugendrotkreuz), Peter Stenger (Amt für Jugendarbeit der EKHN), Jochen Straub (DJK DV Limburg), Herbert Swoboda (Bund Deutscher PfadfinderInnen).

pädagogischen Qualifikationsprofils für ehrenamtlich Tätige in der Kinder- und Jugendarbeit sein.

Die Diskussion in der Projektgruppe geschah nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer vielfach anzutreffenden Beschreibung der Situation in der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit:

„... die Aufgabenfelder in der Jugendverbandsarbeit (sind) komplexer geworden; die Ansprüche an das Fachwissen sind größer und die Themenvielfalt ist breiter geworden. Das bezieht sich sowohl auf pädagogische Arbeit als auch auf die jugendpolitische Interessenvertretung“ (Winter o.J., 7).

So besteht auch in der Projektgruppe die Einschätzung, daß angesichts vielfach beschriebener gesellschaftlicher Modernisierungsentwicklungen davon auszugehen ist, daß

- ❑ einerseits die zu bewältigenden Herausforderungen an Kinder und Jugendliche für eine gelingende gesellschaftliche Integration gestiegen und
- ❑ andererseits parallel hierzu die Anforderungen an eine entwicklungsunterstützende und -fördernde Kinder- und Jugendgruppenarbeit gewachsen sind.

In der Konsequenz bedeutet dies, daß die Anforderungen im Hinblick auf die Qualifikation und Qualifizierung von Kinder- und Jugendleiterinnen und -leitern⁴ in der Kinder- und Jugendarbeit gestiegen sind. Festzustellen ist, daß es nicht mehr genügt, daß beispielsweise aus ehemaligen Mitgliedern einer Kinder- oder Jugendgruppe – wie dies insbesondere in der Arbeit von Jugendverbänden oftmals der Fall war und teilweise immer noch ist – Kinder- bzw. Jugendleiterinnen und -leiter werden. Kinder- und Jugendleiterinnen und -leiter heute benötigen eine nachweisbare pädagogische Qualifikation, um den an sie gestellten Anforderungen und Herausforderungen kompetent begegnen zu können.⁵

Kinder- und Jugendarbeit im Wandel

Auszugehen ist davon, daß die Gruppe – als „zentrale Einheit“ in der Kinder- und Jugendarbeit – nicht mehr nur der Ort ist, in welcher Kinder und Jugendliche ihre Freizeit verbringen und Freundinnen und Freunde treffen und durch gemeinsames Handeln ein Gefühl der Zugehörigkeit, des „Wir-Ge-

⁴ Unter Kinder- und Jugendleiterinnen und -leitern werden hier insbesondere verstanden: Leiterinnen und Leiter von Kinder- und Jugendgruppen, von Freizeiten und Bildungsveranstaltungen, von Projekten und Projektgruppen und Jugendclubs. Bezugspunkt der Tätigkeit von Kinder- und Jugendleiterinnen und -leitern in der Kinder- und Jugendarbeit ist die Gruppe bzw. eine Gruppe von Kindern und Jugendlichen.

⁵ Diese Feststellung bedeutet nicht – worauf Willems zu Recht in seinen polemischen Anmerkungen hinweist –, daß Qualifizierungsangebote für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem grundsätzlich defizitären Blick ausgehen. Grundsätzlich ist der folgenden Aussage Willems zuzustimmen und diese auch für Jugendverbände zu problematisieren: „Viele, die zu uns kommen, können viel mehr, als wir ihnen zutrauen, als wir von ihnen erwarten oder sie bei uns lernen können. ... Statt als Verband, Jugendring und Freiwilligenzentrum den Defizitblick zu haben 'was fehlt den Freiwilligen noch', sollten wir eher fragen 'was können sie'“ (Willems 1998, 47).

fühls“ oder „Wir-Bewußtseins“ entsteht. Vielmehr steht die Frage im Mittelpunkt, welche „Wirkungen“ die Gruppenzugehörigkeit beispielsweise auf die Entwicklung sozialer Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, die Entwicklung einer wertebundenen Orientierung u.a. hat und wie und unter welchen Bedingungen diese „Wirkungen“ bewußt erreicht bzw. verbessert werden können.

Neben ihrem Erlebnisgehalt für die einzelnen Mitglieder erhalten (somit) Kinder- und Jugendgruppen zentrale Bedeutung als Erfahrungs- und Lernfeld sowie als wertgebundenes Orientierungsangebot. Kinder- und Jugendgruppen vermitteln damit Schlüsselqualifikationen, die an keiner anderen Stelle im Sozialisationsgefüge – weder in der Familie, noch in der Schule noch in der Clique – in gleicher Art und Weise gelernt werden können.

Kinder- und Jugendarbeit basiert auf dem Prinzip der demokratischen Gruppenleitung durch Leiterinnen und Leiter. Angesichts wachsender Herausforderungen an die Kinder- und Jugendarbeit sowie der Notwendigkeit ihrer Sicherung und Weiterentwicklung erscheint die Formulierung verbindlicher Ausbildungsinhalte und Ausbildungszeiten – verstanden als Mindeststandards – zur Förderung der Qualifizierung von ehrenamtlich tätigen Jugendleiterinnen und -leitern notwendig und sinnvoll.

Eine an Mindeststandards orientierte Ausbildung von Kinder- und Jugendleiterinnen und -leitern bietet Gewähr für eine fundierte und qualifizierte Ausbildung und stellt damit einen zentralen Beitrag zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendarbeit dar. Die Ausbildung geschieht in der Verantwortung von Jugendverbänden, Jugendpflegen und sonstigen Trägern der Kinder- und Jugendarbeit. Dabei sind in der Regel spezifisch-trägerorientierte Ausbildungskonzepte Grundlage der Ausbildung von Kinder- und Jugendleiterinnen und -leitern. Unabhängig von trägerspezifischen Ausbildungsinhalten und -formen soll zukünftig – so ist es das Ziel der Projektgruppe – die Ausbildung an Mindeststandards gebunden sein.

Mindeststandards konkret

Die Projektgruppe hat nach umfänglicher Diskussion folgende Standards erarbeitet, die sich in einem ersten Schritt im Abstimmungsprozeß innerhalb des Hessischen Jugendrings befinden.⁶ Anvisiertes Ziel ist es, die Mindeststandards als verbindlich für die Ausbildung von Kinder- und Jugendleiterinnen und -leitern in Hessen zu erklären und eine an diesen Standards ausgerichtete Ausbildung zur Grundlage der Vergabe des amtlichen Jugendleiterinnen- und -leiterausweises bzw. der kommenden Jugendleiterinnen und -leiter-Card zu machen.

⁶ Die von der Projektgruppe entwickelten Mindeststandards wurden auf der Vollversammlung des Hessischen Jugendrings im Mai 1998 erstmals diskutiert. Dabei zeigte sich insgesamt große Zustimmung bezogen auf die Einführung verbindlicher Ausbildungsinhalte. Abschließend diskutiert und beschlossen werden die Mindeststandards im November 1998.

Die Standards gliedern sich in drei Teile:

- I. Rahmenbedingungen
- II. Pädagogische Prinzipien
- III. Bausteine

I. Rahmenbedingungen

Die Träger von Ausbildungen für Kinder- und Jugendleiter/-innen verpflichten sich zur Erarbeitung und kontinuierlichen Fortschreibung eines Ausbildungskonzeptes.

Die Ausbildung für Kinder- und Jugendleiter/-innen umfaßt mindestens 60 Stunden.

Das Mindestalter für Teilnehmer/-innen an der Ausbildung für Kinder- und Jugendleiter/-innen beträgt 16 Jahre.

II. Pädagogische Prinzipien

In den Ausbildungen von Kinder- und Jugendleiterinnen und -leitern sind grundlegende pädagogische Prinzipien zu beachten, die im folgenden näher beschrieben werden.

Ein zentrales Prinzip ist die **Teilnehmer/-innenorientierung** und **Subjektbezogenheit**. Das heißt, die Ausbildung orientiert sich eng an den Motiven, Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Teilnehmenden und ist als ein Prozeß wechselseitiger Kommunikation und Kooperation zu planen und zu entwickeln. Dabei sind aktuelle Gruppenprozesse im Verlauf der Seminare angemessen zu berücksichtigen (Prozeßorientierung). Diese Prinzipien sollten durch ein (paritätisches) Team als Modell für die Teilnehmer/-innen erlebbar werden.

Ein weiteres pädagogisches Prinzip ist die **Erfahrungsorientierung** bzw. **Erlebnisorientierung**, die es den Teilnehmenden ermöglicht, sich durch unmittelbares, eigenes „Erleben“ neue Bereiche zu erschließen, Kenntnisse zu erlangen und Erfahrungen zu machen. Dazu sind Situationen zu schaffen und Prozesse zu initiieren, die dies ermöglichen und die Raum für den Austausch in der Gruppe lassen.

Projektorientierung heißt, daß Lernen an realen Abläufen ermöglicht und ein unmittelbarer Bezug zur Lebenswirklichkeit der Teilnehmenden hergestellt wird.

⁷ Die Bausteine benennen verbindliche Inhalte. Die genannten „Möglichen Themen“ verstehen sich als Vorschläge zur Umsetzung.

Das Prinzip des **exemplarischen Lernens**, das hier ebenfalls Eingang finden soll, besagt, daß die vielfältigen, oft undurchschaubaren Zusammenhänge der (Alltags-)Wirklichkeit in der Kinder- und Jugendleiter/-innenausbildung auf ihren Grundgehalt zurückgeführt werden, ohne dabei die Realität zu verfälschen.

Der Grundsatz der **Ganzheitlichkeit** besagt, daß die verschiedenen Dimensionen des Menschen (= psycho-motorische, sozial-kommunikative, emotional-affektive, biologisch-vitale, kognitiv-rationale, ethisch-wertende) als Wirkgeflecht anzusprechen sind. Deshalb sind Lernsituationen so zu gestalten, daß die zu vermittelnden Inhalte über möglichst vielfältige Sinneserfahrungen zu erfassen sind.

Ein weiteres pädagogisches Prinzip ist die **Handlungsorientierung**. Das bedeutet im Sinne von „learning by doing“, daß die Teilnehmenden die Inhalte und Methoden der Ausbildung sowohl in der Lerngruppe als auch in der Kinder- und Jugendarbeit vor Ort umsetzen und weiterentwickeln können.

Zielgruppenorientierung in der Ausbildung bedeutet, daß Ziele, Inhalte und Methoden sich eng an der Lebenswelt, den Interessen und Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen orientieren.

Ausbildungsangebote für Kinder- und Jugendleiter/-innen haben sich zudem dadurch auszuzeichnen, daß in ihnen ein vielfältiges Repertoire an Methoden vorgestellt und genutzt wird. **Methoden** sind pädagogische Hilfsmittel, die dazu dienen, Inhalte zu vermitteln bzw. Prozesse in Gang zu setzen. Ein breites Kennenlernen wie auch die Nutzung unterschiedlicher Methoden soll Leiterinnen und Leiter in die Lage versetzen, Methoden bewußt und differenziert auszuwählen, um sie situationsgerecht einzusetzen.

III. Bausteine

● Baustein: Entwicklungsprozesse im Kindes- und Jugendalter

Das Kindes- und Jugendalter zeichnet sich durch besondere alters- und geschlechtsspezifische Entwicklungsprozesse aus. Damit Kinder- und Jugendleiter/-innen individuelle Situationen und Verhaltensweisen der Kinder und Jugendlichen verstehen und entsprechend in ihrem Verhalten wie auch in ihrem Angebot auf den jeweiligen Entwicklungsstand von Kindern und Jugendlichen bezogen agieren und reagieren können, bedarf es Grundkenntnisse über deren Entwicklung.

Deshalb sollen Inhalte aus den Bereichen psychomotorischer, kognitiver, emotionaler und sozialer Prozesse vermittelt werden.

Folgende verpflichtende Inhalte sind anzusprechen:

Verbindliche Inhalte

◆ Psychische, kognitive und soziale Entwicklung

Mögliche Themen können sein:

- Entwicklung kognitiver Fähigkeiten (Problemwahrnehmung und Problemlösungen)
- Entwicklung und Verständnis von Rollen (Geschlechterrollen, soziale Rollen)
- Entwicklung sozialer Kompetenz (Kooperation, Konfliktlösung, Selbstbewußtsein)

◆ Körperliche Entwicklung

Mögliche Themen können sein:

- Körperwachstum und motorische Entwicklung
- Geschlechtsreifung

◆ Besondere Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung

Mögliche Themen können sein:

- Identität
- Sexualität
- Werte und Normen
- Zukunftsplanung

● **Baustein: Lebenssituationen von Kindern und Jugendlichen**

Eine den Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen gerecht werdende Gruppenarbeit erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit ihrer Lebenswelt. Dabei sind milieu- und geschlechtsspezifische Sozialisationsbedingungen und altersbezogene Probleme und Erfahrungen angemessen zu berücksichtigen.

Verbindliche Inhalte

◆ Alltag von Kindern und Jugendlichen

Mögliche Themen können sein:

- Familienstruktur
- Werte
- Freizeiträume, Freizeitmöglichkeiten, Cliquen
- Schule und Ausbildung
- Umgang mit Medien

◆ Soziokulturelle Unterschiede

Mögliche Themen können sein:

- Städtischer und ländlicher Alltag
- Unterschiedliche kulturelle Lebenszusammenhänge, Milieus

◆ Geschlechtsspezifische Sozialisationsbedingungen

Mögliche Themen können sein:

- Alltagserfahrungen von Mädchen und Jungen
- Lebensperspektiven von Mädchen und Jungen

◆ Bearbeitung exemplarischer Erfahrungs- und Problemfelder

Mögliche Themen können sein:

- Arbeitslosigkeit und berufliche Perspektiven
- Partizipation von Kindern und Jugendlichen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen
- Gewalt und Jugendkriminalität
- Drogen und Suchtverhalten
- Lebensstile
- Zukunftsvisionen von Kindern und Jugendlichen

● Baustein: Arbeit in und mit Gruppen

Für die Arbeit in und mit Gruppen benötigen Kinder- und Jugendleiter/-innen gruppenpädagogische Kenntnisse und Erfahrungen. Der bewußte Umgang mit Gruppenprozessen bildet die Voraussetzung für die Motivierung, Qualifizierung und längerfristige Bindung von Kindern und Jugendlichen in der Gruppe bzw. im Verein/Verband.

Es soll die Fähigkeit gefördert werden, Interessen und Erwartungen der Gruppenmitglieder wahrzunehmen und angemessen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus sollen partnerschaftliche Verhaltensformen entwickelt und gefördert sowie das eigene Selbst- und Rollenverständnis kritisch reflektiert werden. Hierbei gilt es, die Eigen- und Mitverantwortlichkeit der Gruppenmitglieder zu fördern.

Verbindliche Inhalte

◆ Definition und Formen von Gruppen

Mögliche Themen können sein:

- Altersgemischte Gruppen
- Groß-/Kleingruppe
- Geschlechtsspezifische Gruppen
- Projektorientierte Gruppen

◆ Erkennen und Gestalten von Gruppenprozessen

Mögliche Themen können sein:

- Entwicklungsphasen von Gruppen
- Rollen in Gruppen
- Kommunikationsmerkmale in Gruppen
- Programmgestaltung in unterschiedlichen Gruppenphasen, insbesondere in Anfangs- und Schlußsituationen

◆ Entscheidungsfindung und Beteiligungsmodelle

Mögliche Themen können sein:

- Konsensmodelle
- Konfliktlösungsstrategien
- Interventionskompetenzen

◆ Reflexion von Gruppensituationen

Mögliche Themen können sein:

- Störungen und Konflikte in Gruppen erkennen und bearbeiten
- Stellung der Gruppe in ihrem Umfeld
- Geschlechts- und gruppenspezifisches Rollenverhalten
- Methoden zur Reflexion und zum Feedback

● **Baustein: Rolle und Selbstverständnis von Kinder- und Jugendleiterinnen und -leitern**

Um den Leitungsaufgaben gerecht zu werden, bedarf es neben grundlegenden Fachkenntnissen der ständigen Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Kinder- und Jugendgruppenleiter/-innen.

Deshalb ist die Förderung von Persönlichkeitseigenschaften im Bereich der individuellen sozialen Kompetenz ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung.

Ebenso gilt es Fehler, die in der Arbeit mit Menschen unvermeidbar sind, zu reflektieren und damit dem Erfahrungswissen zugänglich zu machen.

Verbindliche Inhalte

◆ Persönlichkeitsentwicklung

Mögliche Themen können sein:

- Selbstbewußtsein und Verantwortungsbewußtsein
- Eigene Grenzen und Kompetenzen
- Kritikfähigkeit
- Selbstreflexion
- Rollenverständnis und Motivation
- Bedeutung der Geschlechtsidentität

◆ Leitungskompetenz

Mögliche Themen können sein:

- Führungs- und Leitungsstile
- Rhetorik und Kommunikationsfähigkeit
- Moderation
- Nähe und Distanz zur Gruppe

◆ Teamfähigkeit

Mögliche Themen können sein:

- Entscheidungs-, Konflikt- und Kooperationsfähigkeit
- Feedback
- Teamstrukturen

● **Baustein: Aufsichtspflicht, Haftung, Versicherung**

Zum Themenkomplex Aufsichtspflicht, Haftung und Versicherung sollen in der Kinder- und Jugendleiter/-innenausbildung die wesentlichen Rechtsinhalte für die Praxis vermittelt werden. Es geht dabei um Orientierungshilfen, die es erleichtern sollen, in unterschiedlichen Situationen angemessen und rechtssicher zu handeln.

Dabei ist es wichtig zu vermitteln, daß die Gesetze und die daraus entstehenden Verpflichtungen nicht als Androhung von Strafen, sondern in erster Linie als Schutz für Kinder und Jugendliche zu verstehen sind.

Verbindliche Inhalte

◆ Rechtliche Stellung der Kinder- und Jugendleiter/-innen

Mögliche Themen können sein:

- Geschäftsfähigkeit
- Haftungsfähigkeit
- Schuldfähigkeit
- Personensorgeberechtigte, Erziehungsberechtigte
- Recht auf Sonderurlaub

◆ Aufsichtspflicht

◆ Bedeutung und Umfang der Aufsichtspflicht

Mögliche Themen können sein:

- Grundsätze und Erfüllung der Aufsichtspflicht
- Einverständniserklärungen der Eltern
- besondere Gefahrenpunkte (z. B. Schwimmen, Bergwandern, Straßenverkehr)
- Regeln bei Freizeiten, Lagern und Seminaren

◆ Sexualität und Aufsichtspflicht

◆ Rechtliche Konsequenzen von Aufsichtspflichtverletzungen

Mögliche Themen können sein:

- Haftungsrechtliche Folgen
- Strafrechtliche Folgen

◆ Haftung und Haftungsbegrenzung

Mögliche Themen können sein:

- Grundsätze der Haftung
- Haftung im Rahmen der Aufsichtspflicht
- Haftung im Rahmen von Veranstaltungen
- Vereinshaftung

◆ Versicherungen

Mögliche Themen können sein:

- Versicherungen des Verbandes/des Vereins
- Haftpflichtversicherung
- Unfallversicherung
- Krankenversicherung
- Insolvenzschutz
- Zusatzversicherungen (z. B. Reise-, Kfz-Versicherungen)

◆ Jugendschutzgesetz

● Baustein: Organisation, Planung und Öffentlichkeitsarbeit

Die Tätigkeit als Kinder- und Jugendleiterin und -leiter beinhaltet im besonderen Maße organisatorische und planerische Kompetenz. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, Grundlagen der Organisation und Planung zu vermitteln.

„Tue Gutes und rede darüber.“ Die Behandlung grundlegender Kenntnisse der Öffentlichkeitsarbeit soll dazu beitragen, Öffentlichkeitsarbeit als Aufgabe wahrzunehmen und diese form- und zielgruppengerecht zu gestalten.

Verbindliche Inhalte

◆ Organisation und Planung

Mögliche Themen können sein:

- Zielsetzungs- und Planungsmodelle
- Programm und Veranstaltungsplanung (Gruppenstunden, Projekte, Freizeiten, ...)
- Finanzen (Zuschüsse, Teilnehmer/-innenbeiträge, ...)
- Ergebnissicherung (Protokoll, Veröffentlichung)
- Strukturen des/der jeweiligen Verbandes/Organisation

◆ Grundlagen und Methoden der Öffentlichkeitsarbeit

Mögliche Themen können sein:

- Zielsetzungen und zentrale Fragestellungen
- Die sieben „W-Fragen“
- Interne Öffentlichkeitsarbeit (Elternbrief, Informationsabend)
- Externe Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilung, Gestaltung von Plakaten, Handzetteln, ...)

Qualifizierte Kinder- und Jugendleiter/-innenausbildung als Grundlage der Anerkennung und Förderung ehrenamtlichen Engagements

- Aufwertung des Jugendleiter/-innenausweises

Mit der Schaffung von Mindeststandards und eines hierdurch sichergestellten hohen Qualifikationsniveaus soll einerseits eine weitere Aufwertung des Ausbildungsniveaus wie andererseits auch eine Aufwertung des Jugendleiter/-innenausweises erreicht werden.

Ziel ist es u.a., die Ausstellung des Ausweises bzw. der Card an die Mindeststandards zu binden. Die Bindung der Ausstellung des amtlichen Ausweises bzw. der Card für Jugendleiterinnen und Jugendleiter ist insofern eine sehr interessante Perspektive, da es bundesweit die Zielorientierung gibt, die Card in ihrer Bedeutung aufzuwerten und beispielsweise mit Vergünstigungen zu versehen. Bisher ist die Ausstellung des Ausweises in Hessen unspezifisch an „eine ausreichende praktische und theoretische Ausbildung“ geknüpft.⁷

Literatur

Hessischer Jugendring:

Ehrenamtliches Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit. Auswertung einer Befragung. Wiesbaden 1997

Hessischer Jugendring:

Vom JugendleiterInnenausweis zur JugendleiterInnen-Card. Zur Aufwertung ehrenamtlichen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit in Hessen. Wiesbaden 1997

Hessischer Jugendring:

Unterstützung ehrenamtlichen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit. Auswertung einer Befragung. Wiesbaden 1998

Nörber, M./Sturzenhecker, B.:

Die Krise des Ehrenamtes gibt es gar nicht. In: deutsche jugend, Heft 6/1997, 280-283

Willems, H.:

Aus- und Fortbildung für Ehrenamtliche und Freiwillige? Polemische Anmerkungen zu einem weit verbreiteten Irrtum. In: Jugendring Dortmund (Hrsg.): Freiwillige Tätigkeit und gesellschaftliche Beteiligung. Münster 1998, 45-50

Winter, D.:

Veränderte Rahmenbedingungen als eine wichtige Voraussetzung zur Gewinnung und Motivation junger Menschen für eine ehrenamtliche Mitarbeit in einem Jugendverband. Dargestellt am Beispiel der DLRG-Jugend Nordrhein. In: DLRG-Jugend (Hrsg.): Modellprojekt Innovation und Management in der Jugendverbandsarbeit 1991-1993. Endbericht und Hausarbeiten. o.J.

Kontaktadresse:

Hessischer Jugendring

Bismarckring 23

65183 Wiesbaden

Telefon 06 11 – 99 08 30

⁷ Weitere Informationen zu diesem Themenkomplex finden sich in einem Perspektivpapier des Hessischen Jugendrings mit dem Titel: „Vom JugendleiterInnenausweis zur JugendleiterInnen-Card. Zur Aufwertung ehrenamtlichen Engagements in der Kinder- und Jugendarbeit in Hessen“ (vgl. Hessischer Jugendring 1997).

„Schrittweise Qualifizieren“

Ein Qualifizierungsangebot zum ehrenamtlichen Engagement in Blöcken

Peter Stenger, Ute Leitzbach

In der Evangelischen Kirche Hessen und Nassau (EKHN) gibt es seit Jahren Seminarangebote für die Ausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit. Diese Seminare wurden und werden regional, auf Dekanats Ebene (vergleichbar mit einem Landkreis), von hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die jeweiligen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Dies hat den Nachteil, daß die Ausbildung sich ausschließlich an den Fähigkeiten der jeweiligen örtlich tätigen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert. Aufgrund dieser Fokussierung auf eine Person und deren Kompetenzen und Fähigkeiten blieben oftmals zahlreiche Inhalte und Methoden der Kinder- und Jugendarbeit unberücksichtigt. Darüber hinaus besteht die Gefahr, daß eine Überprüfung und Fortentwicklung bestehender regionaler Angebote nicht vorgenommen wird, da kein Austausch zwischen regional tätigen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stattfindet und es somit zu einer pädagogischen Stagnation kommt.

1990 entwickelten deshalb einige hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Dekanaten der EKHN (Darmstadt Land, Dreieich, Usingen, Weilburg, Runkel) gemeinsam mit dem Amt für Kinder- und Jugendarbeit der EKHN ein Seminarkonzept, das eine dekanatsübergreifende Fortbildung für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht.¹ Zentraler Vorteil dieses Konzeptes für Qualifizierung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, daß sie unterschiedliche Ansätze von Kinder- und Jugendarbeit und eine große Methodenvielfalt kennenlernen können. Weiterhin bietet eine dekanatsübergreifende Qualifizierung die Möglichkeit, über den relativ engen Bereich eines Dekanates hinaus mit anderen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Erfahrungsaustausch zu pflegen.

Für die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat dieses Konzept den Vorteil, daß sie sich konzentriert auf einige Sachgebiete spezialisieren, dekanatsübergreifend kooperieren und dadurch andere Arbeitsweisen und Zugänge im Prozeß einer kollegialen Beratung kennenlernen. Zudem wird die Qualifikation kontinuierlich einer Überprüfung und Fortschreibung unterzogen.

¹ An der Konzeption mitarbeitende Personen sind: Die Dekanatsjugendreferentinnen und -referenten Ute Leitzbach (Weilburg), Andreas Becker (Usingen), Charly Grosch (Dreieich), Ingo Mörl (Darmstadt Land), Peter Wagner (Runkel) sowie für das Amt für Kinder- und Jugendarbeit der Jugendbildungsreferent Peter Stenger (Jugendburg Hohensolms).

Das Konzept

Die Gesamtfortbildung für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit ist auf 2 Jahre konzipiert. In diesen 2 Jahren müssen, ausgehend von einem Grundkurs (6 Tage), 6 Seminare (in der Regel an Wochenenden) besucht werden. Bei den Wochenendseminaren muß je ein Seminar aus 6 Themenbereichen besucht werden.

Themenbereiche der Seminare sind:

- Religionspädagogik/Spiritualität
- Gruppenpädagogik/Kommunikation
- Spiel/Tanz/Musik
- Kreatives Gestalten
- Gesellschaftliche Fragen in bezug zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Projekt/Freizeitarbeit

Für jedes Seminar erhalten die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Teilnahmebescheinigung, in der der Themenbereich und die Inhalte des jeweiligen Seminars beschrieben sind. Die Teilnahmebescheinigungen werden in einem Kursheft gesammelt. Wenn alle Seminare besucht sind, bekommen die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zertifikat, das die Teilnahme an den unterschiedlichen Themenbereichen bestätigt.

In jedem Jahr werden neben dem Grundkurs 16 bis 20 Seminare angeboten (je Themenbereich ca. 3 bis 4). Veröffentlicht werden die Seminare in einem Prospekt, der EKHN-weit über den Verteiler der hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen verbreitet wird.

Die Seminare können zudem auch einzeln, unabhängig von dem Fortbildungskonzept besucht werden. Dies hat einerseits den Vorteil, daß bereits tätige ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit ihr Weiterbildungsinteresse ausschließlich an einem Thema befriedigen können und andererseits neu beginnende Ehrenamtliche auf bereits aktiv Engagierte treffen und somit informell ein Kommunikationsprozeß über die Praxis ehrenamtlich getragener Kinder- und Jugendarbeit stattfindet.

Struktur und Inhalte des Grundkurses und der Seminare

1 Der Grundkurs

Der Grundkurs soll ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Basiswissen in den angebotenen Themenbereichen (s.o.) vermitteln. Der

Grundkurs findet immer in der ersten Januarwoche (Weihnachtsferien) für die Dauer von 6 Tagen statt.

Veranstalter des Grundkurses ist das Amt für Kinder- und Jugendarbeit. Hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit aus den Dekanaten verantworten die Inhalte und bieten unterschiedliche Themen während des Grundkurses an. Dies hat den Vorteil, daß ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle am Konzept beteiligten Hauptberuflichen kennenlernen können und so der Zugang zu den Wochenendseminaren erleichtert wird.

An dem Grundkurs nehmen bis zu 80 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Die einzelnen Themenbereiche werden mit unterschiedlichen Inhalten in Kleingruppen bearbeitet. Darüber hinaus gibt es Plenumsveranstaltungen, die Fachwissen im Referatstil vermitteln.

Der Grundkurs umfaßt folgende Themenbereiche:

Spiel/Tanz/ Musik

Folgende Arbeitsgruppen werden angeboten:

- Tanz und Musik Lieder und Tänze schwerpunktmäßig für die Arbeit mit Kindern kennenlernen und einüben
- Darstellendes Spiel Einfache Formen des Theaterspiels kennenlernen, einüben und auf die Gruppenarbeit vor Ort übertragen
- Kimspiele Wahrnehmungsspiele für die Gruppenarbeit vor Ort aufarbeiten, zusammenstellen, ausprobieren und auf die jeweilige Zielgruppe hin modifizieren
- Gruppenspiele Grundlagen der Spielpädagogik kennenlernen (Folienreferat), neue Spiele entwickeln, ausprobieren und für die Gruppenarbeit zusammenstellen
- Spielgeschichte Spiele mit einer Geschichte kombinieren und daraus eine Spielhandlung entwickeln, bei der die Geschichte lebendig wird und ein logischer Spielablauf entsteht

Gruppenpädagogik

- Gruppenentwicklung Gruppenphasen nach Bernstein/Lowy (Folienreferat), beispielhaftes Erarbeiten eines Gruppenprogrammes, das die Gruppenphasen berücksichtigt.

- Kommunikation Verschiedene Formen der Kommunikation kennenlernen (z.B. Schulz von Thun), in Übungen eigene Erfahrungen damit machen, Anwendungsmöglichkeiten auf die Gruppenarbeit hin überprüfen
- Rollen in Gruppen Verschiedene Rollenmuster in Gruppen kennenlernen, am Beispiel der Seminargruppe bearbeiten, dazu Übungen, die Rollenmuster verdeutlichen

☐ Gesellschaftliche Fragen

- Zukunft der Arbeit Wie wird unsere Arbeitsgesellschaft in Zukunft aussehen, wie vermeiden wir eine gesplante Gesellschaft, welche neuen Verteilungsmodelle gibt es?
- Sexueller Mißbrauch an Kindern Beschreibung des Problems, Möglichkeiten der Prävention, Möglichkeiten der Intervention im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit

☐ Religionspädagogik

- Bibliodrama Eigene Erfahrungen mit dem bibliodramatischen Ansatz machen, die Erfahrungen reflektieren und für die Gruppenarbeit nutzbar machen
- Meditation mit Kindern Möglichkeiten kennenlernen, mit Kindern zur Ruhe zu kommen, religiöse Inhalte meditativ bearbeiten, Chancen und Grenzen der Meditation
- Biblische Geschichten erleben Verschiedene kreative Formen der Bibelarbeit ausprobieren, sie auf den Einsatz in Kindergruppen hin untersuchen und damit beispielhaft eine Gruppenstunde gestalten
- Biblische Geschichten erzählen Sprachliche und formale Grundzüge des Erzählens kennenlernen und an Beispielen ausprobieren.
- Frauen in der Bibel Verschiedene Frauengestalten aus der Bibel entdecken, deren Hintergründe beleuchten und für die Gruppenarbeit mit Kindern und Jugendlichen aufarbeiten.

☐ Projektarbeit/Freizeitarbeit

Im Plenum theoretische Grundlagen der Projektarbeit vorstellen. Danach in 5 Kleingruppen beispielhafte Projekte entwickeln, z.B.

- Naturprojekte
- Spurensuche
- Ferienspiele
- Kinderbibelwoche
- thematische Freizeiten

Kreatives Gestalten

In Form einer offenen Werkstatt (ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen können je nach Interesse die Gruppen beliebig wechseln) werden verschiedene Formen des kreativen Gestaltens vorgestellt. Diese Formen sind:

- Batiken
- Puppenbau
- Drachenbau
- Optisches Spielzeug herstellen
- Schmuck selber basteln
- Stoffdruck
- Basteln mit Papier

Rechts- und Versicherungsfragen

Plenumsveranstaltung mit einem Referat zu den Themen:

- Rechtliche Stellung der Kinder- und Jugendgruppenleiter/-innen
- Aufsichtspflicht
- Versicherungen

Danach Arbeit in Kleingruppen an konkreten Fallbeispielen aus der Praxis

Wegen der erfahrungsgemäß großen Nachfrage werden die unterschiedlichen Themenbereiche Spiel/Tanz/Musik, Gruppenpädagogik, Gesellschaftliche Fragen zweimal angeboten, so daß jeder/jede ehrenamtlich Tätige/r die Möglichkeit hat, zwei Inhalte je Themenbereich kennenzulernen.

Weitere Angebote innerhalb des Grundkurses

- Morgeneinstieg Auf freiwilliger Basis in Form einer meditativen Besinnung.
- Warm-up Im Plenum meistens bewegungsorientierte Einheit zur Förderung der Präsenz und Konzentration der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- Plenum Allabendliche Veranstaltung, um organisatorische Fragen zu klären.
- Abendeinstieg Plenarer meditativer Tagesausklang.
- Regionaltreffen Treffen von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus räumlich zusammenliegenden Gemeinden kommen, um sich näher kennenzulernen und mögliche Arbeitsabsprachen zu treffen.
- Abschlußfest Steht immer unter einem bestimmten Thema (z.B. Über den Wolken, Auf den sieben Weltmeeren, Märchen und Sagengestalten). Dieses Thema wird den ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorher mitgeteilt, so daß sie entsprechende Utensilien und Programmbeiträge mitbringen können.
- Auswertung Wird plenar mit einer kommunikativen Schreibmethode durchgeführt, so daß jede/jeder die Möglichkeit hat, alle Eindrücke und Einschätzungen zur Kenntnis zu nehmen und entsprechend zu kommentieren.

2 Die Wochenendseminare

Im Laufe eines Jahres finden innerhalb des Programmes „Gruppen leiten lernen“ 15 bis 20 Wochenendseminare statt, welche die Themen des Grundkurses aufgreifen und vertiefend behandeln. Veranstalter dieser Seminare sind die beteiligten Dekanate oder das Amt für Kinder- und Jugendarbeit.

1998 stehen dabei beispielsweise folgende Themen zur Auswahl:

Themenbereich	Inhalt
Gruppenpädagogik	Gruppenphasen und Gruppenstruktur
Gruppenpädagogik	Kommunikation in Gruppen
Kreativität (Workshop)	Papierwerkstatt
Kreativität (Workshop)	Offene Werkstatt
Politik & Gesellschaft	Jugendarbeitslosigkeit und die Auswirkungen auf die Jugendarbeit
Politik & Gesellschaft	Islam in unserer Gesellschaft

Politik & Gesellschaft	Kinder und Kirche „Welche Kirche braucht das Kind?“
Projekte/Freizeiten	Freizeitleiterschulung
Religionspädagogik/Spiritualität	Spiritualität in der Kindergruppe
Religionspädagogik/Spiritualität	Biblische Geschichten erleben
Religionspädagogik/Spiritualität	Weihnachten in der Kindergruppe
Spiel/Theater/Musik	Blitz-Theater Schnelles Theater für die Gruppenarbeit
Spiel/Theater/Musik	Mit Kindern Natur spielerisch erleben
Spiel/Theater/Musik	Spiele für die Gruppenarbeit
Spiel/Theater/Musik	Musik für Gruppen

Tab. 2: Themen der Wochenendseminare im Jahr 1998

Struktur der Wochenendseminare

Die Seminare finden von Freitagnachmittag bis Sonntagmittag statt und haben folgenden Aufbau:

Freitag	Samstag	Sonntag
	8.30 Frühstück	8.30 Frühstück
	9.15 Warm-up	9.15 Warm-up
	9.30 Arbeitseinheit 2	9.30 Arbeitseinheit 5
	12.30 Mittagessen	12.30 Mittagessen
	14.30 Kaffee	ca. 13.00 Abreise
17.00 Anreise der ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen	15.00 Arbeitseinheit 3	
18.00 Abendessen	18.00 Abendessen	
19.30 Einstiegsrunde Arbeitseinheit 1	19.30 Arbeitseinheit 4	
ca. 21.00 Abendeinstieg	ca. 21.00 Abendeinstieg	

Tab. 3: Zeitliche Struktur der Wochenendseminare

Die Seminare werden geleitet von einem/einer hauptamtlichen Mitarbeiter/in, der/die in dem Gesamtkonzept eingebunden ist, sowie 1 bis 2 Honorarkräften mit entsprechender Qualifikation (Studenteninnen und Studenten der Pädagogik, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, langjährig erfahrene ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Teilnehmer/-innen – Struktur und Motivation

Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen aus den Kirchengemeinden der EKHN. Dort leiten sie Kinder- oder Jugendgruppen bzw. planen, in diese Arbeit einzusteigen.

Altersmäßig liegt der Schwerpunkt bei 15 bis 17 Jahren. Einige der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind aber jünger (14 Jahre) und einige auch älter (bis zu 40 Jahre).

Der Anteil der Frauen bei den teilnehmenden ehrenamtlich Tätigen überwiegt deutlich (ca. 75 %).

Die Motivation, an dem Fortbildungskonzept teilzunehmen, ist differenziert. Am Anfang ist sicherlich der Wunsch am ausgeprägtesten, sich für die Arbeit vor Ort zu qualifizieren.

Angesprochen auf die Fortbildung werden ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von hauptberuflichen Ehrenamtlichen und oft auch durch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die schon an der Fortbildung teilgenommen haben, durch Pfarrerinnen und Pfarrer oder über die Veröffentlichungen in verschiedenen kirchlichen Publikationen.

Die Aussicht auf ein Zertifikat, das bei der späteren Suche nach einem Arbeitsplatz helfen kann, wird von einigen als Motivation genannt.

Nach einem oder mehreren Seminaren entstehen natürlich Kontakte zwischen den ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den verschiedenen Regionen der EKHN. Der Wunsch, diese Kontakte zu pflegen, ist eine starke Motivation, an weiteren Seminaren teilzunehmen.

Finanzierung

Die Seminarkosten werden mischfinanziert

- durch Teilnahmekosten der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Grundkurs z. Zt. 80 DM, Wochenende 30 bis 40 DM). Diese Kosten werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern teilweise von den Kirchengemeinden erstattet.
- durch Zuschüsse der Kommunen und des Landes.
- durch Eigenmittel der Veranstalter.

Zusammenfassung

Die vergangenen sieben Jahre, seit auf der Grundlage dieses Fortbildungskonzeptes ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifiziert werden, haben gezeigt, daß ein großes Interesse an dieser „Blockfortbildung“ im Kinder- und Jugendarbeitsbereich besteht und daß dieses Angebot intensiv genutzt wird.

Etwa 500 Personen haben in dieser Zeit an den verschiedenen Fortbildungsangeboten teilgenommen.

In den Gemeinden zeigt es sich, daß die Motivation und Qualifikation der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an dem Fortbildungskonzept teilgenommen haben, erheblich angestiegen und verbessert werden konnte. Die örtlichen Angebote für Kinder und Jugendliche sind vielfältiger, besser organisiert und pädagogisch gewissenhafter geworden.

Die an der Durchführung der Qualifizierung beteiligten hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten sich im Laufe der vergangenen Jahre zunehmend im Seminarbereich spezialisieren und dadurch die Seminare noch effektiver gestalten. Der Druck, in jedem Bereich kompetent zu sein, ließ nach, und die Arbeit konnte dadurch zielgerichteter gestaltet werden. Auf die Zukunft hin gesehen wird solch ein Konzept der Vernetzung von Qualifikationen für den gesamten Bereich der EKHN notwendig werden, um die knapper werdenden finanziellen und personellen Ressourcen optimal zu nutzen.

Zeitliche Struktur des Grundkurses

1. Tag	2. Tag	3. Tag	4. Tag	5. Tag	6. Tag
	8.15 Morgeneinstieg	8.15 Morgeneinstieg	8.15 Morgeneinstieg	8.15 Morgeneinstieg	8.15 Morgeneinstieg
	8.30 Frühstück	8.30 Frühstück	8.30 Frühstück	8.30 Frühstück	8.30 Frühstück
	9.15 Warm-up	9.15 Warm-up	9.15 Warm-up	9.15 Warm-up	9.15 Warm-up
10.00 Teamreise Vorbereitung Raum- gestaltung	9.30 Themenbereich Spiel/Tanz/Musik Arbeitsgruppen 1–5	9.30 Themenbereich Religionspädagogik Arbeitsgruppen 1–5	9.30 Themenbereiche Gesellschaftliche Fragen und Gruppenpädagogik Arbeitsgruppen 1–5	9.30 Themenbereich Spiel/Tanz/Musik Arbeitsgruppen 1–5	9.30 Auswertung Aufräumen Back home
	12.30 Mittagessen Pause 14.30 Kaffee	12.30 Mittagessen Pause 14.30 Kaffee	12.30 Mittagessen Pause 14.30 Kaffee	12.30 Mittagessen Pause 14.30 Kaffee	12.30 Mittagessen Abreise
17.00 Anreise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	15.00 Themenbereiche Gesellschaftliche Fragen und Gruppenpädagogik Arbeitsgruppen 1–5	15.00 Themenbereich Projektarbeit/ Freizeiten Arbeitsgruppen 1–5	15.00 Themenbereich Kreatives Gestalten Arbeitsgruppen	15.00 Themenbereich Rechts- und Versicherungsfragen Plenumsveranstaltung	
18.00 Abendessen	18.00 Abendessen	18.00 Abendessen	18.00 Abendessen	18.00 Abendessen	
19.30 Eröffnung Programm- vorstellung Organisatorisches Kennenlernspiele Meditativer Abendeinstieg	19.30 Plenum Meditativer Abendeinstieg Informeller Abend	19.30 Plenum Meditativer Abendeinstieg Filmnacht für Absprachen	19.30 Plenum meditativer Abendeinstieg Regionaltreffen und Austausch	20.00 Abschlussfest	

**Zur Autorin/
Zum Autor**

*Ute Leitzbach ist Dekanatsjugendreferentin im Evangelischen Dekanat Weilburg.
Peter Stenger ist Jugendbildungsreferent im Amt für Kinder- und Jugendarbeit der Evangelischen Kirchen Hessen und Nassau.*

Kontaktadresse:

Peter Stenger
Evangelische Jugendburg Hohensolms
35644 Hohenahr-Hohensolms
Telefon 0 64 46 – 92 31 70

„Fit für die Arbeit im Team“

Beratung für ehrenamtliche Teams

Andreas Roll

Im vorliegenden Beitrag werden Konzeption und Erfahrungen mit einem Seminaransatz vorgestellt, der eine Verbindung aus fachlicher Qualifizierung und systemischer Organisationsentwicklung für Gruppen in Sportorganisationen anstrebt.

Leitziel dieses Seminaransatzes ist es, innerhalb der Sportvereine und -organisationen die Bedingungen für die Sicherung und Weiterentwicklung einer zeitgemäßen Jugendarbeit zu verbessern. Angesprochen sind bestehende Gruppen aus dem Bereich der Führung der Sportvereine und -organisationen.

Diese „Beratungsseminare für Gruppen in Sportorganisationen“ werden in der Sportjugend Hessen seit 1995 durchgeführt. Bis zur Mitte dieses Jahres haben Beratungsmaßnahmen mit insgesamt 18 Organisationen bzw. Gruppen stattgefunden.

Der Hessische Jugendring fördert dieses Projekt aus Rücklagemitteln aller hessischen Jugendverbände.

1 Ausgangsüberlegungen für das Konzept der Beratungsseminare für Gruppen im Sport

Die Rahmenbedingungen des Sports auf Vereins-, Sportkreis- und Verbands-ebene und seiner (zumeist) ehrenamtlich geleisteten Arbeit haben sich in den vergangenen Jahren einschneidend verändert. Einige dieser Veränderungen sollen, sofern sie bedeutsam für diesen Seminaransatz erscheinen, anhand einiger Thesen kurz dargestellt werden.

These 1: Die Sportvereine und -organisationen müssen angesichts des sich zunehmend differenzierenden und professionalisierenden Marktes von Sport, Bewegung und Jugendarbeit eine klarere Definition des eigenen Standortes vornehmen und ein neues Selbstverständnis entwickeln.

Allen Zuwachs verheißenden Mitgliedsstatistiken der Sportorganisationen zum Trotz ist der Verein nicht mehr der (fast) alleinige Ort sportlicher Betätigung (neben Schule und unorganisiertem Sporttreiben). Bestimmte Jugend- und Bewegungsszenen, z.B. Inline-Skating, kommen anscheinend größtenteils sehr gut ohne einen Verein aus. Veränderte Sinngelungen im Sport und sich stärker differenzierende Interessen sporttreibender Menschen, deren Ruf nach neuen Organisations- und Angebotsformen, der Zwang zu kreati-

ven Lösungen finanzieller Problemstellungen und vieles mehr bilden den Hintergrund für die Arbeit in den Sportorganisationen.

Auf allen Ebenen des organisierten Sports hat dies Konsequenzen. Es müssen Grundsatzentscheidungen getroffen und Neuorientierungen vorgenommen werden bezüglich Zielen, Inhalten und Schwerpunkten, Organisation und Finanzierung und nicht zuletzt der Öffentlichkeitsarbeit. Letztlich gilt es, das Selbstverständnis der jeweiligen Organisation zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern.

Für diesen Beratungsansatz trifft dies insbesondere auf die für die Jugendarbeit verantwortlichen Gremien (Jugendausschüsse) der Sportvereine, -kreise und -verbände zu.

These 2: Nicht das ehrenamtliche Engagement ist out, sondern die Formen und Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Arbeit, die von den Sportorganisationen angeboten werden.

Ehrenamtliches Engagement habe, so wird vermeldet, im Zeitalter von Individualisierung und rückgängiger Bindungsbereitschaft nicht unbedingt Konjunktur. Vielerorts ist es geradezu zum Kunststück geworden, ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und vor allem nicht nach kurzer Zeit aufgrund mangelnder Befriedigung, fehlender Erfolgserlebnisse oder schlicht anderer Prioritätensetzungen wieder zu verlieren.

Daß dies, wenn überhaupt, nur wenig mit einer grundsätzlichen Absage der Menschen an ein ehrenamtliches Engagement zu tun hat, zeigt dagegen die jüngste Shell-Jugendstudie. Vielmehr ist es eine Frage z.B. der konkreten Engagementfelder, der Gestaltungs- und Einflußmöglichkeiten, des Verpflichtungsgrades und nicht zuletzt des „Klimas“ innerhalb der Organisation, ob ein Engagement als lohnend betrachtet wird. Daß sich hingegen „die Jugend“ nicht engagieren wolle, entlarvt die Shell-Studie als krasse Fehleinschätzung.

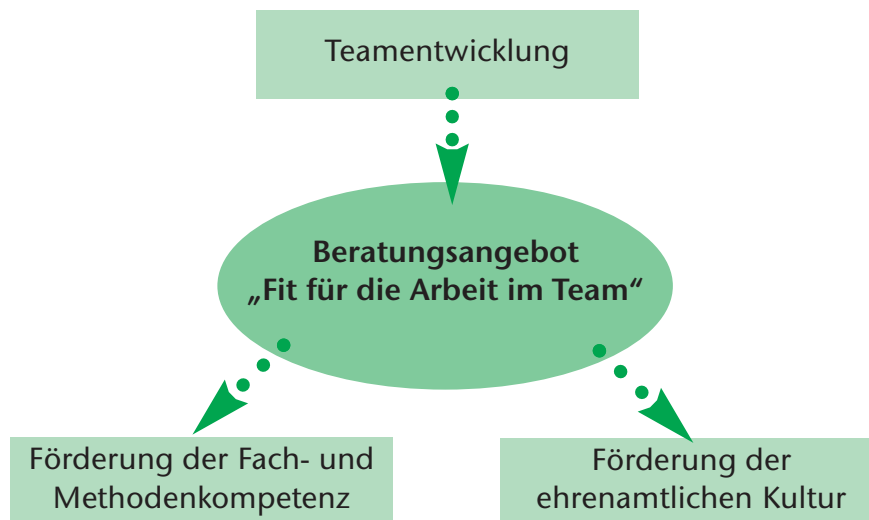
Ehrenamtliche Arbeit ist eine zentrale Stütze der Vereinssportbewegung, des organisierten Sports schlechthin. Die großen Sportorganisationen unternehmen daher bereits seit Jahren verschiedenste Bemühungen, ehrenamtliches Engagement aufzuwerten, zeitgemäße Formen der Arbeit und Belohnung zu entwickeln, fachliche Qualifizierung sicherzustellen, die Unterstützung durch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten u.a. Diese Bestrebungen müssen weiter vorangetrieben werden und den Interessen und Motivationslagen der jüngeren Generation Rechnung tragen.

These 3: Neben der Thematisierung etwa fachlicher, politischer und organisatorischer Fragen des Sports müssen verstärkt die Sportorganisation und ihre Untergliederungen im Sinne des Aufbaus und der Pflege funktionierender sozialer Systeme in den Blickpunkt gestellt werden.

Die inhaltliche Arbeit einer Gruppe findet immer statt vor dem Hintergrund ihrer inneren sozialen Bezüge. Machtverteilung, zugeschriebene und gewählte Rollen, Sympathien und Antipathien, stille und offene Regeln, Kommunikationsmuster, Vertrauen in sich und andere, Konfliktkultur sind Stichworte, die dies verdeutlichen sollen. Die Umsetzung der inhaltlichen Aufträge bzw. Vorhaben einer Gruppe (z.B. Konzeption, Umsetzung und Koordination der Jugendarbeit eines Sportkreises, -vereines oder -verbandes) muß also auf einer Folie erfolgen, die nicht nur durch Fachkompetenz für das jeweilige Aufgabengebiet gekennzeichnet ist, sondern ganz entscheidend durch soziale Dimensionen.

Zahlreiche aktuelle und antizipierbare Probleme der Sportorganisationen stehen daher in direktem Zusammenhang nicht nur mit deren inhaltlichen Arbeitsanforderungen, sondern mit deren Organisation als sozialen Systemen. Den in erster Linie am individuellen Erwerb fachlicher Kompetenzen ausgerichteten verbandlichen Bildungsmaßnahmen steht die Vernachlässigung der Arbeitszusammenhänge vor Ort, vor allem der sozialen Systeme gegenüber.

Die Bildungs- und Beratungsarbeit der Sportorganisationen muß eine dementsprechende Erweiterung ihrer Perspektiven vornehmen.



2 Das Konzept „Fit für die Arbeit im Team“

2.1 Beratungsansatz

2.1.1 Beratung als Maßnahme zur Teamentwicklung

Den komplexen Anforderungen, denen Sportvereine und -organisationen gegenüberstehen, ist kaum noch mit wenigen exponierten Persönlichkeiten und vielen „stillen Teilhaberinnen und Teilhabern“ an Arbeit und Verantwortung gerecht zu werden. Gefragt sind vielmehr qualifizierte Teams, deren *Arbeitsfähigkeit als Gruppe* wiederum mitentscheidend für die Effizienz ihrer Arbeit ist. Die Arbeit im Team erfordert jedoch Kompetenzen seiner Mitglieder,

die – so sei ohne Boshaftigkeit unterstellt – nicht selbstverständlich und somit auch nicht unbedingt kennzeichnend für die herrschende Situation in ehrenamtlichen Arbeitszusammenhängen sind.

Häufig wird auf der Ebene der Führung von Sportvereinen und -organisationen von Teams gesprochen. Entscheidend für eine Arbeit im Team ist vor allem soziale Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Verantwortungsbewußtsein u. a.), außerdem methodische Kompetenz (z.B. effektive Techniken der Problemlösung und Zusammenarbeit) sowie klare und von allen getragene Vereinbarungen über die gemeinsame Arbeit.

Als neue Anforderung an die verbandliche Bildungsarbeit muß meines Erachtens daher formuliert werden, neben der fachlichen Qualifizierung bestehende Arbeitszusammenhänge (Vorstände, Jugendausschüsse, Projektgruppen u. a.) im Sinne einer Teamentwicklung zu stärken. Das bedeutet, die Entwicklung sozialer Kompetenz zu unterstützen, Zielvereinbarungen und Absprachen bezüglich der Zusammenarbeit vorzunehmen, die Motivation und Arbeitsfähigkeit der Gruppe zu erhöhen und den Potentialen ihrer Mitglieder bessere Chancen zur Entfaltung zu geben, um im Endergebnis die Effizienz der Arbeit dieser Teams zu erhöhen.

2.1.2 Beratung als Förderung der Kultur ehrenamtlicher Arbeit

Förderung des Ehrenamts heißt für diesen Beratungsansatz, Bedingungen zu fördern, unter denen die Betroffenen die von ihnen geleistete Arbeit als gewinnbringend betrachten können. Ehrenamtliche Arbeit soll Bestätigung bringen, sie soll Spaß machen, sie soll erkennbare Erfolge zeigen, als sinnvoll und von anderen geschätzt empfunden werden. Hierzu bedarf es bestimmter Rahmenbedingungen und Voraussetzungen, für deren Schaffung die meisten ehrenamtlich Tätigen selbst verantwortlich sind.

Es geht also darum, Grundlagen für eine „andere“ Kultur ehrenamtlicher Arbeit im Sport zu schaffen, die auch und gerade jüngeren Menschen den Entschluß, sich ehrenamtlich zu engagieren, erleichtern könnte.

Forderungen an eine solche Kultur sind z.B.:

- ❑ Ziele und Orientierungen der Organisation müssen als sinnvolles Ganzes dargestellt und verstanden werden, gleichzeitig aber auch beeinflußt werden können: Es muß Platz sein für Neuerungen, denn wo ich nichts verändern kann, brauche ich mich auch nicht zu beteiligen!
- ❑ Im Vordergrund muß das Anliegen stehen, interessierte Personen in ehrenamtliche Arbeitszusammenhänge zu integrieren und ihre Partizipation zu fördern. Dort, wo dem hierarchische Führungsstrukturen entgegenstehen, müssen diese überprüft und gegebenenfalls abgebaut werden.

- ❑ Personen, die sich engagieren wollen, sollten ihrer Bereitschaft entsprechende, überschaubare und zu bewältigende Aufgaben mit der dazugehörigen Verantwortung übertragen werden.
- ❑ Es muß für interessierte Personen möglich sein, zeitlich begrenzte und unabhängig von Wahlperioden angelegte Aufgaben zu übernehmen.
- ❑ Die Einbeziehung und Mitwirkung an den demokratischen Prozessen der Willensbildung darf nicht jenseits der Vorstandstür halt machen: Mitbestimmung (auch Jugendlicher) muß ernst genommen werden!
- ❑ Der Zugang zu wichtigen Informationen muß geregelt sein: Nicht auf Informationen, die für andere wichtig sein könnten, sitzenbleiben!
- ❑ Wichtiger als die Verleihung von Ehrennadeln o.ä. ist die Bestätigung im Alltag, die Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch die unmittelbare Umgebung.
- ❑ Die Pflege eines verbindlichen und doch persönlichen Umgangs- und Kommunikationsstils, der Teamgeist und eine willkommene Mitarbeit signalisiert, muß in ehrenamtlichen Zusammenhängen selbstverständlich sein.

Eine Vielzahl weiterer, hier nicht genannter Überlegungen zur Erhöhung der Attraktivität des Ehrenamts wurden in den vergangenen Jahren angestellt und veröffentlicht, wartet vielerorts jedoch nach wie vor auf ihre Realisierung. Die Frage, wie Motivation entsteht, gefördert und erhalten werden kann, ist sicherlich eine der zentralen im Zusammenhang ehrenamtlicher Tätigkeit.

2.1.3 Beratung als Förderung von Fach- und Methodenkompetenz

Zu einem erfolgreichen Team gehört die zur Lösung der anstehenden Probleme erforderliche Fachkompetenz. Unsere Erfahrungen der bisherigen Arbeit lassen jedoch den Schluß zu, daß große Wissens- und Ideenpotentiale von ehrenamtlich Tätigen im Sport brachliegen, weil Ihre Umsetzung an Widerständen innerhalb der Organisationen scheitert. In der Beratung wird daher vorwiegend auf vorhandenes Fachwissen aufgebaut: In erster Linie geht es nicht um zusätzlichen Informationsgewinn, sondern darum, mit vorhandenem Wissen effektiver umzugehen. Wissens-Input erfolgt nur dort, wo er für das Erreichen des Beratungsziels erforderlich ist.

Analog zur Arbeitswelt gewinnt auch in der Arbeit von Sportorganisationen neben fachlicher und sozialer Kompetenz (wie bereits beschrieben) auch methodische Kompetenz zunehmend an Bedeutung. Als Beispiele für Bereiche, in denen die Erweiterung der Methodenkompetenz anzustreben ist, könnten genannt werden:

- Strategien der Problemlösung,
- Gestaltung von Entscheidungsprozessen,
- Partizipation fördernde Leitungsstile (z.B. Moderation),
- Umgang mit Konflikten,
- Kreative Arbeitsmethoden.

Zu zahlreichen fachlichen und methodischen Fragen gibt es Fortbildungsseminare der Sportorganisationen, teilweise sind sie auch Gegenstand von Organisationsleiterausbildungen. Fast immer sind sie jedoch herausgelöst aus dem Kontext, in dem sie in der Folge zur Anwendung kommen sollen. Genau darin liegt aber häufig das Problem, denn die Erfahrung zeigt, daß sich tradierte Formen der Arbeit in Gruppen nur zögerlich verändern lassen, wenn der Impuls nur von einer oder wenigen Personen kommt.

Dieser Beratungsansatz strebt daher eine integrative Förderung von Fach- und Methodenkompetenz an. Mit den Beratungsseminaren soll bestehenden Arbeitszusammenhängen (Gruppen) die Möglichkeit gegeben werden, für sie den Nutzen eher unbekannter oder ungewöhnlicher Methoden in der Arbeit an ihren Themen durch eigenes Erleben und Ausprobieren zu erfahren. Damit soll die Basis geschaffen werden, vor einem gemeinsamen fachlichen und methodischen Erfahrungshintergrund die künftige Arbeit entsprechend den Wünschen und Bedürfnissen der Gruppe zu gestalten bzw. zu verändern.

2.2 Unser Angebot

Jedes Beratungsseminar wird auf der Grundlage der Absprachen zwischen Gruppe, Team und Sportjugend geplant, sozusagen auf die Bedürfnisse und Wünsche der Gruppe hin maßgeschneidert.

Zielgruppen der Beratung sind in erster Linie bestehende Arbeitszusammenhänge der Führung von Sportorganisationen, das heißt

- Jugendausschüsse von Sportvereinen, Sportkreisen und Sportverbänden,
- Vorstände von Sportvereinen, Sportkreisen und Sportverbänden,
- das engere Umfeld dieser Gremien,
- Arbeits- und Projektgruppen o.ä.

Es wird davon ausgegangen, daß Jugendarbeit entweder Bestandteil der Regelarbeit der Seminargruppe oder Gegenstand des Beratungsseminars ist. Eine Seminargruppe wird in der Regel durch eine „geschlossene Gruppe“ der obengenannten Art gebildet.

Das Thema (oder die Themen) einer Gruppenberatung wird gemeinsam mit der Gruppe bzw. deren verantwortlichen Kontaktpersonen vereinbart. Grundsätzlich ist jedes im Zusammenhang mit der Arbeit der zu beratenden Gruppe stehendes Thema denkbar, sofern sich Gruppe und Beratungsteam entsprechend verständigen.

Der zeitliche Umfang der Beratung wird in Absprache mit der zu beratenden Gruppe festgelegt und kann zwischen einem Abend (z.B. im Rahmen einer Sitzung der Gruppe) und einem ganzen Wochenende betragen. Es ist sowohl möglich, die Beratung auf nur einen Termin zu beschränken, als auch mehrere Termine in einem festzulegenden zeitlichen Abstand zu vereinbaren. Weiterhin kann die Beratung über einen längeren Zeitraum mit dem/derselben Berater/-in im Sinne eines Coachings erfolgen.

Die Kosten, die der zu beratenden Gruppe entstehen, werden im Vorfeld einer möglichen Beratung geklärt. Sie bewegen sich aktuell im Rahmen der üblichen Teilnahmegebühren bei Seminaren der Sportjugend Hessen.

2.3 Übergeordnete Ziele der Beratung

Übergeordnetes Ziel der Beratung ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bzw. Gruppen konkrete Hilfestellungen zur Bewältigung von Aufgaben und Problemen in der Arbeit ihrer Organisation zu geben.

Die Hilfe kann an drei Ebenen ansetzen:

- a) inhaltliche/konzeptionelle Fragen der Arbeit
(*Erweiterung der Fachkompetenz*)
(z.B. Jugendarbeit, Freizeitsport, Vereinsentwicklung, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergewinnung, Kooperationsvorhaben, soziale Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit)
- b) Fragen der Organisation, Arbeitsplanung, ...
(*Erweiterung der Methodenkompetenz*)
(z.B. Zielfindungsprozesse, Maßnahmenplanung, Beratungs- und Entscheidungskultur, Arbeitsteilung, Kooperationsformen)
- c) gruppenspezifische Aspekte (*Erweiterung der Sozialkompetenz*)
(z.B. Förderung von Kommunikation, Kooperation, Umgang mit Konflikten)

Die Präzisierung der Ziele und Inhalte einer Beratung erfolgt gemeinsam durch die zu beratende Organisation und die Beraterinnen und Berater. In der Regel ist davon auszugehen, daß alle drei genannten Ebenen in den Beratungsprozeß einbezogen werden.

Unabhängig vom jeweiligen Beratungsgegenstand und -ziel des Seminars liegen diesem übergeordnete Ziele zugrunde, die quasi die Philosophie dieses Beratungsansatzes beschreiben:

- Förderung der Motivation zum ehrenamtlichen Engagement,
- Förderung der Kommunikation innerhalb der Gruppe,
- Förderung der Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe,
- Förderung der aktiven Beteiligung aller Gruppenmitglieder,
- Förderung der Akzeptanz/Integration innerhalb der Gruppe (z.B. jüngere/ältere, erfahrene/unerfahrene Mitarbeiter in der Arbeit der Organisation),
- Förderung des Selbstbewußtseins der Gruppenmitglieder,
- Entdeckung individueller Fähigkeiten,
- Förderung der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen bzw. abzugeben,
- Kennenlernen anderer Leitungsstile,
- Kennenlernen von Methoden demokratischer, kreativer und ergebnisorientierter Arbeit in Gruppen (Problemlösungstechniken, Planungsstrategien, Entscheidungsfindung u. a.).

2.4 Methoden der Beratungsarbeit

Die Beratung vollzieht sich in der Regel in folgenden Schritten:

- Analyse und Diagnose des Beratungsgegenstandes,
- Entwicklung von Ideen zur Problemlösung,
- Anleitung zur Realisierung der entwickelten Problemlösungen (Maßnahmenplanung),
- Sicherung der Erfolgskontrolle der Maßnahmen und Prozesse.

Die Auswahl bzw. der Wechsel der hierzu angewandten Methoden ist so angelegt, daß möglichst alle von einer bestimmten Fragestellung betroffenen Ebenen einbezogen werden:

- die persönliche Ebene (Ich-Ebene),
- die Gruppe (Beziehungsebene),
- das Thema (die Sachebene),
- der Kontext.

Je nach konkreter Arbeitsphase bzw. Problemstellung findet ein Pendeln zwischen diesen Polen und eine Veränderung der Schwerpunktsetzung statt.

Bevorzugt werden dabei grundsätzlich aktive Arbeitsmethoden,

- die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Erarbeitung von Ergebnissen vor dem Hintergrund eigener Erfahrung und selbständiger Auseinandersetzung mit Sachverhalten und Problemen ermöglichen,
- die Gruppenprozesse fördern,
- die einen möglichst ganzheitlichen Blick auf das Thema/Problem werfen lassen.

Bei diesen Methoden handelt es sich z.B. um

- die exemplarische Bearbeitung von Problemstellungen (Zielfindung, Planungsprozesse, Organisation u. a.),
- die Durchführung und gemeinsame Auswertung von Interaktionsspielen und gruppendynamischen Übungen (z.B. zu den Bereichen Kommunikation, Vertrauen, Verantwortung, Zusammenarbeit),
- fachliche Inputs zu inhaltlichen Fragestellungen,
- Wechsel von Einzel-, Kleingruppen- und Großgruppenarbeit,
- kreative und kommunikationsfördernde Methoden (z.B. Zukunftswerkstätten),
- erlebnispädagogische Methoden,
- Techniken der Moderation und Präsentation.

Die in der Gruppenberatung angewandten Methoden und Strategien der Problembearbeitung werden einer gemeinsamen Reflexion unterzogen. Dadurch soll die Gruppenarbeit jeweils auch exemplarischen Charakter gewinnen und dem Kennenlernen und der Einübung effektiver Arbeitsstrategien zur künftigen eigenständigen Problemlösung dienen.

Grundsätzlich werden alle Arbeitsergebnisse weitestmöglich und durch Mitarbeit der Gruppe visualisiert (Flip-chart, Wandzeitungen, ...) und sind während des gesamten Seminars sichtbar bzw. erneut einzubeziehen.

Im Anschluß an das Beratungsseminar erhält die zu beratende Organisation ein Protokoll des Beratungsseminars.

2.5 Beratungsverständnis und die Rolle(n) des Teams

Mit dem vorgestellten Konzept der Beratungsseminare für Gruppen in Sportorganisationen wird der Versuch unternommen, Organisationsentwicklung in Sportorganisationen als einen Prozeß zu begreifen, der auf allen Ebenen der Organisationen ansetzen kann (und muß) und der fachliche Qualifizierung und systemische Organisationsberatung miteinander verbindet.

Gruppenberatung wird in diesem Konzept definiert als Prozeßberatung mit dem Ziel, die Gruppe bei der eigenständigen Problemlösung zu unterstützen. Weder muß das Beratungsteam die Verantwortung für eine bestimmte Lösung übernehmen, noch muß die Gruppe den Vorschlägen des Beratungsteams folgen. Das Beratungsteam trägt jedoch Verantwortung für den Beratungsprozeß insofern, als es seine Aufgabe ist, die Gruppe darin zu unterstützen, die zur Verfügung stehenden Ressourcen zu nutzen und akzeptierte, eigene Lösungen zu finden.

Im Schwerpunkt sind die Beraterinnen und Berater Moderatoren und Katalysatoren in einem Lern- und Problemlösungsprozeß, der maßgeblich durch die Gruppe mitbestimmt und getragen wird. Aufgabe des Beratungsteams ist es nicht, selbst Lösungen für die Probleme der zu beratenden Gruppe zu finden. Gegebenenfalls gibt das Team, in der Rolle als Informationslieferant, fachliche Inputs (Kurzreferate, Videos, ...).

Diese Gruppenberatung ist also als eine „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu verstehen. Dies setzt wiederum voraus, daß die Gruppe selbst gewillt ist, aktiv im Sinne der gemeinsamen Problemlösung zu werden und Entwicklungs- und Veränderungsprozesse zuzulassen und mitzutragen.

In der Regel findet eine Beratung durch ein zweiköpfiges Team statt.

2.6 Vereinbarungen mit der zu beratenden Gruppe

Inhaltlicher Ausgangspunkt für eine Beratung ist entweder ein (oder mehrere) Problem(e) der zu beratenden Gruppe und/oder ein Thema, zu dem die Gruppe mit Unterstützung eines Beratungsteams arbeiten möchte.

Grundlage für eine Beratung ist eine Vereinbarung zwischen Beratungsteam und zu beratender Gruppe bezüglich der Erwartungen an die Beratungstätigkeit.

Die Vereinbarung wird in der Regel mit möglichst allen an der Beratung teilnehmenden Personen in einem vorbereitenden Treffen mündlich abgeschlossen und zu Beginn der eigentlichen Beratung überprüft bzw. bestätigt.

Folgende Übereinkünfte bilden die Grundlage dieser Vereinbarung:

- Ein bestimmtes Problem (oder mehrere) der zu beratenden Gruppe wird als Ausgangspunkt der Beratung angenommen.

- ❑ Nicht das Beratungsteam, sondern die zu beratende Gruppe ist verantwortlich für die Lösung des Problems bzw. der Probleme.
- ❑ Das Beratungsteam unterstützt die Gruppe bei der Problemlösung durch geeignete Interventionen und gegebenenfalls eigene Lösungsvorschläge.

2.7 Ablauf einer idealtypischen Beratung

Schritte	Ergebnisse
1. Ausschreibung	Anfragen an die Sportjugend Hessen
2. Erster Telefonkontakt	Zielgruppendefinition – vorläufige Vereinbarung (für Vorgespräch und Beratung) von Terminen und Orten – Grobklärung des Beratungsgegenstandes/-zieles – Klärung der finanziellen Rahmenbedingungen
3. Information an Berater/-innen	– Teambildung – Terminvereinbarungen (Vorgespräch und Beratungstermin/e)
4. Vorgespräch mit der zu beratenden Gruppe	– Formulierung des Beratungsgegenstandes/-zieles mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern – Vereinbarungen über Angebote/ Inhalte im Zusammenhang des Beratungsseminares – Zeitplanung
5. Beratungsseminar/e	– Durchführung der vereinbarten Programmteile
6. Dokumentation	– Erstellung und Zusendung eines Beratungsprotokolles
7. Evaluierung	– erneuter Gesprächstermin mit der Gruppe (ca. 3 bis 6 Monate nach dem Seminar) zur Nachbetrachtung – gemeinsame Einschätzung der Umsetzung/Wirkung – Identifikation offener Punkte – Festlegung nächster Schritte

3 Erfahrungen mit der Umsetzung des Beratungskonzeptes

3.1 Aufbau und Qualifizierung des Beratungsteams

Für die Auswahl der Teammitglieder waren in erster Linie deren Erfahrungen mit für diesen Arbeitsansatz relevanten Methoden entscheidend. Alle verfügen über ein abgeschlossenes Studium im pädagogischen oder sozialwissenschaftlichen Bereich und vielfältige Erfahrungen in der Jugend- und Erwachsenenbildung. Individuelle Schwerpunkte in Feldern wie Kommunikationstraining, sportliche und überfachliche Jugendarbeit, Jugendhilfeplanung, Konfliktbearbeitung u. a. kommen hinzu. Alle Mitglieder des Teams verfügen über eigene Sportvereins Erfahrung, einige sind bzw. waren auch im Ausbildungsbereich der Sportjugend Hessen tätig.

Regelmäßige Teamtreffen dienen der Diskussion inhaltlicher und methodischer Fragen der Beratungstätigkeit, der Vor- und Nachbereitung von Beratungsmaßnahmen und der Fortbildung der Teammitglieder durch (zum Teil von ihnen selbst) vorbereitete Inhaltsblöcke. Vor dem Hintergrund der bisherigen Seminarerfahrungen wird derzeit gemeinsam eine Materialsammlung erstellt. Noch in diesem Jahr wird eine Teamsupervision beginnen.

Darüber hinaus fördert die Sportjugend Hessen eine Weiterqualifizierung des Beratungsteams, u.a. durch entsprechende eigene Fortbildungsmaßnahmen, in deren Planung das Team soweit wie möglich einbezogen wird.

3.2 Inanspruchnahme des Beratungsangebotes

Für das Angebot „Fit für die Arbeit im Team“ wurde eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit betrieben:

- Ausschreibung im Jahresprogramm der Sportjugend Hessen und des Landessportbundes Hessen
- ein Flyer (Auflage 15.000 Stück, u.a. als Verlagsbeilage in „Sport in Hessen“, Februar 1997)
- mehrere Beiträge unterschiedlichen Umfanges in „Sport in Hessen“ und „Sportjugend aktuell“
- Information und Aktionen bei den Jugendvollversammlungen der Sportkreise im Frühjahr 1997 und Jugendhauptausschüssen und Vollversammlungen der Sportjugend Hessen
- Beiträge im Vereinspressedienst
- Beiträge in verschiedenen regionalen Tageszeitungen

Verglichen mit diesem Aufwand erscheint die Inanspruchnahme des Beratungsangebotes eher gering. Im Jahr 1997 nahmen 8 Gruppen aus Vereinen

und Sportkreisen an einer Beratung teil, seit dem Start erster „Versuchsbal-lons“ ab dem Jahr 1995 waren es insgesamt 18 Gruppen. Diese gliedern sich wie folgt auf:

Jugendausschüsse von Sportkreisen	5
Vereinsjugendausschüsse	11
Vereinsvorstände	2

Das Ergebnis einer Vielzahl von Kontaktgesprächen kann knapp auf folgen-den Punkt gebracht werden: Das Angebot sei attraktiv und vielversprechend, aber es fehle die Zeit, um sich als Gruppe darauf einzulassen.

3.3 Resonanz innerhalb der Seminare

Zum Abschluß eines Beratungsseminares findet jeweils ein Auswertungsges-präch statt. Am häufigsten wurden hier folgende Rückmeldungen gegeben:

- man habe sich innerhalb der Gruppe besser kennengelernt,
- man sei überrascht über die eigenen Potentiale, die im Laufe des Semi-nars aktiviert wurden (z.B. Ideenreichtum, Agieren vor der Gruppe, „Power“),
- die Motivation für die Weiterarbeit sei gestiegen,
- man habe neue Ideen und Anregungen erhalten.

Die im Seminar verwendeten Arbeitsmethoden fanden in der Regel eine sehr positive Beurteilung.

Seitens der Seminarteams gab es häufig folgende Beobachtungen und Ein-schätzungen:

- Es herrschte meist ein konzentriertes und positives Klima.
- Rollenmuster, wie sie in den Gruppen anscheinend bislang existierten, wurden aufgebrochen und verändert.
- Unterschwellige, bis dahin nicht offen ausgetragene Konflikte wurden benannt und zum Teil bearbeitet.
- Einige Gruppen waren sich nicht über das Ziel ihres Seminars klar. So kam es vor, daß einzelne, meist jüngere Teilnehmerinnen und Teilneh-mer mit unvollständigen Informationen seitens der Gruppenverant-wortlichen zu den Seminaren „gelockt“ wurden.
- Bei einer Gruppe war der Eindruck des Teams, daß die Gruppe mit ihrem eigenen Anspruch überfordert war. Dies wurde zum Teil ent-wicklungs- bzw. altersbedingt erklärt, aber auch durch augenscheinlich mangelnde Bereitschaft zur Zusammenarbeit einer Gruppe.

3.4 Rückmeldungen in der Folgezeit

Mit den meisten Gruppen gab es einige Wochen nach der eigentlichen Beratung ein Folgetreffen. Neben der Klärung weiteren Beratungsbedarfs ging es in diesen Treffen um die persönliche Einschätzung der Gruppenmitglieder bezüglich der durch die Beratung angestoßenen Prozesse und Veränderungen innerhalb der Gruppe.

Im folgenden werden einige häufig genannte Rückmeldungen aufgeführt (falls kein Nachtreffen stattfand, wird zumindest die Einschätzung der Leitungsperson(en) wiedergegeben):

- Das Gruppenklima hat sich verbessert (die allgemeine Atmosphäre, verbesserte Kommunikation und Zusammenarbeit).
- Die Verantwortung wurde unter einer größeren Personenzahl verteilt.
- Die Motivation einzelner Gruppenmitglieder und die gemeinsame Motivation zur Arbeit wurden gesteigert.

Weiterhin wurden die im Seminar vereinbarten Vorhaben und Projekte einer Beurteilung unterzogen. In den meisten Fällen wurden die im Rahmen des Seminars projektierten Vorhaben, teilweise mit Modifizierungen, umgesetzt.

In einigen Fällen stellten die Gruppen in der Folge des Seminars jedoch auch fest, daß man sich mit dem geplanten Projekt überfordert hat. Hier ging es im Folgetreffen darum, einen gemeinsam getragenen Abschied von der ursprünglichen Planung zu nehmen und neue Vereinbarungen zu treffen.

In der Tendenz positiv stellen sich die Rückmeldungen der Jugendausschüsse auf Sportkreisebene dar, die bislang an einer Beratung teilgenommen haben. Hier wurde über die Beratung zum Teil ein Neuanfang der Arbeit begleitet, der über die Vereinbarung von Zielen der Organisation und Grundlagen der Zusammenarbeit bis zur Planung und Begleitung der inhaltlichen Arbeit der Gruppen reichte.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Dieser Beitrag gibt den aktuellen Stand des Konzeptes der Gruppenberatung in der Sportjugend Hessen wieder. „Fit für die Arbeit im Team“ ist als ein dynamisches Konzept zu verstehen, das permanenter Überprüfung und bedarfsorientierter Ergänzung unterzogen werden muß. Dementsprechend versteht das Beratungsteam der Sportjugend Hessen seine Rolle nicht nur in der Durchführung von Seminaren, sondern ganz entscheidend auch als Mitarbeit an der Weiterentwicklung dieses Seminaransatzes.

Insgesamt läßt der Blick auf die bisherigen Seminare folgende Einschätzung zu:

- ❑ Durch die Beratung gelingt es, zumindest für eine gewisse Zeit positive Veränderungen innerhalb der Gruppen bezüglich der Motivation, der Kommunikation und der Zusammenarbeit zu erzielen.
- ❑ Die Übernahme bzw. Teilung von Verantwortung gelingt zumindest auf der Ebene von im Rahmen der Seminare projektierten Maßnahmen.
- ❑ Der Beratungsansatz scheint gerade dann erfolgreich zu sein, wenn mit der Beratung so etwas wie ein Neuanfang der Gruppe verbunden ist, das heißt Ziele, Inhalte, Rollenverteilungen, ... ernsthaft zur Disposition stehen.

Das methodische Konzept der Beratungsseminare erscheint tragfähig. Zur längerfristigen Begleitung und Sicherung von Veränderungsprozessen sollte jedoch nach geeigneten Wegen gesucht werden, die letztlich stark von der Bereitschaft der beratenen Organisationen abhängig sind.

Die bisherige Nachfrage des Beratungsangebotes kann als befriedigend und den vorhandenen Beratungskapazitäten angemessen bezeichnet werden. Für die Zukunft wäre eine deutliche Steigerung der Nachfrage zu wünschen, entsprechende Kapazitäten seitens der Sportjugend Hessen sind gegeben.

Die Lautstärke der Diskussion über die Probleme im ehrenamtlich organisierten Sport steht in krassem Mißverhältnis zur Inanspruchnahme von Beratungsangeboten in der beschriebenen Form. Nicht geschmälert werden soll durch diese Einschätzung die Bedeutung anderer sportverbandlicher Bildungs- und Beratungsangebote. Gerade jedoch zur Bearbeitung gruppendynamischer Fragestellungen, die letztlich hohe Bedeutung für das „Funktionieren“ ehrenamtlicher Arbeitszusammenhänge besitzen, scheinen klassische Bildungsangebote und reine Informationsberatung weniger tauglich.

Sicherlich muß daher zunächst auch daran gearbeitet werden, die Berührungspunkte potentieller Zielgruppen bezüglich dieses Beratungsangebotes abzubauen. Ziel muß sein, daß durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit die Gruppenberatung nicht als Form der Defizitbearbeitung wahrgenommen wird, sondern als Chance, gute und erfolgreiche Arbeit noch besser und erfolgreicher zu machen. So gilt es seitens der Sportjugend weiterhin darauf hinzuwirken, daß die Bereitschaft unserer Mitgliedsorganisationen zur Inanspruchnahme von Beratungsangeboten wächst.

Literatur

Jugendwerk der Deutschen Shell (Hrsg.):

Jugend 97. Zukunftsperspektiven, gesellschaftliches Engagement, politische Orientierungen. Opladen 1997

König, E./ Volmer, G.:

Systemische Organisationsberatung: Grundlagen und Methoden. Weinheim 1994

Langmaack, B./Braune-Krickau, M.:

Wie die Gruppe laufen lernt: Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen. Weinheim 1995

Lumma, K.:

Die Team-Fibel: das Einmaleins der Team- und Gruppenqualifizierung im sozialen und betrieblichen Bereich. Hamburg 1994

Roll, A.:

Fit für die Arbeit im Team. Konzeption der Sportjugend Hessen der Beratungsseminare für Gruppen in Sportorganisationen. Frankfurt 1997

Zum Autor

Andreas Roll ist Jugendbildungsreferent bei der Sportjugend Hessen.

Kontaktadresse:

Sportjugend Hessen

Andreas Roll

Sport- und Bildungsstätte

Friedensstraße 99

35578 Wetzlar

Telefon 0 64 41 – 97 96 13

„Training for the job“ – einen Verband, ein Dekanat leiten lernen

Qualifizierung ehrenamtlicher Leitungs- und Vorstandsmitglieder
im BDKJ der Diözese Mainz

Wolfgang Knauer

1 Einleitung

Jugendverbandsarbeit im Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) und seinen Mitgliedsverbänden¹ lebt davon, daß junge Frauen und Männer sich bereit erklären, ihre Fertigkeiten, Fähigkeiten und Erfahrungen aus oft langjähriger eigener Jugendverbandsarbeit, aber auch aus Ausbildung, Studium und Beruf, in die Kinder- und Jugendarbeit der katholischen Jugendverbände im BDKJ einzubringen.

Mit großer Selbstverständlichkeit gibt es seit Jahrzehnten Ausbildungsveranstaltungen für Jugendgruppenleiterinnen und Mitarbeiter im BDKJ².

Für die gewählten politisch verantwortlichen BDKJ-Dekanatsvorstände, Verbandsleitungen auf Diözesanebene und ehrenamtliche Referentinnen und Referenten von Arbeitskreisen – also Verantwortlichen in Leitungspositionen im BDKJ und seinen Mitgliedsverbänden – gab es bisher, abgesehen von einzelnen Praxisberatungen und Wochenendveranstaltungen von seiten des BDKJ, keine Qualifizierungsseminare für ihre Leitungstätigkeit. Diese engagierten Ehrenamtlichen prägen jedoch das Profil des BDKJ auf Dekanats- und Diözesanebene und in seinen Mitgliedsverbänden nach innen als auch in der Öffentlichkeit. Sie unterscheiden sich von anderen Leitungskräften in sozialen Organisationen, Betrieben, Institutionen dadurch, daß sie als Mandatsträger/-innen ihren Mitgliedern gegenüber verantwortlich, aber mit keiner zentralen Weisungsbefugnis ausgestattet sind.

Ein interessantes, umfangreiches und herausforderndes Aufgabenfeld liegt vor ihnen. Seien es die Anforderungen an sich selbst, Anforderungen, die sich aus den Leitungsaufgaben innerhalb des Verbandes ergeben, oder die Anforderungen, sich als Verbandsleitung bzw. Vorstand kirchlichen oder gesellschaftlichen Herausforderungen zu stellen. Dies sind z.B.:

¹ Im BDKJ, als Dachverband der katholischen Jugendverbände, haben sich im Diözesanverband folgende Verbände zusammengeschlossen: Christliche Arbeiter/-innenjugend (CAJ), Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg (DPSG), Jugendverbände der Gemeinschaft Christlichen Lebens (J-GCL), Katholische Junge Gemeinde (KJG), Katholische Landjugendbewegung (KLJB), Katholische Studierende Jugend (KSJ), Pfadfinderinnenschaft Sankt Georg (PSG), Kolpingjugend. Außerdem gehören noch die Junge Aktion der Ackermann-Gemeinde (JA), Sportjugendverband Deutsche Jugendkraft (DJK) und die Malteser Jugend als Anschlußverbände zum BDKJ.

Der BDKJ erfüllt die ihm übertragenen Aufgaben der Mitgliedsverbände und vertritt deren gemeinsame Interessen in Kirche, Staat und Gesellschaft. Darüber hinaus zählt zu seinen Aufgaben die Weiterentwicklung der theoretischen Grundlagen katholischer Jugendverbandsarbeit sowie die Auseinandersetzung mit den Problemen, die sich aus der praktischen Arbeit der katholischen Jugendverbände ergeben.

² Vgl.: Von der Frohscharführerin zur Multiplikatorin. Entwicklung und Perspektiven der Schulung von Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter im Bistum Mainz. In: Bischöfliches Ordinariat, Bistum Mainz (1997). Bis hierhin und weiterhin. 50 Jahre Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) im Bistum Mainz. Mainzer Perspektiven Nr.11, Berichte und Texte aus dem Bistum Mainz

- Umgang mit den eigenen Ressourcen (eigene Fähigkeiten, Fertigkeiten und eigene Grenzen, vorhandenes Zeitbudget, Motivation, ...)
- Umgang mit Ehren- und Hauptamtlichen gestalten (Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung)
- Wahrnehmung von „Fachaufsicht“ über die hauptamtlichen Referentinnen und Referenten
- Gewinnung neuer ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Vorbereitung und Leitung von Sitzungen, Tagungen, Seminaren, Versammlungen, ...
- Lösung von Problemen und Konfliktfällen
- Treffen von Entscheidungen
- Arbeiten im Team
- Wahrnehmung von jugendpolitischer Interessensvertretung inner- und außerhalb des Verbandes
- Lobbyarbeit für Kinder und Jugendliche
- Förderung der innerverbandlichen Kommunikation sowie der Kommunikation mit Kirchengemeinden, Kommunen, Parteien, Land, ...
- Beratung und Verantwortung des Finanzbudgets
- Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit
- Entwicklung neuer und zukunftsfähiger Perspektiven/Modelle für die Jugendverbandsarbeit

Zusammengefaßt: Ehrenamtliche in Leitungsfunktion benötigen Kompetenzen in pädagogischen, theologischen und betriebswirtschaftlichen Bereichen und sollten über Kenntnisse des Sozialmanagements und der Organisationsentwicklung verfügen.

Wie viele Wochenstunden des eigenen Zeitbudgets eine solche ehrenamtliche Leitungstätigkeit beansprucht, liegt auf der Hand. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, daß all dies in der Freizeit geschieht, und zwar zusätzlich zu einem oft ausgefüllten und anstrengenden Berufs- (Ausbildung, Studium, ...) oder Familienalltag. Ein solches Engagement kann zum einen viel Freude und persönliche Erfüllung mit sich bringen und zusätzlich für Ausbildung oder Beruf qualifizieren, aber zum anderen auch Überforderung bedeuten.

2 „Training for the job“ – Ein Konzept entsteht

„Training for the job“, so lautet der Titel einer neuen einjährigen Weiterqualifizierungsveranstaltung des BDKJ und des Bischöflichen Jugendamtes (BJA) in der Diözese Mainz. Mit dieser Qualifizierungsveranstaltung für ehrenamtliche Verbandsleitungen und Dekanatsvorstände betreten der BDKJ und das BJA im Diözesanverband Neuland. Als Bausteinsystem konzipiert, stellt diese Veranstaltung zudem eine Besonderheit in den katholischen Bistümern dar.

Verbandsleitungen bzw. Dekanatsvorständen wird sehr viel abverlangt, ohne ausreichend im Vorfeld auf das Leitungsamt vorbereitet worden zu sein. Darüber hinaus werden entsprechend wenig Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für diese Zielgruppe angeboten. Vereinzelt werden zwar von einigen Verbänden Wochenendveranstaltungen auf Bundesebene zum Thema „Leitung“ angeboten³, für Dekanatsvorstände des BDKJ gibt es jedoch derzeit keine entsprechenden Veranstaltungen bzw. Weiterqualifizierungsangebote.

Daher wurde zum einen auf Wunsch ehrenamtlicher Mandatsträgerinnen und Mandatsträger auf Dekanats- und Diözesanebene und zum anderen aufgrund der Verantwortung des BDKJ und BJA für die Qualitätssicherung innerhalb kirchlicher Jugendarbeit eine einjährige Weiterqualifizierungsveranstaltung „Training for the job – Verband, Dekanat leiten lernen“ 1996 durch das Referat Aus- und Weiterbildung des BDKJ/BJA konzipiert.

Zwischen dem zündenden Funken für die Qualifizierungsveranstaltung „Training for the job“ und deren Realisierung lag eine Zeit der Diskussion, Konzeptionierung, Ausschreibung bis zur Organisation des ersten Bausteins im Januar 1997.

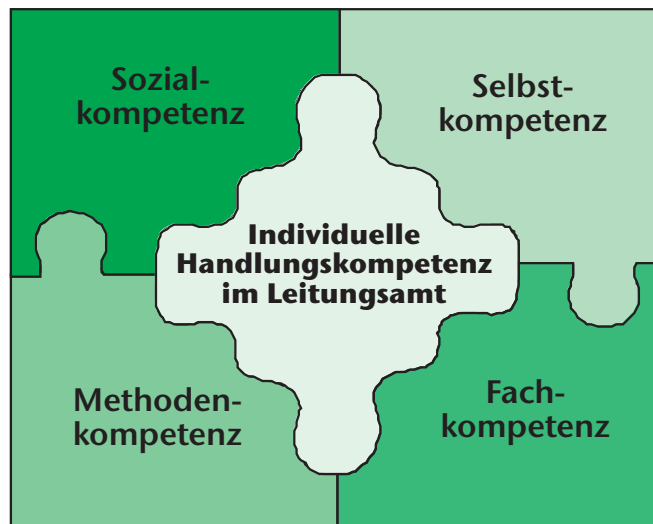
3 Weiterbildungsziel

Das Ziel dieses einjährigen Angebotes zur Weiterqualifizierung von Verbandsleitungen und Dekanatsvorständen in der kirchlichen Jugendverbandsarbeit Mainz ist es, ehrenamtliche Leitungskräfte zu befähigen, ihre Handlungskompetenzen zu erweitern, um den veränderten Herausforderungen an ihre Ämter persönlich und fachlich begegnen zu können.

Hierunter ist die Fähigkeit zu verstehen, in bestimmten Situationen oder/und Gruppen adäquat als Leitungspersönlichkeit zu handeln. Handlungskompetenz entwickelt sich aus dem Zusammenwirken von folgenden Schlüsselqualifikationen: Selbst-, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz (siehe Abb. 1)⁴.

³ Vgl. Kneffel, Michael, und Reinhold, Brigitte: Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in den Jugendverbandsarbeit. In: QS-Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe (Hrsg): Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Heft 3, Bonn 1996, S. 11

⁴ Vgl. Langosch, Ingo: Weiterbildung: Planen, Gestalten, Kontrollieren. Stuttgart 1993, S. 62



In Anlehnung an: Richter, Ch.: Schlüsselqualifikationen

Die Auseinandersetzung mit Fachwissen, mit dem sozialen Umfeld und zuletzt der „Umgang mit sich selbst“ macht eine Persönlichkeit, ein Individuum aus. Selbstkompetenz ist demnach die Fähigkeit, mit sich selbst umgehen zu können.

Konkret bedeutet dies für den BDKJ zweierlei: Zum einen die Entwicklung eines Wertehorizontes und Menschenbildes, welches sich am Evangelium orientiert, zum anderen die Auseinandersetzung mit sich selbst (z.B. mit der Rolle als Frau und Mann in der Leitung), die Fähigkeit zum Selbstmanagement, zur kritischen Reflexion und der eigenen Weiterentwicklung. Nur wer über entsprechende Selbstkompetenz verfügt, ist in der Lage, über die Kirchturmspitze zu schauen und Visionen zu entwickeln.

Kommunikation mit Verhandlungspartnerinnen und -partnern in der jugendpolitischen Außenvertretung, in Gremien, Sitzungen, im Vorstand usw. erfordert außerdem ein hohes Maß an Sozialkompetenz. So kommt auf Vorstände in ihrer Leitungstätigkeit u.a. die Aufgabe zu, ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, zu begleiten, bei Konflikten zu vermitteln oder Hilfen zur Konfliktlösung anzubieten. Unter Sozialkompetenz wird die Fähigkeit verstanden, angemessen mit seinem sozialen Umfeld in Kontakt treten zu können. Hierzu zählen beispielsweise Fähigkeiten wie Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit.

Unter Fachkompetenz ist das Verfügen über Inhalte und Grundlagen eines spezifischen Bereiches zu verstehen. Das heißt zum Beispiel, den Inhalt der Förderrichtlinien zu kennen, Wissen über die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen zu besitzen, Ziele und Inhalt des eigenen Verbandes zu kennen. „Methodenkompetenz ist die geplante und zielgerichtete Umsetzung des Fachwissens.“ Dies kann u.a. die Fähigkeit sein, Themenzentrierte Interaktion (TZI) anzuwenden, Feedback geben zu können, ein breites Spektrum an spielerischen Methoden zu besitzen oder Projektmanagement durchführen und Moderationstechniken anwenden zu können.

⁵ Richter, Ch.: Schlüsselqualifikationen. Alling 1995, S. 35

Weiterbildungsziel:

Für junge Frauen und Männer in Leitungsverantwortung auf BDKJ-Dekanats- oder Diözesanebene in den Mitgliedsverbänden bieten der Bund der Deutschen Katholischen Jugend und das Bischöfliche Jugendamt ein einjähriges Weiterbildungsseminar an.

Mit diesem Qualifizierungsangebot sollen Möglichkeiten eröffnet werden, Handlungskompetenz zu erweitern, um den gestiegenen Anforderungen an ehrenamtliche Leitungstätigkeit innerhalb kirchlicher, verbandlicher Jugendarbeit persönlich und fachlich begegnen zu können. Dies setzt voraus, die Teilnehmer so zu qualifizieren, daß sie profiliert einen Jugendverband leiten, Ziele und Visionen entwickeln und diese auch verwirklichen und umsetzen können.

Zusammenfassend die Ziele dieser Weiterbildungsmaßnahme:

1. Stärkung der Leitungskompetenz
2. Förderung der Identität (Persönlichkeit)
3. Gewinnung von Ehrenamtlichen, die an der Übernahme eines Leitungsamtes interessiert sind

Im Laufe der Weiterbildung werden folgende Themenkomplexe gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in verschiedenen Bausteinen bearbeitet:

- Leitung im Verband bzw. im Dekanat
- Ehren- und Hauptamt in der Jugendarbeit
- Fachaufsicht
- Der BDKJ und seine Mitgliedsverbände
- Themenzentrierte Interaktion (TZI)
- Moderationstraining
- Gestaltung und Durchführung von Konferenzen
- Konfliktbewältigung
- Teamarbeit
- Zeitmanagement

- Organisationsmanagement
- Projektmanagement
- Einführung in Sponsoring und Fundraising
- Einführung in die Öffentlichkeitsarbeit
- Einführung in die jugendpolitische Interessenvertretung
- Frauen und Männer in Leitungsämtern

Hierbei gilt: Vermittlung und eigene Erarbeitung der verschiedenen Themenbereiche werden immer wieder an konkreten Situationen oder im konkreten Kontext der BDJ-Mitglieds- und Dekanatsverbände betrachtet. Dies bedeutete, die Frage zu klären, wie die Verbände bzw. Dekanate auf mögliche Änderungs- und Entwicklungsimpulse reagieren, wie die Vernetzungen und Verflechtungen der einzelnen Ebenen aussehen und welche Formen jeweils angestrebt werden sollten.

Im Laufe dieser Weiterqualifizierungsveranstaltung werden außerdem geschlechtsspezifische Aspekte kontinuierlich aufgegriffen und bearbeitet, so daß eine Umsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann – eine zentrale Zielsetzung des BDJ und seiner Mitgliedsverbände – ermöglicht werden kann.

4 Zielgruppe

Die Weiterbildungsveranstaltung richtet sich an junge Frauen und Männer, die bereits in einer Verbandsleitung bzw. einem Dekanatsvorstand ein Leitungsamt übernommen haben, und an diejenigen, die an der Übernahme eines Leitungsamtes interessiert sind.

5 Struktur der Weiterbildungsveranstaltung

- Arbeits- und Zeitplanung

Persönlichkeitsbildung und Stärkung der Leitungskompetenz als Weiterbildungsziel wurden in einem interessanten und vielseitig orientierten Bausteinseminar zusammengesetzt. Es umfaßt acht Bausteine, die im Laufe eines Jahres angeboten werden.

In den Basisbausteinen (BBS) 1, 2 und 3 werden vorrangig sogenannte „Leitungskompetenzen“ bearbeitet; dies beruht sowohl auf Wissensvermittlung als auch auf persönlicher Auseinandersetzung mit der jeweiligen Leitungsfunktion. Die BBS 1 und 2 finden in einem verdichteten Lernprozeß statt, daß heißt in einem Wochenkurs von fünf Tagen. Der BBS 3 umfaßt hingegen nur drei Tage.

⁶ Die Leitungen in den Verbänden und Vorständen in den Dekanaten werden laut Satzung für zwei Jahre gewählt; Wiederwahl ist möglich, die Verweildauer beläuft sich in der Regel auf vier Jahre.

Die Bausteine 4, 5 und 6 sind als Einführungsbausteine (EBS) konzipiert und dienen jeweils der Einführung bzw. Hinführung zu einer bestimmten Thematik. Sie vermitteln einen Einblick in die Notwendigkeit und Grundkenntnisse zu den geplanten Themen. Die Veranstaltungen erstrecken sich über zwei Tage.

Die Bausteine Frauen und Männer in Leitungsämtern (7 und 8) werden als dreitägige, geschlechtsspezifische BS durchgeführt und greifen bewusst immer wieder Elemente der vorhergehenden BS auf. Sie finden zur gleichen Zeit und am gleichen Ort statt, um später in einem gemeinsamen Plenum einen Austausch zwischen der Frauen- und Männergruppe zu ermöglichen.

Alle Bausteine werden innerhalb eines Jahres in komprimierter Form angeboten, da bei den kurzen Wahlperioden nur so ein effektiver Nutzen für die Leitungstätigkeit der Verbandsleitungen bzw. Dekanatsvorstände erzielt und das Gelernte umgesetzt werden kann.

Die Teilnahme an einzelnen Bausteinen ist in der Regel möglich.

Arbeitsformen

Die im Verlauf der Weiterbildungsveranstaltung verwendeten Arbeitsformen bzw. Methoden sind sowohl wissens-, verhaltens- als auch erlebnisorientiert.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen auf ihre Leitungsfunktion hin im umfassenden Sinne qualifiziert werden.

Gemäß dem Anliegen eines ganzheitlich orientierten Angebotes sind entsprechende Arbeitsformen für das Seminar vorgesehen. Hierzu gehören – methodisch variabel – fachliche Inputs, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Plenumsrunden, Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen, Rollen- und Plan-spiele, Kooperationsübungen, Feedbackrunden, Reflexionseinheiten und spirituelle Impulse.

Medien

Zur Vermittlung der Inhalte und Unterstützung der Arbeitsformen nutzen die Referentinnen und Referenten die in der Erwachsenenbildung üblichen Medien: Flip-chart, Moderationswände, Meta-Plankarten, Overheadprojektor, Video und Videokamera.

Arbeitsmaterialien

Als Grundausrüstung wird jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin ein ansprechender „Training-for-the-job“-Ordner zur Verfügung gestellt. Dieser dient zur Aufnahme der jeweiligen Arbeitspapiere, schriftlichen Arbeitsaufträge, Checklisten, Informationsmaterialien, Teilnehmerinnen- und Teilnehmerlisten, Seminarverlaufspläne u. a.

6 Bausteine

Wie bereits erwähnt werden insgesamt acht Bausteine angeboten, die jeweils unterschiedliche Schwerpunkte setzen bzw. ausschließlich bestimmte Themenfelder aufgreifen.

6.1 Ziele und Inhalte des Basisbausteins 1 „Leitung im Verband, im Dekanat“

In diesem Baustein geht es um die eigene Motivation als Dekanatsvorstand bzw. Mitglied einer Verbandsleitung sowie um unterschiedliche Führungsstile. Des Weiteren setzen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Spannungsverhältnis Ehrenamt und Hauptamt, der Bedeutung von Fachaufsicht und Instrumenten der Personalführung auseinander. Ferner befassen sie sich mit den Zielen und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit, dem Aufbau und den Strukturen des BDKJ/BJA.

Themenkomplexe

- Aufzeigen von Kernfunktionen von Leitungen (Ziele setzen, Planen, Entscheiden, Realisieren, Delegieren und Kontrollieren)
- Darstellen von unterschiedlichen Führungsstilen
 - Eigene Motivation in der Funktion der Leitung herausarbeiten
 - Unterschiedliche Führungs- und Führungsstile kennenlernen
- Ehren- und Hauptamt in der Jugendarbeit
 - Spannungsverhältnis Haupt- und Ehrenamt sowie verschiedene Bearbeitungsmöglichkeiten aufzeigen
- Fachaufsicht
 - Bedeutung der Fachaufsicht herausarbeiten, die ehrenamtliche Vorstände und Leitungen teilweise über die hauptamtlichen Referentinnen und Referenten haben
 - Trennung von Dienst- und Fachaufsicht verstehen lernen
 - Instrumente der Personalführung kennenlernen (Fachgespräch, Jahresplanung, Zielsetzung, ...)
- Der BDKJ und seine Mitgliedsverbände, Bischöfliches Jugendamt
 - Ausführungen zum gemeinsamen Synodenbeschluss der Bistümer als Grundlage verbandlicher Jugendarbeit
 - Einführung in die Strukturen und den Aufbau des BDKJ Diözesanverbandes Mainz und die Notwendigkeit einer kirchen- und jugendpolitischen Interessenvertretung
 - Beschreibung und Erläuterung der Muß-, Kann- und Sollaufgaben der hauptamtlichen Dekanatsjugend-, Verbands- und Fachreferentinnen/-referenten und deren Auswirkung auf die Arbeit der ehrenamtlichen Vorstände und Leitungen

6.2 Ziele und Inhalte des Basisbausteins 2 „Kommunikation“

Kommunikation ist eines der wichtigsten Elemente in der Jugendarbeit. Daher wird der Zusammenhang zwischen Kommunikation und Verständigung nach innen und außen aufgezeigt. Unterschiedliche Kommunikationsmodelle, Moderations- und Präsentationstechniken werden ebenso behandelt wie die Gestaltung und Durchführung von Konferenzen, Sitzungen und Arbeitskreisen. Des Weiteren findet eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Konflikte“ statt.

Themenkomplexe:

- ☐ Themenzentrierte Interaktion (TZI)
 - Einführung in die Grundkenntnisse der TZI (nach R. Cohn)
 - Balance zwischen „Ich“, „Wir“, „Thema“ und „Globe“ kennenlernen und anwenden
 - Bedeutung des Eisberg-Modells für die Leitung
 - Umgang mit den Postulaten und Hilfsregeln üben

- ☐ Moderationstraining
 - Darlegung der Inhalte einer Präsentation (Präsentationsbausteine: Ziel, Zielgruppe, Inhalt, Visualisierung)
 - Erläutern der klassischen Lerntypen (akustische, visuelle und haptische Lerntypen) und deren Beachtung bei einer Präsentation
 - Darstellen der Vorbereitung, Organisation, Durchführung und Nachbereitung einer Präsentation

- ☐ Gestaltung und Durchführung von Konferenzen
 - Erläutern der Grundzüge und Funktionen von Konferenzen
 - Gemeinsames Herausarbeiten von kreativen Methoden zur Konferenzgestaltung
 - Pro- und Contradiskussion (Fishpool) über die Vorzüge eines jugendgemäßen Konferenzstils
 - Ziele und Aufgaben von Konferenzen
 - Attraktive Konferenzstile und kreative Arbeitsformen kennenlernen

- ☐ Konfliktbewältigung
 - Gemeinsames Herausarbeiten von Funktionen eines Konfliktes
 - Teilnehmer/innen überprüfen in Einzelarbeit ihr eigenes Konfliktverhalten mit anschließender Diskussion in Kleingruppen. Beschreibung von Konfliktverhalten/Konfliktlösungsmodellen in Anlehnung an Schwarz
 - Konfliktformen/-arten
 - Eigenes Konfliktverhalten
 - Konfliktlösungsmodelle kennenlernen und anhand konkreter Fälle ausprobieren

- ☐ Kommunikation/Interaktion
 - Erläutern des Sender-Empfänger-Modells (nach Schulz von Thun) und Herausarbeiten der Bedeutung für die Kommunikation in Gremien

- Nonverbale Kommunikation und deren Auswirkung auf die vier Seiten einer Nachricht (Sach-, Beziehungs-, Selbstoffenbarungs- und Appellaspekt)
- Axiome der Kommunikation (nach P. Watzlawick)
- Feedback-Prinzipien am Beispiel des Johari-Fensters erläutern und ausprobieren

6.3 Ziele und Inhalte des Basisbausteins 3 „Management“

Der Baustein behandelt u.a. die Themenkomplexe wie Leiten im Team, Organisationsmanagement (Zielsetzungs-, Planungssysteme) und Projektmanagement (Einsatzmöglichkeiten). Effektive Zeitnutzung sowie die Entwicklung von persönlichen Arbeitstechniken sind ebenfalls Bestandteil dieser Veranstaltung.

Themenkomplexe:

- ☐ Teamarbeit

Anhand des Kooperationsspiels „Brückenbau“ werden die Probleme bei der gemeinsamen Bewältigung einer Aufgabe verdeutlicht. Hierbei geht es um die Beobachtung folgender Aspekte: Zusammenarbeit, Konflikte, Konkurrenz, Anpassung/Durchsetzung, Dominanz/Rückzug, kooperatives Verhalten.

Aufgrund des „Brückenbauspiels“ werden gemeinsam die Merkmale eines Teams und die Übertragbarkeit auf den Leitungsalltag herausgearbeitet.

 - Grundfragen der Teamarbeit (Ziele/Rolle/Verhalten)
 - Gemeinsames Leiten im Team – Vor- und Nachteile
 - Modell der „Arbeitsweise des Teams“ kennenlernen
- ☐ Zeitmanagement
 - Erläuterungen zu verschiedenen Zeitmanagementprinzipien wie: Eisenhower-, Paretoprinzip und Prinzip der „Zeitfresser“
 - Einführung in die Methode des Mindmappings
 - Persönliche Arbeitstechnik (PAT) erläutern und entwickeln
 - Kennenlernen von Methoden und Instrumenten der Zeitplanung
- ☐ Organisationsmanagement
 - Einführung in die Managementrollen nach Mintzberg
 - Erläuterung der einzelnen Managementtypen und deren zugeschriebenen Aufgaben. Anschließend Bewertung der eigenen Leitungsrolle auf der Grundlage nach Mintzberg in Einzelarbeit. Danach Auseinandersetzung in Paaren über mögliche Veränderungsmöglichkeiten in bezug auf Leitung.
 - Darstellen des Managementregelkreises und der Anwendbarkeit für die Verbands- und Dekanatsarbeit
 - Einführung in Instrumente einer Zielplanung
 - Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer führt eine eigene Zielplanung anhand der eigenen persönlichen Ziele, der Teamziele und der Verbands- bzw. Dekanatsziele für seine bzw. ihre weitere Arbeit durch

- Auseinandersetzung mit den Grundzügen des Organisationsmanagements
- Zielsetzungs-, Planungs- und Kontrollsystem kennenlernen
- ☐ Projektmanagement
 - Erläutern der Merkmale eines Projektes und hieraus Ableitung „Was ist Projektmanagement?“
 - Einführung in Projektphasen und Meilensteine (Projektzyklus/Projektphasen → Definition, Planung, Realisierung, Abschluß/Meilensteine eines Projektes)
 - Erläuterung der einzelnen Komponenten der Projektplanung (Projektsstrukturplan, Projektablaufplan, Projektterminplan, Kapazitätsplan, Kostenplan, Risikoanalyse)
 - Funktion des Projektmanagements
 - Einsatzmöglichkeiten

6.4 Ziele und Inhalte des Einführungsbausteins 4 „Sponsoring und Fundraising“

In diesem Baustein werden eine Einführung in Grundlagen des Sponsoring und Fundraising gegeben sowie die Chancen und Grenzen für die verbandliche Jugendarbeit herausgearbeitet. Exemplarisch werden an einem konkreten Beispiel Durchführungsschritte von Fundraisingprojekten aufgezeigt.

Themenkomplexe:

- ☐ Gemeinsames Erarbeiten von Voraussetzungen für Social-Sponsoring
- ☐ Durchführen einer Kosten-Nutzen-Analyse am Beispiel eines konkreten Projektes (wie z.B. der Katholischen Jugend Gemeinde (KJG))
- ☐ Präsentation unterschiedlicher Sponsorships im Kinder- und Jugendbereich am Beispiel vom Kontakttreff der KJG, dem Deutschen Kinderschutzbund und C&A, dem Weltkindertag und WDR sowie dem Christophorus-Werk und Daimler-Benz
- ☐ Diskussion und Analyse der Sponsorship-Projekte und Prüfung der Übertragbarkeit auf die Bereiche der verbandlichen Jugendarbeit
- ☐ Einführung in die Grundlagen des Sponsorings und Fundraisings
- ☐ Darstellen der unterschiedliche Formen des Sponsorings
- ☐ Herausarbeiten von deren Chancen und Grenzen
- ☐ Durchführungsschritte von Fundraisingprojekten kennenlernen

6.5 Ziele und Inhalte des Einführungsbausteins 5 „Öffentlichkeitsarbeit“

Wie für jeden Verein, Verband ist es auch für den BDKJ und seine Mitgliedsverbände wichtig, sich und seine bzw. ihre Arbeit in der Öffentlichkeit zu präsentieren. Insbesondere Jugendverbandsarbeit, die teilweise auf öffentliche Mittel zurückgreifen muß, soll glaubhaft versichern können, welchen Nutzen die Öffentlichkeit von der Existenz des Verbandes hat. Die Herausarbeitung der Öffentlichkeitsarbeit und deren Wirkung nach innen und außen sind ebenso Bestandteil des Einführungsbausteines wie die Erstellung eines individuellen Öffentlichkeitsarbeits-Konzeptes und Maßnahmenkataloges.

Themenkomplexe:

- Einführung in die Grundzüge der Öffentlichkeitsarbeit und Public Relations
- Bedeutung der internen und externen Kommunikation des Verbandes verstehen
- Schwierigkeiten und Probleme der Jugendverbände mit Öffentlichkeitsarbeit herausarbeiten
- Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit kennenlernen und einzelne ausprobieren

6.6 Ziele und Inhalte des Einführungsbausteins 6 „Jugendpolitische Interessenvertretung“

Bei diesem Baustein handelt es sich um das Erkennen der Notwendigkeit jugendpolitischer Interessenvertretung und deren Grundzüge. Es wird der Frage nachgegangen, wie Jugendverbände in das große System der Jugendhilfe eingebunden sind und wie sie sich Gehör verschaffen können.

Themenkomplexe:

- Einführung in die Notwendigkeit und Erläuterung der Grundzüge einer jugendpolitischen Interessenvertretung
- Erarbeitung von Strukturen der Jugendhilfe (Jugendverbände im System der Jugendhilfe)
- Erläuterung der rechtlichen Grundlagen der Jugendarbeit
- Kennenlernen der Grundsätze der Jugendförderung
- Darstellung und Sicherung der Jugendverbandsförderung am Beispiel eines konkreten Projektes (z.B. „Wir machen & tun“ des Deutschen Bundesjugendringes)

6.7 Ziele und Inhalte des Bausteins 7 „Frauen in Leitungsämtern“

Dieser Baustein ist ausschließlich für Frauen konzipiert. Reflexion des eigenen Leistungsverhaltens, Betrachtung der hieraus resultierenden Verhaltensmuster und Handlungsstrategien sowie das Erproben von Alternativen stehen hier im Vordergrund.

Themenkomplexe:

- Einführung in die weibliche Sozialisation
- Stärken und Schwächen des eigenen Leistungsverhaltens (an den jeweils eigenen Erfahrungen mit Macht, Autorität, Entscheidungen und Konflikten) herausarbeiten
- Betrachtung der hieraus resultierenden Verhaltensmuster und Strategien (Mimik, Gestik, Sprache)

6.8 Ziele und Inhalt des Bausteins 8 „Männer in Leitungsämtern“

Die Teilnehmer dieses Bausteines setzen sich intensiv mit der männlichen Sozialisation auseinander. Darüber hinaus findet eine Betrachtung männlichen Leistungsverhaltens statt. „Männliche“ Arbeits- und Konferenzstile sowie männliche Kommunikationsmuster werden hierbei thematisiert.

Themenkomplexe:

- Einführung in die männliche Sozialisation
- Stärken und Schwächen des eigenen Leistungsverhaltens (an den jeweils eigenen Erfahrungen mit Macht, Autorität, Entscheidungen und Konflikten) herausarbeiten
- Betrachtung der hieraus resultierenden Verhaltensmuster und Strategien (Mimik, Gestik, Sprache)

7 Zertifikat

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten über ihre Mitwirkung an dieser Weiterqualifizierungsveranstaltung ein Zertifikat, in dem die Kursinhalte, Kursziele und Arbeitsformen aufgeführt sind. Der Erhalt ist jedoch von der Teilnahme an den Basisbausteinen 1, 2 und 3 sowie von mindestens zwei weiteren freiwillig ausgewählten Bausteinen (4, 5, 6, 7 bzw. 8) abhängig.

Jederzeit können weitere Bausteine belegt werden, die ebenso im Zertifikat bescheinigt werden.

- Bedeutung des Zertifikates

Die Erstellung eines Zertifikates ist aus folgenden Gründen sinnvoll:

- ❑ Wenn Ehrenamtliche sich auf eine solch zeitintensive Qualifizierungsveranstaltung einlassen, so soll dies in einem entsprechend qualifizierten Abschluß dokumentiert werden.
- ❑ Unter dem Gesichtspunkt des beruflichen Werdeganges ist ein Zertifikat ein unerläßliches Abschlußdokument zum Nachweis der erworbenen Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen).
- ❑ Der Erhalt des Zertifikates stellt für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst eine nicht zu unterschätzende Anerkennung dar.
- ❑ Außerdem besteht die Möglichkeit, daß sowohl im innerkirchlichen als auch im außerkirchlichen Raum die Zertifizierung auf das ehrenamtliche Engagement aufmerksam macht.

8 Anmeldung

Nach der schriftlichen Anmeldung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nähere Informationen sowie ihre Tagungsunterlagen. Darin enthalten ist eine Aufforderung, eine „Stellenbeschreibung“ anzufertigen, um diese dem Leitungsteam der Veranstaltung zuzusenden. Diese dient als Grundlage der genaueren inhaltlichen und methodischen Vorbereitung der einzelnen Bausteine.

9 Durchführung der ersten Qualifizierungsreihe

Am ersten Durchlauf der Qualifizierungsreihe „Training for the job“ nahmen 21 Personen teil.

Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war rundweg positiv: Der Praxisbezug sowie das gelungene Verhältnis von Theorie und Transfer auf die eigene Arbeit im Verband und in den Dekanaten wurden besonders herausgestellt. „Die Tage haben sich total gelohnt, und ich glaube, wenn man im Sommer 10 Tage ‘Training for the job’ anbieten würde, das würde sich auf jeden Fall lohnen und großen Zuspruch finden“, so die Rückmeldung von Miriam Penkhues, BDKJ-Dekanatsvorsitzende Worms.

- ❑ Bewertung der Seminarleitung

Die Auswertung sowohl der Einzelbausteine als auch der gesamten Qualifizierungsreihe ergab aus Sicht der Seminarleitung folgende Aspekte:

- ❑ Die Qualifizierungsreihe führte zu einer Profilierung der Vorstands- bzw. Leitungsämter. In diesem Zusammenhang wurde nochmals festgestellt, daß die Anforderungen an eine Leitungsposition enorm hoch sind und daher eine Qualifizierung und Begleitung unbedingt notwendig sind.

- ❑ Im Laufe des „Training for the job“ ließ sich ein strukturierteres und zielorientierteres Arbeiten der Ehrenamtlichen feststellen, das sich auch in ihrer täglichen Leitungstätigkeit vor Ort widerspiegelte und -spiegelt.
- ❑ Im Rahmen von Einzelgesprächen mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde deutlich, daß die Seminarinhalte eine konkrete Umsetzung erfahren und dadurch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine stärkere Klarheit in bezug auf ihre Leitungsfunktion und ihre Kompetenzen besitzen sowie effektiver mit ihren Ressourcen und denen der anderen (Vorstandskolleginnen und -kollegen, Hauptamtliche) umgehen können.
- ❑ Einen weiteren wichtigen Aspekt stellt die Vernetzung der verschiedenen Ebenen (Dekanate, Verbände, BDKJ-Diözesanebene) dar. Diese Vernetzung der Ebenen, die durch die Qualifizierungsreihe initiiert wurde, führte zu einer verbesserten und effizienteren Kommunikation innerhalb des BDKJ-Diözesanverbandes Mainz.
- ❑ Zum Schluß läßt sich festhalten, daß die Ziele der Weiterbildungsmaßnahme „Stärkung der Leitungskompetenz“ und „Förderung der Identität (Persönlichkeit)“ nach der Auffassung der Seminarleitung als erfüllt gelten. Das Ziel „Gewinnung von Ehrenamtlichen, die an der Übernahme eines Leitungsamtes interessiert sind“ läßt sich in einem Fall als erreicht bestätigen. Hier übernahm ein Interessierter Anfang 1998 ein Vorstandsamt in einem Mitgliedsverband auf mittlerer Ebene (Bezirks- bzw. Dekanatsebene).

Aufgrund der großen Nachfrage startete bereits Anfang 1998 der zweite Durchgang. Es ist geplant, ab 1999 die Veranstaltung auch für andere Diözesen zu öffnen oder in Kooperation anzubieten.

Literatur

Bischöfliches Ordinariat, Bistum Mainz (Hrsg.):

Bis hierhin und weiterhin. 50 Jahre Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) im Bistum Mainz. Mainzer Perspektiven Nr. 11, Berichte und Texte aus dem Bistum. Mainz 1997

Böhnisch, L., und Münchmeier, R.:

Wozu Jugendarbeit? Orientierung für Ausbildung, Fortbildung und Praxis. Weinheim, München 1992³

Böhnisch, L., Gängler, H., und Rauschbach, T. (Hrsg.):

Handbuch Jugendverbände. Eine Ortsbestimmung der Jugendverbandsarbeit in Analysen und Selbstdarstellungen. Weinheim, München 1991

Boskamp, P., und Knapp, R. (Hrsg.):

Führung und Leitung in sozialen Organisationen. Handlungsorientierte Ansätze für neue Managementkompetenz. Neuwied, Kriftel, Berlin 1996

Deinet, U./Sturzenhecker, B. (Hrsg.):

Konzepte entwickeln. Anregungen und Arbeitshilfen zur Klärung und Legitimation. Weinheim, München 1996

- Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg (Hrsg.):
Das modernisierte Ehrenamt. Selbstentfaltung und Anerkennung für junge Frauen und Männer im Lebenszusammenhang des Jugendverbandes. Neuss-Holzheim 1993
- Gärtner, H. (Hrsg.):
Leiten als Beruf. Impulse für Führungskräfte in kirchlichen Aufgabenfeldern. Mainz 1992
- Gäde, E.-G., und Listing, T.:
Gruppen erfolgreich leiten. Empfehlungen für die Zusammenarbeit mit Erwachsenen. Mainz 1993²
- Katholische Landjugendbewegung (Hrsg.):
Handbuch für die Verbandsarbeit. Gruppen leiten. Honnef-Rhöndorf 1997
- Kneffel, M., und Reinhold, B.:
Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Jugendverbandsarbeit. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (Hrsg.): *Qs-Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Heft 3,* Bonn 1996
- Langosch, I.:
Weiterbildung: Planen, Gestalten, Kontrollieren. Stuttgart 1993
- Naturfreundejugend Deutschlands (Hrsg.):
Personalentwicklung, Sozialmanagement, Organisationsentwicklung – Lifting für die Jugendverbandsarbeit? Dokumentation der Auswertungstagung von und mit Projekten zur Personal- und Organisationsentwicklung sowie zum Sozialmanagement in der Jugendverbandsarbeit. Bonn 1996
- Richter, Ch.:
Schlüsselqualifikationen. Alling 1995
- Thiel, H.-U.:
Fortbildung von Führungskräften in pädagogisch-sozialen Berufen. Ein integratives Modell für Weiterbildung, Supervision und Organisationsentwicklung. Weinheim, München 1994

Zum Autor

Wolfgang Knauer ist Referent für Aus- und Weiterbildung im Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ)/Bischöflichen Jugendamt der Diözese Mainz.

Kontaktadresse: **Bund der Deutschen Katholischen Jugend/
Bischöfliches Jugendamt**
Wolfgang Knauer
Referat Aus- und Weiterbildung
Am Fort Gonsenheim 54
55122 Mainz
Telefon 0 61 31 – 3 74 00 0

Fachtagung zum Thema „Qualitätsarbeit“

Die Stadt Freiburg i. Br., die Katholische Fachhochschule und die Allgemeine Stiftungsverwaltung in Freiburg veranstalten

am Montag, dem 23. November 1998,
von 10 Uhr bis 18 Uhr in Freiburg i. Br.

eine Fachtagung zum Thema

„Qualitätsarbeit in unsicheren Zeiten – Chancen für Modernisierung und Professionalisierung sozialer Arbeit“.

Das **Programm** sieht u. a. folgende Beiträge vor:

Prof. Dieter Kreft

Einführung in das Thema und Gesamtmoderation

Mike Corsa

„Unsere neue Gesellschaft – worauf wir uns einzustellen haben“

Prof. Dr. Christian Schrapper

„Qualitätsarbeit in unsicheren Zeiten: Wie stellen sich die Träger der Jugend- und Sozialhilfe den neuen Anforderungen?“

Darüber hinaus finden folgende **Foren** statt:

- I. Standards der Organisations- und Personalentwicklung bei öffentlichen und privaten Non-profit-Unternehmen der sozialen Arbeit (Dr. Gabi Flösser/Prof. Helmut Schwalb)
- II. Modelle fachlicher Entwicklungssteuerung: Sozialberichterstattung – Soziale Planung (Heiner Brülle/Manfred Meßmer)
- III. Die zukünftige Rolle Freier Träger in der sozialen Arbeit (Prof. Dr. Thomas Olk/Heribert Mörsberger)
- IV. Verwaltungsmodernisierung durch Neue Steuerung? – Spezifika der sozialen Arbeit (Karl Janssen/Prof. Dr. Christoph Steinsbach)

Ferner ist ein **Streitgespräch mit Plenumsdiskussion** unter dem Thema „Wo bleibt die Fachlichkeit in der Jugend- und Sozialhilfe?“ vorgesehen.

Anfragen und Anmeldung an:

Institut für Angewandte Forschung

Karlstraße 63

79104 Freiburg

Telefon: 0761 – 20 01 54

Fax: 0761 – 20 04 44

E-mail: IAFkfh@aol.com

Bisher sind folgende Qs-Hefte erschienen:

Qs 1 Evaluation der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit

(Auszug aus den Texten der Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung „Wirkungen der Kinder- und Jugendarbeit“)

Qs 2 Bundesinitiative Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe

(Dokumentation der Fachtagung vom 11. bis 12. Januar 1996 im Internationalen Jugendforum Bonn des Christlichen Jugenddorfwerkes)

Qs 3 Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Jugendverbandsarbeit

(Bedarf und Anforderungen an Konzepte des Controlling und der Selbstevaluation; DLRG-Jugend und Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik)

Qs 4 Qualitätsmanagement in der Jugendsozialarbeit

(Eine Vorstudie der Zentralstelle Jugendhaus Düsseldorf e.V. in Abgrenzung zur DIN-Norm ISO 9000ff)

Qs 5 Qualitätssicherung in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

(eine Dokumentation der DRK-Konferenz vom 13. bis 14.3.1996 in Nürnberg)

Qs 6 Qualitätsstandards in der Jugendsozialarbeit

Aktuelle Entwicklungen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen

(Dokumentation der Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit „Die Qual der Qualität“ vom 18. bis 20. Juni 1996 in Bonn)

Qs 7 Qualitätsanforderungen in der Jugendsozialarbeit

(Dokumentation der Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit „Die Qual der Qualität“ vom 18. bis 20. Juni 1996 in Bonn – Teil 2)

Qs 8 Ehrenamtliche Tätigkeit

(Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Bundestagsfraktionen von CDU/CSU und FDP vom 11.10.1995 zur Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft)

Qs 9 Qualitätsstandards in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung

(Dokumentation der Fachtagung vom 11. bis 13. März 1996 der Akademie Klausenhof in Hamminkeln-Dingden)

Qs 10 Qualitätssicherung durch Zusammenarbeit

(Dokumentation der Fachtagung am 11. November 1996 in der Thomas-Morus-Akademie in Bergisch Gladbach)

Qs 11 Evaluation der sozialpädagogischen Praxis

(Dokumentation der Tagung am 13. Februar 1997 in der Universität Osnabrück)

Qs 12 Qualitätscontrolling eines Trägers der internationalen Jugendarbeit

(Projektbericht des Internationalen Bildungs- und Begegnungswerkes, Dortmund)

Qs 13 Prozessorientierte Qualitätssicherung

in der politischen Bildung durch thematisch zentrierte Evaluation

(ein Konzept zur Evaluationsarbeit der Evangelischen Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung)

Qs 14 Qualität fängt im Vorstand an

Qualitätsentwicklung in der ehrenamtlichen Vorstandsarbeit

(Grundgedanken aus einem Projekt der Fachhochschule Köln)

Qs 15 Qualität schaffen

Welches Know-how brauchen Freiwilligen-Agenturen?

(Dokumentation der Fachtagung vom 5. bis 7. September 1997 der Stiftung MITARBEIT in Bonn)

Qs 16 Ergebnisse des Qualitätssicherungsprozesses

im Jugendhaus Düsseldorf e.V.

(in Verbindung mit der Vorstudie des Heftes Qs 4)

Qs

17