



„Professionalisierung“

04 ▲ 2010

OFFENE JUGEND ARBEIT



Praxis • Konzepte • Jugendpolitik



www.offene-jugendarbeit.info

INHALT

3 ZUR EINFÜHRUNG

4 REINER DEIMEL

Was meint Professionalität in der Offenen Arbeit?

10 NORBERT KOZICKI (Falken Bildungs- Und Freizeitwerk NRW e.V)
Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Jugendförderung in NRW

16 TITUS SIMON

Aus zukünftigen Aufgaben der Offenen Jugendarbeit
resultierende Anforderungen an Fachlichkeit und Ausbildung

22 MARTIN GESERICH, HÉCTOR SALA
Fachberatung, die Königsdisziplin ...

28 INTERVIEW MIT SIMONE LIEDTKE

Die Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg e.V.

36 ALEXANDER MAVROUDIS,
DIRK ACHTERWINTER, THEODOR BROCKS

Von der Arbeit mit Jungen zur Jugendarbeit: Ein Praxis
begleitendes Fortbildungsangebot für Fachmänner stellt sich vor

44 VOLKMAR HAFNER-KOCH

Fortbildung – ein Instrument der Personalentwicklung?

46 GEORG EISRICH

Das Leistungsentgelt für Mitarbeiter/-innen-Bildung nutzen

48 ULRICH SCHLINGENSIEPEN

Supervision als Instrument der Organisationsberatung und der
Qualitätssicherung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit



Zur Einführung



Die Professionalisierung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ist seit Jahrzehnten eine wichtige Fragestellung in der Fachdiskussion, sowohl auf der akademischen Ebene als auch in der Praxis. Dabei geht es aus einer grundsätzlichen Perspektive zunächst um die für dieses Geschäft notwendigen Qualifikationen, bzw. um das sogenannte „Kompetenzprofil“ einer Jugendarbeiterin oder eines Jugendarbeiters, aber auch um ein für das Arbeitsfeld geeignetes Handlungsverständnis.¹

Es gibt allerdings auch eine Fülle von Diskussionsbeiträgen zu einzelnen Aspekten der Professionalisierung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, um Verberuflichung, Vertiefung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und der Begleitung und Unterstützung der Jugendarbeiter/-innen im beruflichen Alltag, v.a. durch Fachberatung und Supervision. Dabei geht es einerseits um nackte Zahlen, andererseits auch um Reflexionen zu diesen zentralen Fragestellungen.²

Wir greifen einige dieser Fragestellungen in diesem Heft auf. RAINER DEIMEL fragt, was Professionalität in der Offenen Jugendarbeit eigentlich ausmacht, NORBERT KOZICKI gibt einen Überblick über aktuelle Entwicklungen in NRW. TITUS SIMON wiederum befasst sich mit den Anforderungen an die Fachlichkeit und

die Ausbildung der Hauptamtlichen im Licht der sich verändernden Aufgaben der offenen Jugendarbeit.

Zum Thema Fachberatung äußern sich MARTIN GESERICH und HÉCTOR SALA, zwei Kreisjugendreferenten aus Baden-Württemberg. Über allgemeine Entwicklungen in der Fort- und Weiterbildung informiert SIMONE LIEDTKE, Geschäftsführerin der Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg e.V., während ALEXANDER MAVROUDIS, DIRK ACHTERWINTER und THEODOR BROCKS ein zielgruppenspezifisches Fortbildungskonzept vorstellen (Jungenarbeit). VOLKMAR HAFNER-KOCH vom Stadtjugendausschuß Karlsruhe e.V. diskutiert die Rolle der Fortbildung in der Personalentwicklung, GEORG EISRICH macht einen Finanzierungsvorschlag, den er als Vorsitzender des Betriebsrats beim Kreisjugendring Esslingen e.V. zur Diskussion gestellt hat. ULRICH SCHLINGENSIEPEN wiederum beschäftigt sich mit aktuellen Aspekten der Supervision.

Man könnte in diesen Tagen versucht sein, das Thema Professionalisierung in erster Linie aus der Perspektive der desolaten Haushaltslage zu thematisieren (vgl. Heft 2/2010 dieser Zeitschrift). Selbstverständlich spielt diese in den einzelnen Artikeln eine Rolle, v.a. bei NORBERT KOZICKI, im Mittelpunkt stehen aber eher fachliche Überlegungen.

1 Vgl. z. B. die Beiträge von WERNER THOLE, JENS POTHMANN, AGATHE EICHNER und BURKHARD MÜLLER in: DEINET/STURZENHECKER (Hrsg.), Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. Wiesbaden 2005

2 Vgl. z. B. POTHMANN, JENS: Die aktuelle Situation der Kinder- und Jugendarbeit – Baden-Württemberg im Ländervergleich, in: Offene Jugendarbeit, Heft 1/2008, S.2–18, AGJF (Hrsg.): Topographie der offenen Jugendarbeit in Baden-Württemberg, Leinfelden 2003, oder die laufenden Erhebungen der LAG Katholische Offene Kinder- und Jugendarbeit in NRW (www.lag-kath-okja-nrw.de).

Was meint Professionalität in der Offenen Arbeit?

Immer wieder begegnete mir in Beratungssituationen in Teams der Offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen die Vorstellung, Beziehung bzw. Beziehungspflege sei das A und O von Professionalität im Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Diesem Gedanken ist einiges abzugewinnen, zumal, wie sich in der Praxis immer wieder zeigt, eine zufriedenstellende Arbeit kaum möglich ist, wenn die „Chemie“ zwischen den Beteiligten nicht stimmt.

Offene Arbeit hat – wie kaum eine andere pädagogische Bühne – einen systemimmanenten Qualitätsfaktor, nämlich das Prinzip der Freiwilligkeit. Kein anderes pädagogisch-professionelles Feld war bislang in der Lage, dieses Axiom so unvergleichlich in seine Konzepte zu integrieren, wie dies in der Offenen Arbeit der Fall ist. Das macht diese in besonderer Weise zu einem Milieu, in dem sich intrinsische Kräfte auf exklusive Weise entfalten können, wenn die Basis, die Beziehungspflege – möglichst „auf Augenhöhe“ – einigermaßen gelingt.

Im Vergleich mit Einrichtungen wie der Schule und Kindertageseinrichtungen wird dies deutlich: Selbst bei besten Absichten dürfte es etwa der Schule mit dem Faktor gesetzlicher Schulpflicht nie gelingen, sich in eine vergleichbar gute Ausgangsposition zu bringen. Verstärkt wird diese integrativ negative, nicht an den Interessen junger Menschen orientierte Situation durch weitere Elemente, die diese ungünstige Ausgangssituation verschärfen: Quasi systembedingt wird verhindert, überhaupt im Interesse von Kindern und Jugendlichen arbeiten zu können. Denken wir etwa an Zensuren, Sitzenbleiben, Aussortieren und anderes mehr. Junge Menschen geraten

in eine Zwangssituation, die ein erfolgreiches pädagogisches Handeln planmäßig verhindert, egal, wie lauter die Absichten der im System Schule beschäftigten Pädagoginnen und Pädagogen auch immer sein mögen.

Gehen wir berechtigterweise davon aus, dass der andere genannte Einrichtungstyp, die Kindertageseinrichtung, vor einer anderen pädagogischen Kulisse agiert. Dennoch – und das ist das Dilemma – geht es bei der Unterbringung von Kindern in eine Tageseinrichtung primär um elterliche Interessen, die ohnehin im deutschen Rechtssystem deutlich höher angesiedelt sind, als die von Kindern. Als beispielhafter Beleg sei hier der Absatz 3 des Paragraphen 1631 BGB (Buch 4, Familienrecht, Elterliche Sorge) zitiert: „Das Familiengericht hat die Eltern auf Antrag bei der Ausübung der Personensorge in geeigneten Fällen zu unterstützen.“ Vergleichbar zieht sich diese Schiefelage zwischen Eltern- und Kinderrecht durch die entsprechenden deutschen Gesetze. Teilhabe, Partizipation junger Menschen müssen in der tagtäglichen Praxis in Familie und Institutionen bei gutem Willen eher als eine Art Trockenübung eingestuft werden. Ein kleines Schlupfloch ist allenfalls im SGB VIII, dem Kinder- und Jugendhilfegesetz, zu finden; hier nämlich im Absatz 3 des Paragraphen 8 SGB VIII: „Kinder und Jugendliche können ohne Kenntnis des Personensorgeberechtigten beraten werden, wenn die Beratung aufgrund einer Not- und Konfliktlage erforderlich ist und solange durch die Mitteilung an den Personensorgeberechtigten der Beratungszweck vereitelt würde.“ Das Kind muss also, bevor es Rechte bekommt, die dem Elternrecht gegenüber abgegrenzt werden können, bereits in den sprichwörtlichen „Brunnen“ gefallen sein.

Nun gehen wir in der Regel berechtigterweise davon aus, dass Eltern normalerweise immer „das Beste“ für ihr Kind wollen. Diese Grundannahme gilt schichten- und kompetenzenunabhängig. Das beschriebene Dilemma, in dem sich Tageseinrichtungen befinden, kann ebenso nicht einfach „ausgeschaltet“ werden. Andererseits gibt es durchaus Organisationsformen innerhalb der Pädagogik, die qua Regelwerk die Rechte betroffener junger Menschen vorbildlich lösen. So ist es beispielsweise in zahlreichen sogenannten „demokratischen Schulen“ üblich, dass jeder Beteiligte in Abstimmungsprozessen, die leitend für die Organisation und das Miteinander in der Einrichtung sind, eine Stimme hat, also jedes Kind, jeder Jugendliche und jeder Mitarbeiter. Da Eltern nur indirekt betroffen sind, haben sie keine Stimme.

Sinn vorstehender Ausführungen ist auch, den mehr oder weniger exklusiven Standort der Offenen Arbeit deutlich zu machen. In Praxi: Die Offene Arbeit macht ein Angebot, schafft günstigerweise interessante Optionen, die junge Leute ansprechen. Jene haben die Möglichkeit, völlig freiwillig auf der Bildfläche zu erscheinen und Dingen nachzugehen, die ihren Interessen entsprechen. Eine bessere Voraussetzung zur Erreichung des – normalerweise gegenwärtig regelmäßig formulierten – Ziels „Bildungserwerb“ in vielerlei Hinsicht ist kaum vorstellbar. Ähnlich funktionieren die genannten „demokratischen Schulen“. Genannten Konzepten ist die Ausgangslage immanent, dass jeder junge Mensch den erhaltenden Wunsch hegt, möglichst viel über die Organisation des Lebens zu erfahren. Dies bedeutet auch, junge Menschen wollen lernen, ihr Leben in die Hand zu nehmen, vielfältige Kompetenzen praktischer wie reflexiver Art zu erwerben, mit anderen zurechtzukommen, Konflikte auszutragen und vieles mehr.

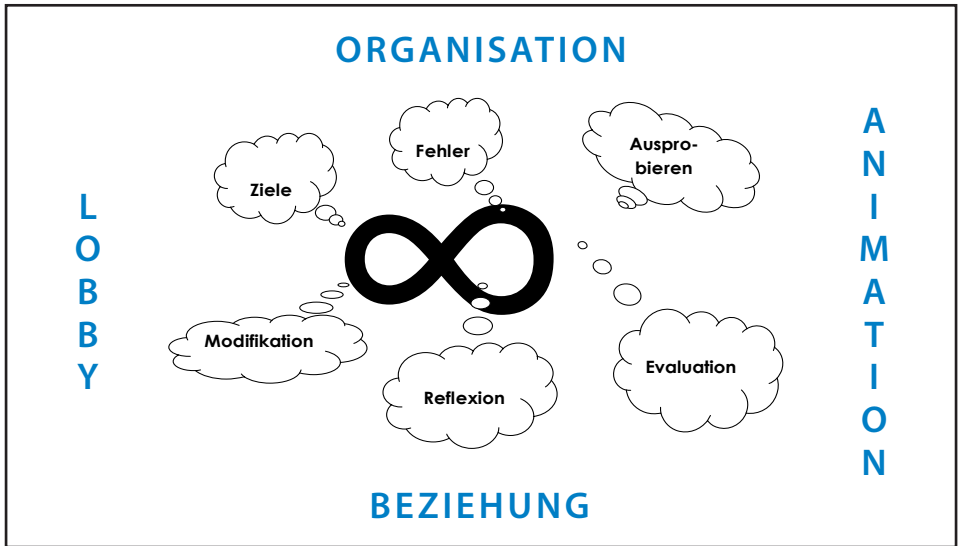
Nicht übersehen werden darf ein weiterer Faktor, der in pädagogischen Kontexten nicht selten in der Tabuzone zu finden ist, bzw. allen-

falls „hinter vorgehaltener Hand“ thematisiert wird: Regelmäßig kommt es natürlich – wie in allen anderen Arbeitsfeldern – auf die persönliche Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Dies bezieht sich nicht nur auf die Art und Weise, wie die Beziehungen zu den jungen Besucherinnen und Besuchern gepflegt werden.

Was also macht Professionalität in der Offenen Arbeit aus? Ich habe versucht, mich dieser Fragestellung in einer ganzheitlichen Form zu nähern. Das dabei entstandene Modell (**siehe Schaubild Seite 6**) soll helfen, die inklusive Sichtweise zumindest theoretisch zu verdeutlichen und gleichzeitig Anregungen liefern, das gewonnene Verständnis im praktischen Alltagshandeln schöpferisch umzusetzen.

Wie wir gesehen haben und stets von der Praxis bestätigt bekommen, ist eine zugetane Beziehungs-„Arbeit“ zwischen den Mitarbeitern und den jungen Besuchern die bedeutende Basis erfolgreichen Miteinanders. Insofern wird der Aspekt „Beziehung“ im Modell auch unten – quasi als Fundament – abgebildet.

Keine Einrichtung allerdings funktioniert von selbst. Insofern ist eine Organisationskompetenz das Dach des dargestellten Selbstverständnisses. Pädagoginnen und Pädagogen haben – unter möglichst umfassender Beteiligung der Kinder und Jugendlichen – einen kind- und jugendgerechten „Rahmen“ zu organisieren. Dies bezieht sich auf die Einrichtung insgesamt, wie auch auf geplante Vorhaben, zum Beispiel im Sinne von Bildung und Gesundheitsförderung, unterstützende Projekte, das Vorhalten erforderlichen Materials, das Beschaffen kind- und jugendgerechter Medien, die Bereitstellung geeigneter – und vor allem auch ästhetischen Gesichtspunkten entsprechender – Räumlichkeiten (in Gebäuden wie im Freien)¹ und vieles mehr. Zusammenfassend: Die Fähigkeit zu organisieren bildet „das Dach“ des Modells; Pädagogik begreift sich als Rahmengestalter und Milieukonstrukteur.



Die linke Lobby-Seite nimmt mit Blick auf einen professionellen Ansatz eine zunehmend wichtige Rolle ein. Ihre Grundlage schöpft pädagogisches Handeln hier aus einer partizipatorischen Basishaltung; sie nimmt Bedürfnisse, Anliegen, (Problem-)Situationen, usw. wahr und greift sie auf. Pädagogik ist in der Lage, eine Dolmetscherfunktion zu übernehmen, mit anderen Worten: Es gelingt ihr, aus registrierten Bedürfnissen entsprechenden Bedarf zu formulieren und die Alltagsarbeit im Sinne einer Interessenvertretung aufzubauen. Diese auf Mitwirkung ausgerichtete Grundhaltung wirkt auf einer dualen Ebene: Zum einen sind die Interessen der Besucher maßgeblich leitend für die programmatische Ausrichtung der Aktivitäten innerhalb der Einrichtung, andererseits entsteht die Notwendigkeit, Bezüge zum Sozialraum herzustellen. Pädagogik „transportiert“ Wissen und Erkenntnisse über die Kinder, Jugendlichen und ihre Familien an hilfreiche Personen, Gremien, die Politik, usw., um so Qualität und Quantität der Ressourcen und Möglichkeiten gewinnbringend zu erweitern und letztlich zu einer Verlebendigung des demokratischen

Gemeinwesens beizutragen. Eine partizipatorische Grundhaltung dokumentiert sich durch das Motto: „Ich habe wahrgenommen, dass ..., schließe daraus ... usw.“, nicht aber durch: „Ich weiß, was für dich gut ist!“

Alle pädagogischen Fachkräfte kennen diese Phänomene: „Was machen wir heute?“, oder „Müssen wir heute wieder das tun, was wir wollen?“ Kinder und Jugendliche benötigen Unterstützung und Ressourcen, die ihnen dabei helfen, Erfahrungsräume zu entdecken, um so schrittweise ihr Selbstwertgefühl zu erweitern. Sie brauchen einen Rahmen, der sie ihre Kompetenzen und deren Entwicklung erfahrbar werden lässt. Sie benötigen Anerkennung durch gleich- und andersaltrige Mitmenschen, durch Erwachsene und vor allem auch durch als gelingend erlebte Erfahrungen. Dabei sind Vergleiche mit anderen Kindern und Jugendlichen und deren Kompetenzen zumeist wenig zielführend. Bewusst wird in diesem Zusammenhang für die rechte Seite des Modells der Begriff „Animation“ gewählt, den wir seit langem aus der benachbarten Schweiz kennen. Animation meint in diesem Sinne schlicht, Möglichkeiten zum Spiel oder

zu anderen Tätigkeiten anzubieten, bzw. entsprechende Impulse zu setzen. Dabei geht es nicht darum, junge Leute als defizitär zu definieren. Vielmehr sorgt Pädagogik für eine Vielfalt an Optionen, für Anregungen und Angebote, die von diesen freiwillig und möglichst lustvoll aufgegriffen und angenommen werden können. Dies impliziert weder die Abwesenheit von Verbindlichkeit und Verantwortung, noch darf übersehen werden, dass es sich hier nicht um eine Nostalgiekonstruktion handelt: Nicht das, was „wir“ früher alles getan haben, ist Richtschnur für angemessene Optionen. Vielmehr steht Animation – ebenso wie die gegenüberliegende Lobby-Seite – in einem starken Bezug zum Aspekt der Partizipation. Kinder und Jugendliche bestimmen letztlich selbst, was sie als Tätigkeit oder Nichttätigkeit für sich selbst am sinnvollsten betrachten und erleben.

Und wie bereits einleitend erwähnt, bildet die Beziehungs-Seite die Basis professionellen pädagogischen Handelns. Die Kinder und Jugendlichen erfahren so persönliche und emotionale Wertschätzung, Bestätigung in ihrem Tun, sie erfahren Solidarität und schließlich lernen sie Unterschiede zu erkennen, auszuhalten und zu respektieren. Inklusion wird erfahrbar über eine entsprechende anerkennende Haltung. So wird ohne erhobenen Zeigefinger das Selbstwertgefühl der Beteiligten gestärkt, Kompetenzen und Selbstwirksamkeit werden erfahrbar.

Das zugegebenermaßen starre, weil quadratische Modell wird lebendig, indem der Kontext der jeweiligen Konzeption der Einrichtung zentral integriert wird. Das Quadrat verdeutlicht vorab die Gleichwertigkeit der eingeführten Werte bzw. Aktionsrahmen. Häufig kann man ein eigentümliches Konzeptionsverständnis in Teams erleben, wenn beispielsweise auf einen Ordner oder eine Broschüre verwiesen wird, in denen „die Konzeption“ schlummert. Nach gängigen Vorstellungen beschreibt eine Konzeption Ziele und daraus

abgeleitete Strategien und Maßnahmen zur Umsetzung eines Vorhabens. Enthalten sind in der Regel allgemeine Informationen und Begründungszusammenhänge zur Institution und die in ihr organisierten Handlungszusammenhänge, Projekte usw. Normalerweise gibt es ebenso Hinweise zur Chancen-Risiko-Abwägung sowie zur Zeit-, Maßnahmen und Ressourcenplanung.²

Es scheint sinnvoll, an dieser Stelle ein anderes Selbstverständnis zu dem üblichen Konzeptionsbegriff einzuführen. Als hilfreich empfinde ich, von einer „Dokumentation der Konzeption“ zu sprechen. Auf diese Weise wird deutlich, dass eine Konzeption nicht zwischen Aktendeckeln abgeheftet ist, es sich dabei vielmehr um einen permanenten reflexiven Prozess handelt, der von den Mitgliedern eines Teams dauerhaft lebendig gehalten wird. Die Abgrenzung erlaubt meines Erachtens eine qualitätssteigernde alternative Sichtweise auf die Prozesse, in denen sich eine Einrichtung in Bezug auf die Besucherinnen und Besucher befindet, bzw. in welche Richtung sie sich entwickeln will.

Als wesentliche Ressource in einem solchen Prozess muss zuvörderst das vorhandene Personal begriffen werden. Dazu gehören – wie bereits an früherer Stelle erwähnt – die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darüber hinaus als Qualitätsfaktoren deren persönliche Neigungen, ihr Kommunikationsvermögen, ihre Fähigkeit, die zur Verfügung stehenden Ressourcen zu verwalten, ihre Kompetenz, den Träger konstruktiv einzubinden, sowie die zahlreichen – bereits genannten – Faktoren, die ein professionell-qualitatives Denken und Handeln ermöglichen.

In der grafischen Darstellung erscheint es mir sinnvoll, ein solches Konzeptionsverständnis als Endlosschleife darzustellen, die sich zentral im Quadrat befindet. Die angegebenen Dimensionen konzeptionellen Denkens verdeutlichen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit –, worum es geht. Neben der

Benennung der Ziele versucht das Modell, den Automatismus, dass auch mal etwas „in die Hose gehen“ kann, zu berücksichtigen. Fehler dürfen, ja müssen passieren. Sie dienen der Qualitätsverbesserung, sofern die ebenso integrierten Faktoren „Ausprobieren“, „Reflektieren“, „Evaluieren“ und „Modifizieren“ die Auseinandersetzung im Alltag ebenso maßgeblich bestimmen. So gesehen wird deutlich, dass es sich bei einer Konzeption um einen Prozess zwischen den Beteiligten handelt. Berücksichtigt wird in einem solchen ebenfalls, dass der Kontext, in dem das Handeln stattfindet, maßgeblich die Handlungsvarianten beeinflusst. Eine so verstandene Konzeption verläuft per se in Phasen; dies vor dem Hintergrund fachlicher Standards.

Zusammenfassend sei daran erinnert, dass sich die Qualität pädagogischer Arbeit auf die Struktur, den Prozess und das Ergebnis bezieht. Das bedeutet, ebenso die Wirkungen, die erzielt werden (sollen), permanent zu reflektieren. Gleichermäßen gilt es, die Akzeptanz der „Angebote“ durch die Besuchergruppen regelmäßig zu überprüfen. Im Alltag kommt es wesentlich auf Klarheit, Stimmigkeit und Angemessenheit an. Dabei gilt es zu bedenken, dass nichts (sic!) selbstverständlich ist.

Offene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (möglicherweise auch mit deren Familien) verortet sich gegenwärtig häufig selbst in einem Kontext von Bildung. Dieser Bezug ist nicht nur korrekt, sondern darüber hinaus auszubauen und nach außen hin deutlich stärker darzulegen. Wenngleich Offene Arbeit bei der Entwicklung zahlreicher Kompetenzen beteiligt ist, spielt sie leider häufig bei der Konstruktion kommunaler Bildungsnetzwerke

eine faktisch unzureichende Rolle. Die Offene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist hingegen klarer Bestandteil einer kommunalen Bildungslandschaft. In einem Forschungsprojekt an der Technischen Universität Dortmund hat WIEBKEN DÜX³ aufgezeigt, dass junge Leute bei der „freiwilligen Arbeit“ die Chance zum Erwerb von mindestens 60 Kompetenzen erhalten. Diese Aussage ist meines Erachtens geeignet, sie ohne Wenn und Aber auf die Offene Arbeit im hier skizzierten Selbstverständnis zu übertragen.⁴

In Abgrenzung zu einem – wie auch immer gearteten – schulischen Verständnis spielen in einer professionell organisierten Offenen Arbeit wesentliche Erkenntnisse zum Bildungs-erwerb eine herausragende Rolle. Leitend sind – wie für die Offene Arbeit generell – die Paradigmen Partizipation, Emanzipation und Integration. Neben dem weiteren übergeordneten – und bereits ausreichend gewürdigten – Prinzip der freiwilligen Teilnahme berücksichtigt sie, das jeder junge Mensch prinzipiell unbelehrbar ist; Kinder und Jugendliche können nur lernen. Hierfür ist die Freiwilligkeit ein erstklassiger Qualitätsgarant. Lernen ist ein Prozess, den Pädagogik mit den Besucherinnen und Besuchern gestaltet. Lernen findet am erfolgreichsten statt, wenn es Freude macht, also lustvoll erfolgt. „Fehler machen“ ist eine der wichtigsten Lernerfahrungen. Die Einordnung misslungener Versuche als Fehler ist eine unhaltbare Bewertung unprofessionell denkender Erwachsener. Lernen ist kontextabhängig. Und schließlich müssen junge Menschen „das Rad immer wieder neu erfinden“, um zu „begreifen“.^{5,6}

Anmerkungen

1 Stichwort „Raum als dritter Pädagoge“ – neben den Fachkräften und den jungen Leuten selbst

2 vgl. Wikipedia

3 vgl. WIEBKEN DÜX: „Aber so richtig für das Leben lernt man eher bei der freiwilligen Ar-

beit‘ – Zum Kompetenzzugewinn Jugendlicher im freiwilligen Engagement, in: THOMAS RAUSCHENBACH/WIEBKEN DÜX/ERICH SASS (Hg.): Informelles Lernen im Jugendalter, Weinheim und München 2006 (Juventa Verlag)

4 Mehr zum Kontext gibt es beispielsweise unter dem Titel „Bildung ist mehr als Schule“ im Netz des ABA Fachverbandes: <http://www.aba-fachverband.org/index.php?id=1210>

5 vgl. hierzu beispielsweise: DONATA ELSCHEN-

BROICH: Weltwissen der Siebenjährigen – Wie Kinder die Welt entdecken können, München 2001 (Verlag Antje Kunstmann)

6 vgl hierzu auch: Positionen des ABA Fachverbandes (zur Offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, 2009), Abs. Offene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen als Bildungs-ort, <http://www.aba-fachverband.org/index.php?id=1031>

Anzeige

Anne & Frank Francksen

Butjadingerstr. 30 · 26969 Butjadingen/Ruhwarden (südliche Nordsee)

E-Mail: heuhotel-ruhwarden@t-online.de · Telefon: 04736/232



- auch für große Gruppen geeignet
- 2 Schlafräume
- Frühstück inkl.
- Lagerfeuerplatz
- Strohbürg
- große Scheune (Kicker, Tischtennis ...)
- Fahrräder können im Stall untergestellt werden
- Küchennutzung, Aufenthaltsraum
- Gruppenraum mit Schlafsofa für Allergiker
- Melkdiplom
- Spielplatz mit Trampolin, Tor, Schaukeln ...



Preise:

Kinder bis 7 Jahre: 7€ / Nacht

Kinder von 8 – 14 Jahre: pro Lebensjahr 1€ / Nacht

ab 15 Jahre: 15 € / Nacht

**Saison 2011
noch Plätze frei!**

www.Heuhotel-Ruhwarden.de

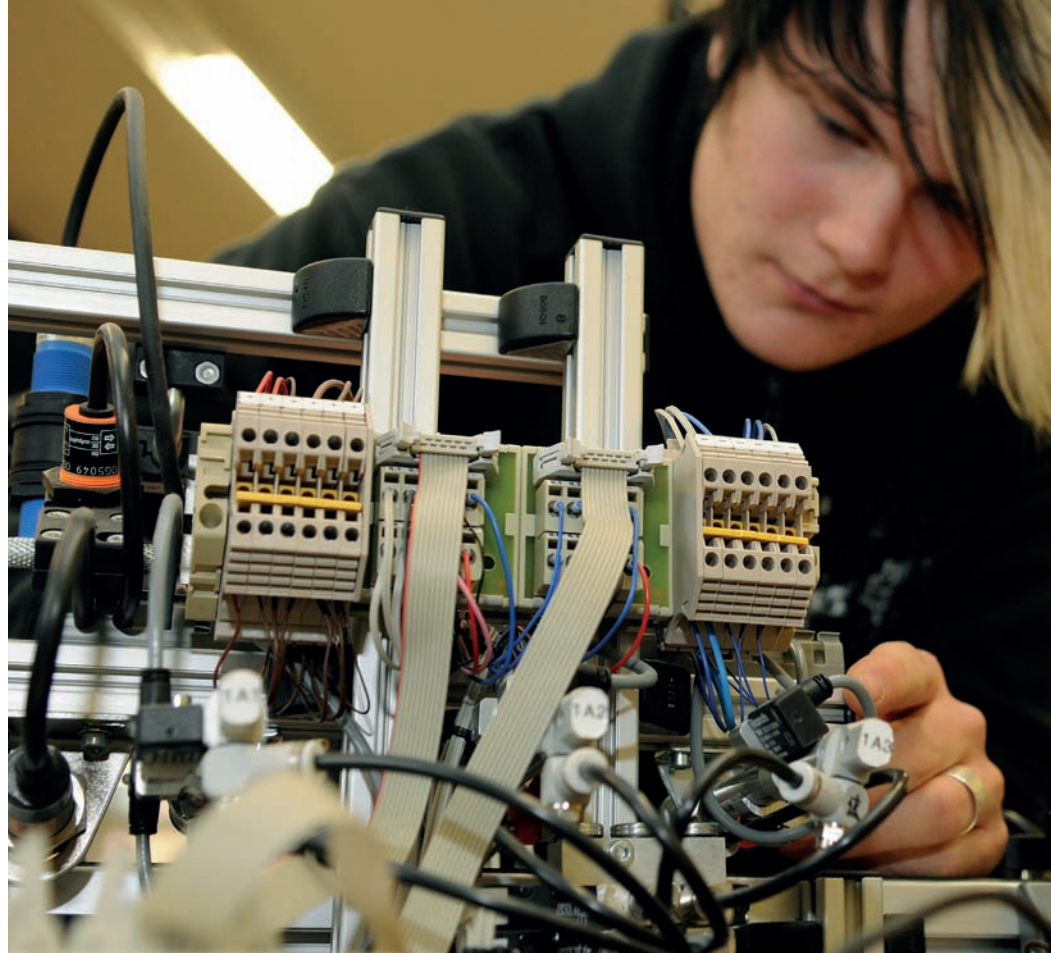
Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Jugendförderung in NRW

In Nordrhein-Westfalen bestätigt sich der bundesweite Trend zum Abbau von Einrichtungen und Beschäftigten im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit. Der seit Oktober 2008 vorliegende Bericht der Enquetekommission des nordrhein-westfälischen Landtags „Chancen für Kinder – Rahmenbedingungen und Steuerungsmöglichkeiten für ein optimales Betreuungs- und Bildungsangebot in Nordrhein-Westfalen“ konstatiert: „Trotz einer Konsolidierung der Ausgaben ist eine Reduzierung der Kinder- und Jugendarbeit festzustellen. Im Vergleich zum Jahrtausendwechsel werden jetzt nur noch halb so viele Kinder und Jugendliche mit Angeboten erreicht. Dies ist nicht allein mit der Ausgabenentwicklung der öffentlichen Förderung zu erklären. Wenn die non-formale Bildung durch die Kinder- und Jugendarbeit die Bildungslandschaft insgesamt bereichern soll, reicht ihre derzeitige Präsenz nicht aus. Der Rückgang der Maßnahmen lässt befürchten, dass die Struktur der Kinder- und Jugendarbeit zerbricht und die neue Verbindung von Jugendhilfe und Schule im Sinne einer ganzheitlichen Bildung eine ihrer wichtigsten Grundlagen einbüßt. Hier gilt es, sich neu aufzustellen.“ (Quelle: Landtag Nordrhein-Westfalen: „Chancen für Kinder, Rahmenbedingungen und Steuerungsmöglichkeiten für ein optimales Betreuungs- und Bildungsangebot in Nordrhein-Westfalen, 2008, S. 68)

Seit den 80er Jahren expandierte die Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen, bis sie 1998 ihren Zenit erreichte und seitdem zurückgefahren wird.

Deutliche Einschnitte sind für das Personal der Kinder- und Jugendarbeit zu beobachten. So ist zwischen 1998 und 2006 das Personal in den pädagogischen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit auf Bundesebene von 44.560 auf 33.631 zurückgegangen (-25%). Auf Vollzeitstellen umgerechnet fällt diese Bilanz noch Besorgnis erregender aus. So hat sich seit 1998 die Zahl der so genannten Vollzeitäquivalente von knapp 33.300 auf rund 19.800 reduziert (-40%). Diese Entwicklung resultiert aus einem Rückgang der Beschäftigten mit einem wöchentlichen Beschäftigungsumfang von mehr als 30 Stunden: von knapp 28.300 auf noch etwas mehr als 15.300 (-46%). Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Fachkräfte mit 16 bis 30 Stunden gleich geblieben (0%). Die Zahl der Beschäftigten mit weniger als 16 Stunden pro Woche hat sich hingegen sogar erhöht (+29%). Damit liegt der durchschnittliche wöchentliche Beschäftigungsumfang Ende 2006 bei 26 Stunden pro Woche, 1998 lag dieser Wert bei 30 Stunden. (Quelle: KOMDAT: Jugendhilfe im Überblick, Heft 1 und 2, Dortmund)

Der zwischen 1998 und 2006 zu beobachtende Rückgang des Stellenvolumens trifft die östlichen Flächenländer (-51%) stärker als den Westen (-36%) der Republik (einschl. Berlin). Dabei ist die Zahl der jungen Menschen im Alter von 12 bis 21 Jahren im benannten Zeitraum in Westdeutschland noch gestiegen (+8%) und in Ostdeutschland keineswegs um die Hälfte, sondern um knapp ein Drittel zurückgegangen (-29%). Während also im westlichen Landesteil die Stellenentwicklung entgegengesetzt zur Bevölkerungsentwicklung



verläuft, sind in Ostdeutschland überproportional im Verhältnis zu den ‚demografischen Verlusten‘ personelle Ressourcen abgebaut worden. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, dass das Volumen der Vollzeitäquivalente bezogen auf 10.000 der 12- bis 21-Jährigen in beiden Landesteilen zurückgegangen ist, im Westen von 33 auf 20 sowie im Osten von 48 auf 33.

Kurzum: Die Kinder- und Jugendarbeit ist nach einer beachtlichen Expansionsdynamik in den 1980er und 1990er Jahren ein Arbeitsfeld, das aktuell von erheblichen Einsparungen betroffen ist. Der in den letzten Jahren zunehmende Legitimationsdruck im

‚politischen Raum‘ wirkt sich nunmehr offenbar in Form von Einschnitten in die öffentlich geförderte Infrastruktur für Kinder und Jugendliche aus.

In Nordrhein-Westfalen bestätigt die Jugendhilfestatistik für diesen Zeitraum von 1998 bis 2006 diese Entwicklung. In diesem Zeitraum reduzierte sich das Stellenvolumen bezogen auf Vollzeitstellen um rund 40%, von 8.051 auf 4.699.

Das seit 2002 rückläufige Landes-Fördervolumen im Kinder- und Jugendförderplan und die enge Haushaltslage in den Kommunen forcieren diesen Trend. Dieser Rückgang öffentlich geförderter Aktivitäten in Nordrhein-

Westfalen trifft vor allem die freien Träger der Kinder- und Jugendarbeit, die als Erste Einbrüche in der Infrastruktur zu verzeichnen hatten.

Bei einer langjährigen Betrachtungsweise von 1991 bis 2007 halbierte sich der Anteil der Ausgaben für Einrichtungen der Jugendarbeit an den Gesamtausgaben für Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen, und zwar von 13,9 % auf 7 %. Im angesprochenen Zeitraum stiegen die Ausgaben für Einrichtungen der Jugendarbeit in absoluten Zahlen von 163.380 auf 228.499 Euro, das entspricht einer nominalen Steigerung um 39,8%. Auf der Bundesebene betrug die Steigerung der Ausgaben für Einrichtungen der Jugendarbeit nominal 53,7%. Bezogen auf die Gesamtausgaben in der Bundesrepublik für Einrichtungen der Jugendarbeit, erbringen die Gebietskörperschaften in Nordrhein-Westfalen 23,2% der gesamten Förderungen in Deutschland.

Für die Einrichtungen der öffentlichen Träger wurden in 2007 in Nordrhein-Westfalen 143.880 Euro aufgewendet. D. h. der Anteil der öffentlicher Träger beträgt an der gesamten Förderung von Einrichtungen der Jugendarbeit 62,96%.

Ein Ergebnis aus der Strukturdatenerhebung sei an dieser Stelle vorgreifend erwähnt. Es kann festgestellt werden, dass der Anteil der öffentlichen Träger bei 60,4% und der der freien Träger bei 39,6% der Gesamtausgaben für die Offene Kinder- und Jugendarbeit liegt. Bei Berücksichtigung der Trägerstruktur hinsichtlich der Trägerschaft von Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit wird deutlich, dass die Einrichtungen der öffentlichen Träger überproportional besser gefördert werden. Die freien Träger tragen 70,9% aller Einrichtungen, während die öffentlichen Träger 29,1% aller Einrichtungen bewirtschaften.

Die gesamten Ausgaben für die Kinder- und Jugendhilfe beliefen sich in NRW auf rund 5,2 Milliarden Euro im Jahr 2007. D. h. der Anteil

der Ausgaben für die Einrichtungen der Jugendarbeit beträgt 4,5% der gesamten Ausgaben für die Jugendhilfe in NRW.

Die gesamten Ausgaben für die Jugendarbeit betragen im Jahr 2007 in NRW 293.388 Euro. D. h. der Anteil der Ausgaben für Jugendarbeit beträgt 5,7% der gesamten Ausgaben für die Jugendhilfe in NRW. (Quelle für alle hier aufgelisteten Zahlen: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, 10.12.2008, Wiesbaden) Diese Zahlen verdeutlichen den marginalen Stellenwert der pädagogischen Kinder- und Jugendarbeit im Rahmen der Gesamtausgaben der Kinder- und Jugendhilfe.

Entwicklung der finanziellen Förderung im Bereich der OKJA und die Auswirkungen auf die personelle Situation der Fachkräfte:

Die Entwicklung der finanziellen Förderung im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen bestätigt die förderpolitischen Entwicklungslinien auf der Bundesebene. Während der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts erreichte die Förderung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit im Landesjugendplan eine Höhe von 39,6 Millionen Euro (1993/1994). Bis zum Jahr 2004 verringerte sich diese Förderungsleistung um 41,9% auf 23 Millionen Euro. Im Haushaltsentwurf des Jahres 2004 war zu Beginn der Haushaltsberatungen eine noch geringere Summe vorgesehen. Inwiefern hier die erste Volksinitiative „Jugend braucht Zukunft“, die wesentlich von der Arbeitsgemeinschaft der Häuser der Offenen Tür getragen wurde und zur Verabschiedung des Kinder- und Jugendförderungsgesetzes NW führte, hier die politischen Beratungen beeinflusst hat, kann an dieser Stelle nicht erörtert werden.

In den Jahren danach (2005–2008) wurde durch die Landesregierung, die im Koalitionsvertrag die Offene Kinder- und Jugendarbeit zu einem besonderen Förderschwerpunkte erklärte, die Förderung der Offenen Kinder- und



Jugendarbeit auf 25 Millionen Euro angehoben. Im Haushaltsjahr 2009 wurde die Förderposition mit der Begründung der tariflichen Steigerungen von Personalkosten um 2,8% angehoben (25,7 Millionen Euro).

Bei der Betrachtung einer Pro-Kopf-bezogenen Förderung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit kann man feststellen: Im Jahr 1990 betrug die Förderung pro Kind bzw. Jugendlichen in NRW 15,11 Euro, im Jahr 2008

nur noch 9,13 Euro. Nominal betrachtet, ohne die Preissteigerungsrate zu berücksichtigen, bedeutet das eine Kürzung der Pro-Kopf-Förderung im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit von 39,6%.

Um die Entwicklung der finanziellen Ausstattung der Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit adäquat beurteilen zu können, muss die allgemeine Kostenwicklung in die Betrachtung mit einbezogen werden.

Das hatte enorme Auswirkungen auf die finanzielle Ausstattung der Einrichtungen. Nach statistischen Erhebungen der katholischen Landesarbeitsgemeinschaft sank der Förderanteil mit Landesmitteln für die großen Häuser der Offenen Tür in diesem Zeitraum von 40% auf 23%.

Diese Entwicklung lief parallel zur Gesamtentwicklung der Förderung über den Landesjugendplan, bzw. heute über den Kinder- und Jugendförderplan des Landes. Im Jahr 1990 wies der Landesjugendplan (unter Herausrechnung der investiven Förderung von Studentenwohnheimen) eine Höhe von 102.928.800 Euro auf. Im Jahr 2008 betrug die Höhe 75.170.502 Euro, was einer nominalen Kürzung in Höhe von 27,1% entspricht. Dieser Abbau der finanziellen Förderung erfolgte besonders in den Jahren nach 1998 zu Lasten der Förderung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit bei gleichbleibendem Förderniveau des gesamten Landesjugendplans und nach 2002 für den gesamten Landesjugendplan und der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In diesem Kontext werden die durchgeführten Volksinitiativen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendarbeit in NRW erklärbar.

Am 30. März 2006 veröffentlichte das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration den neuen Kinder- und Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen für die Jahre 2006 bis 2010. Dieser neu strukturierte Kinder- und Jugendförderplan mit einer neuen Zusortierung der einzelnen Förderpositionen erfolgte aufgrund der Verpflichtung der Landesregierung, für jede Legislaturperiode einen Kinder- und Jugendförderplan zu erstellen. Dieser „soll die Ziele und Aufgaben der Kinder- und Jugendförderung auf Landesebene beschreiben und Näheres über die Förderung der in diesem Gesetz genannten Handlungsfelder durch das Land enthalten“ (§ 9 Abs.1). „Mit diesem ersten Kinder- und Jugendförderplan für den

Geltungszeitraum 2006–2010 schafft die Landesregierung eine neue Fördergrundlage und setzt besondere fachliche Schwerpunkte für die Kinder- und Jugendarbeit, die Jugendsozialarbeit und den erzieherischen Kinder- und Jugendschutz. Der Umfang der Landesmittel beträgt bis zum Jahr 2010 jährlich 75.070.500 Euro.“ (Quelle: Kinder- und Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen 2006–2010, Bekanntmachung des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration vom 30. März 2006, ohne Seitenangabe)

Flankierend zum neugestalteten Kinder- und Jugendförderplan des Landes wurden per Runderlass des Ministeriums vom 18. Oktober 2007 die entsprechenden Richtlinien für die Förderung nach dem Kinder- und Jugendplan bekannt gemacht. Diese Richtlinien enthalten eine wesentliche Änderung der Förderung in den Bereichen Jugendverbandsarbeit, Offene Kinder- und Jugendarbeit, Initiativgruppen, Kooperation von Jugendhilfe und Schule, Jugendsozialarbeit und kultureller Kinder- und Jugendarbeit sowie Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz. Diese Bereiche werden durch fachbezogene Pauschalen gefördert. Die Förderung durch fachbezogene Pauschalen wird in § 29 Haushaltsgesetz (HHG) näher konkretisiert. Dabei werden die diesbezüglichen Regelungen, die offensichtlich prioritär für die Förderbeziehung zwischen Land und Kommunen geschaffen wurden, nun in § 29 Abs.8 HHG weitestgehend auch für die Träger der freien Jugendhilfe für anwendbar erklärt. D.h. die freien Träger erhalten „zum eigenverantwortlichen Mitteleinsatz für die Durchführung bestimmter Aufgaben veranschlagte Mittel in pauschalisierter Form“. In § 29 Abs.6 „Vorrang der fachbezogenen Pauschale“ HHG heißt es: „Werden Landesmittel als fachbezogene Pauschale gewährt, treten alle insoweit bisher geltenden Förderregelungen außer Kraft“.

Für den Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit hat sich die AGOT-NRW die Ein-

führung dieser fachbezogenen Pauschale nicht gewünscht. Auch hier entsteht wieder die Frage nach den inhaltlichen Gestaltungs- und Steuerungsmöglichkeiten des Landes. Die verbleibenden Steuerungsmöglichkeiten heißen KJHG und Kinder- und Jugendfördergesetz NW, ansonsten wird alles vor Ort entschieden und das sehr oft mit fatalen Folgen für die qualitative Ausstattung der Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, besonders im Bereich der personellen Ausstattung.

Im Folgenden dazu einige Anmerkungen aus den Strukturdatenerhebungen zur Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen aus den Jahren 2002 bis 2008.

In den Jahren 2002 bis 2008 verringerte sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei allen Trägern von 60,7% auf 49,9%. D.h., nur noch jeder zweite hauptberuflich Beschäftigte in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit hat eine Vollzeitstelle.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit einem Stellenumfang von weniger als der Hälfte einer Vollzeitstelle hat sich seit 2002 verdoppelt (2002 = 6,9%, 2008 = 14,0%).

Gegenüber 2002 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit einem Stellenumfang von mehr als der Hälfte einer Vollzeitstelle im Berichtsjahr 2008 um fast 4% gestiegen.

Diese Zahlen beziehen sich auf die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese hauptberuflichen machen nur noch 43%

aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Mit 57% ist der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit nicht hauptberuflich tätig. Im Einzelnen sind dies u.a. Honorarkräfte, freiberuflich Tätige, Zivildienstleistende, Praktikanten oder FSJler.

D. h., von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben nur noch 21,5% eine Vollzeitstelle im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Auffällig ist ebenso der Rückgang des hauptberuflich tätigen Personals mit Diplom-Sozialpädagogik, Diplom-Sozialarbeit oder Bachelor-Abschluss.

Eine zentrale Frage für die Weiterentwicklung der Förderung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ist die: Welche Folgen und Konsequenzen hat es, wenn der überwiegende Teil der Beschäftigten nicht-hauptberuflich tätig ist?

Für die Gestaltung des neuen Kinder- und Jugendförderplans sowie seiner Förderrichtlinien entsteht hier die Frage nach den Möglichkeiten, diese fortschreitende Entprofessionalisierung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu stoppen. Eine Landesregierung, die sich die Sicherung der Infrastruktur der Kinder- und Jugendarbeit auf die Fahne geschrieben hat, sollte hier an dieser Stellschraube aktiv werden.

www.fbf-nrw.de

Aus zukünftigen Aufgaben der Offenen Jugendarbeit resultierende Anforderungen an Fachlichkeit und Ausbildung

Rahmenbedingungen der Offenen Jugendarbeit

Erstmals in der Geschichte sind Jugendliche im Verhältnis zu den über 50jährigen eine Minderheit geworden. Zugleich nehmen sie, sich dabei in eine Vielzahl unterschiedlicher kultureller Lebens- und Ausdrucksformen aufspaltend, eine höchst eigenständige, medial und gesellschaftlich beachtete Position ein.

In diesem Spannungsverhältnis bewegten sich auch die Ansätze und Suchbewegungen offener Jugendarbeit, die seit ihrer Begründung in den späten 40er und 50er Jahren des letzten Jahrhunderts immer auch die Aufgabe hatten, sich mit den jeweils aktuellen oder zumindest als solche definierten gesellschaftlichen und jugendpolitischen Herausforderungen auseinander zu setzen.

Die Jugendhilfe hat mit immer neuen Angeboten und Maßnahmen auf neue Ausdrucksformen des abweichenden Verhaltens Jugendlicher zu reagieren versucht. Speziell die offene Jugendarbeit bekam Spezialaufgaben zugewiesen, deren Erledigung von den gesellschaftlich definierten Sozialisationsagenturen selbst mit Unterstützung der jeweils gültigen Ordnungspolitik alleine niemals erfolgreich bewältigt werden konnte. So wurde die quantitativ bedeutsame Ausweitung offener Jugendarbeit in den 1960er und 1970er Jahren auch im Sinne generalpräventiver Strategien diskutiert – etwa gegen Gewalt und Drogenkonsum. Später sollte sich aufsuchende bzw. mobile Jugendarbeit speziellen Risikogruppen zuwenden. In den 1990er Jahren folgten ge-

zielte Maßnahmen und Programme vor allem im Bereich Gewalt und Rechtsextremismus sowie verschiedenartige Spezialisierungen an der Schnittstelle zwischen Strafrechtspflege und Jugendhilfe.

Längst ist auch die nicht unmittelbar in der Strafrechtspflege agierende Sozial- und Jugendarbeit in den Sog der Sicherheits- und Präventionsdebatte geraten (siehe hierzu bereits LINDNER 1999, S. 157). Man versucht, sie ordnungspolitisch zu instrumentalisieren, weist ihr im Rahmen ämterübergreifender Kooperation und in nicht immer frei von Fragwürdigkeiten agierenden Netzwerken die Rolle der „weichen Kontrolleure“ zu, die sich nicht selten in einer „nebulösen Präventionsrhetorik“ zu verlieren drohen.

Was auch die quantitative Ausbreitung anbelangt, ist der Höchststand der Entwicklung wohl überschritten. Betrachtet man die gesamtdeutsche Situation, so ist seit 2001 ein leichter kontinuierlicher Rückbau erkennbar. Das hängt sowohl mit der Verschiebung sozialpolitischer Prioritäten als auch mit der allgemeinen Krise der öffentlichen Haushalte zusammen. Es gibt heute schon deutlich weniger Personal und es gibt auch, regional sehr unterschiedlich abgebaut, auch deutlich weniger Einrichtungen. Allein zwischen 2002 und 2006 ist die Zahl der Einrichtungen der Jugendarbeit um 7 Prozent zurückgegangen. Der Stellenabbau betrug 28 Prozent (Der Paritätische Gesamtverband 2010).

Es wird weitere Einschnitte bei der in der Bundesrepublik seit jeher heterogenen Landesförderung geben. Die Länder, sofern sie

nicht schon längst aus Teilfinanzierungen der Jugendarbeit ausgestiegen sind, werden sich noch weiter zurückziehen. Das reicht von prozentualen Kürzungen, wie sie in Hessen und in Bayern bereits vollzogen wurden, bis zur vollkommenen Streichung bislang hilfreicher Landesprogramme, die vor allem in den neuen Bundesländern existiert haben.

Aufgaben der offenen Jugendarbeit

Spätestens mit der Verabschiedung des SGB VIII wurde Jugendarbeit zur gesetzlich festgelegten Pflichtaufgabe, in der die offenen Angebote unverändert eine herausragende Position einnehmen. Diese haben im Verlauf ihrer Entwicklung ein so hohes Maß an Pluralität entwickelt, dass der Begriff „offene Jugendarbeit“ bestenfalls eine Klammer darstellt, die sehr Verschiedenartiges zusammenhält. Jenseits der jeweils aktuellen sozial-, jugend- und bildungspolitischen Zuschreibungen bleibt das Jugendhaus für Jugendliche der Ort, um Freunde zu treffen und gemeinsam zu „chillen“ – wie man es heute nennt, insbesondere für Jugendliche, die keine Freunde zu sich nach Hause einladen können.

Das Jugendhaus ist unverändert niederschwelliges und zugleich sinnvolles Freizeitangebot, bleibt Rahmen für soziale Gruppenarbeit und jugendkulturelle Prozesse und Experimente.

Bestehen hoch entwickelte Beziehungen zwischen Besuchern und MitarbeiterInnen, ist die Jugendeinrichtung vielfach erste Anlaufstelle bei problematischen Lebenslagen (z.B. Schwangerschaften, Sucht, Straffälligkeiten).

Neben ihrer im Kern immer noch vorhandenen offenen Treffpunkt-, Kommunikations- und Freizeitgestaltungsfunktion, werden der offenen Jugendarbeit eine Vielzahl anderer Aufgaben zugeschrieben, denen sie sich – je nach örtlicher Situation – in unterschiedlicher Weise stellt:

Sie leistet einen Beitrag zur Normeinhaltung durch sich abweichend verhaltende oder delinquente Jugendliche.

Offene Jugendarbeit hat ungeachtet der häufig vorgetragenen Kritik an der vielerorts vorhandenen Dominanz von Migrant*innenjugendlichen in der gezielten und nachhaltigen Arbeit mit diesen eine gewaltreduzierende Funktion. Entgegen der Skepsis gegenüber der oftmals zu starken Dominanz von Ausländer*innenjugendlichen und den Vermutungen über das daraus resultierende Gewaltverhalten verdeutlichen mehrere Studien, dass die Zusammenarbeit mit Migrant*innenjugendlichen nicht nur eine allgemeine Entwicklungsbegleitung, sondern auch gewaltreduzierende Wirkungen entfalten kann.

Unverändert gilt, dass die Genderperspektive in alle Praktiken der Schulen sowie der Kinder- und Jugendhilfe einfließen muss. Dabei müssen für Kinder mit stark religiösem Familien- und Migrationshintergrund neue Projekt- und Arbeitsformen entwickelt werden. Denn vieles von dem, was bislang als Mädchen- oder antisexistische Jungenarbeit entwickelt wurde, setzt eine höhere Bildung und eine zuvor erfahrene tolerante Erziehung voraus.

Noch immer bietet offene Jugendarbeit Chancen zur Beteiligung und ist damit ein wichtiger Motor für die Förderung demokratischer Prozesse. Ein traditionelles Problem für die pädagogische Praxis stellen jene Situationen dar, in denen das Autonomie- und Mitbestimmungsbedürfnis der Jugendlichen zu unerwünschtem Verhalten führt. Dies wurde in den letzten beiden Jahrzehnten immer wieder an jenen Beispielen deutlich, in denen Besucher ihre rechtsorientierten jugendkulturellen Ausdrucksformen innerhalb „ihres“ Jugendclubs auszuleben wünschten.

Sie profiliert sich aktuell in verschiedenen Experimenten der Mehrgenerationenarbeit, in der eine Reihe von Lernoptionen liegen, ohne dass diese immer sofort als „Knoten im

Bildungsnetz“ bezeichnet werden müssen. In zentralen (größeren) Orten kann die Umstrukturierung bestehender Einrichtungen zu „Jugendclubs neuen Typs“ hilfreich sein, in denen der Mehrenerationengedanke und die Kooperation mit anderen sozialen Diensten „im Haus“ hinzu kommt.

Vor allem als Folge der stärkeren Verbreitung der Ganztagschule sind neue Herausforderungen an die offene Jugendarbeit erkennbar. Offene Jugendarbeit steht vor einem Legitimations- und Finanzierungsdruck, wie z.B. in Brandenburg, wo das Finanzierungskonzept des Landes sich stark auf Maßnahmen am Schulstandort fokussiert. Sie steht dort vor neuen konzeptionellen und praktischen Herausforderungen, wo sie – wie an vielen Orten bereits geschehen – in die Freizeitpädagogik und die Förderkonzepte der Ganztagschule eingebunden ist. Dabei ist darauf zu achten, dass ein angemessener Teil „schulferner“ offener Jugendarbeit bestehen bleibt. Dies aus drei Gründen:

1. Offene Jugendarbeit sollte zumindest partiell an ihrer bewährten sozialräumlichen Orientierung festhalten.
2. Sie sollte auch für jene Jugendlichen ein lebensweltbezogenes Angebot vorhalten, die die Schule bereits hinter sich gelassen haben, ebenso für jene, die schulnah organisierte Angebote als „zu verregelt und zu sehr mit Schule verknüpft“ empfinden.
3. Sie sollte - im Sinne des 12. Jugendberichts – eine wichtige Funktion bei der Organisation informeller Lernorte einnehmen.

Jugendarbeit sollte sich nicht sklavisch von den Prognosen zur demografischen Entwicklung treiben lassen, die immer wieder, eng verknüpft mit der Frage nach künftigen Bedarfen und der Suche nach möglichen Einsparpotentialen, diskutiert werden. Es gibt dafür keinen Grund. Bislang werden zwischen vier und maximal zehn Prozent der potenziellen Zielgruppe überhaupt von Angeboten der offenen Jugendarbeit erreicht.

Selbst wenn sich die Zahl der Kinder und Jugendlichen, die als potenzielle Zielgruppen in Frage kommen, tatsächlich halbieren würde, wie es die worst case-Szenarien beschreiben, besteht durchaus die Möglichkeit, höhere Anteile der jeweiligen Jahrgänge zu erreichen.

Dies kann mit einer entsprechenden Konzeptionierung geschehen, mit hinausreichender Arbeit, mit Programmen und Räumen im umfassenden Sinne des Raumbegriffes, die mehr Attraktivität für Kinder und Jugendliche ausstrahlen.

Seit einigen Jahren werden bildungspolitische Dimensionen des pädagogischen Handelns wieder stärker betont. Wenn Jugendarbeit sich in der Bildungslandschaft wieder sichtbarer positioniert, kann sie an die Länder, die sich für den Bildungsbereich explizit zuständig erklären, mit der Forderung herantreten, diese mögen sich wieder stärker an der Finanzierung der Jugendarbeit beteiligen.

Anforderungen an die Qualifikation und die Ausbildung

Vieles von dem, was traditionell die Ausbildung Sozialer Arbeit bestimmt hat und – wenngleich unter veränderten Bedingungen – weiterhin bestimmt, bleibt für eine angemessene Ausbildung von JugendarbeiterInnen wichtig. Hierzu gehören ein umfangreiches Methodenwissen, Kenntnisse über Anforderungen und Strukturen offener Jugendarbeit und der diese berührenden Arbeitsgebiete, ein umfassendes Wissen über Kindheit, Jugend und Sozialisation (und den hierfür zugrunde liegenden Bedingungen). Auch Planungskompetenzen, jugendhilferechtliches Wissen und kreative Potentiale sind für eine erfolgreiche Arbeit in offenen Einrichtungen von großer Bedeutung.

Neben diesem Fachwissen, das in der Regel über das Studium und dessen reflektierte und begleitete Praxisphasen vermittelt wird, sind auch personale Dimensionen bedeutsam,

deren Identifizierung und Weiterentwicklung heute in der Ausbildung eine nachgeordnete Rolle spielen. Hierzu gehören eine gewisse Begeisterung und Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Empathie und ein hoch entwickeltes Maß an Belastbarkeit in den vielfältigen kleinen und großen Konflikten des Alltags dieser Einrichtungen.

Unverändert gilt, dass der Erwerb von Interventionsberechtigung eine zwingende Voraussetzung für eine erfolgreiche Praxis der in der offenen Jugendarbeit typischen cliquenorientierten Arbeit darstellt (hierzu bereits Kraußlach u. a. 1976). Das Vorhandensein entwickelter Interventionsberechtigung ist auch die Grundlage für erfolgreiche Ansätze einer Jugendarbeit mit rechtsorientierten gewaltbereiten Jugendlichen sowie die gelingende Gestaltung der in der Arbeit mit Migrantencliquen häufigen Aushandlungsprozesse um Ehre und Anerkennung. Eine reflektierte Praxis muss zudem in der Lage sein, feinfühlig jene Punkte aufzuspüren, an denen dieser Ehrbegriff instrumentalisiert wird, um Ziele durchzusetzen, die nicht mit dem SGB VIII und den Grundlagen offener Jugendarbeit übereinstimmen (Simon 2008).

Im selben Zeitkorridor, in dem sich die Differenzierungs- und Pluralisierungsprozesse offener Jugendarbeit vollzogen haben, wurde die Ausbildungslage mit der Einführung der BA- und MA-Studiengänge fundamental verändert und nach Meinung vieler Praktikerinnen verschlechtert. Ich teile diese Auffassung. Mit der Abschaffung des Diplomstudiengangs wurden leichtfertig Qualitäten aufgegeben, die trotz der immer bestehenden Notwendigkeit zur Verbesserung der deutschen SozialarbeiterInnenausbildung im europäischen Vergleich eine führende Position verschafft haben. Bei einer künftigen Neuausrichtung sollte sich Soziale Arbeit bundesweit auf das Angebot eines siebensemestrigen BA verständigen, damit zwei Praxissemester beibehalten bzw. wieder eingeführt werden können.

Die Fachbereiche müssen einen radikalen Paradigmenwechsel in der Ausgestaltung der Zugangsvoraussetzungen vornehmen. Als Folge einseitig ausgestalteter Aufnahmekriterien rekrutieren die Hochschulen zum Teil die falschen Studentinnen und Studenten. Weit über achtzig Prozent der Studierenden sind Frauen mit den besseren Abiturnoten. Darunter sind viele, die hervorragend für den Beruf geeignet sind, aber auch manche, die sich später in der klientenbezogenen Arbeit schwer tun. Bei einem Numerus clausus von 1,2 bis 1,8 fallen die „bunten Vögel“, die unterschiedlichen Talente, die vielleicht schon eine Berufsausbildung vorweisen, die aufgrund biographischer Brüche eigene gekonnte, vermittelbare und wichtige Bewältigungsstrategien entwickelt haben, als Studentinnen und Studenten weitgehend aus.

An dieser Stelle möchte ich von einem leidvollen Lehrstück berichten. In Magdeburg haben wir 2006 den Versuch unternommen, die vom neuen Hochschulgesetz vorgesehene Öffnungsklausel aktiv zu nutzen. Das Ziel war, 40 Prozent der Studierenden anders als über die Note zu rekrutieren. Das war mit einem deutlich höheren Arbeitsaufwand verbunden, denn es war notwendig, ein nachvollziehbares und juristisch unanfechtbares Aufnahme- und Auswahlverfahren zu entwickeln. Ein Kollege und ich haben zusammen mit einer Mitarbeiterin des Immatrikulationsamtes über 1000 Bewerbungen auf der Basis zuvor konzipierter und von den Gremien verabschiedeter Aufnahmekriterien gesichtet. Neben der Note der Hochschulzugangsberechtigung wurden nun eine vorhandene Berufsausbildung, die Dauer einer vorliegenden Berufspraxis sowie – in geringerem Umfang – einschlägige ehrenamtliche Tätigkeiten als Zugangskriterien berücksichtigt.

Nach einem Durchgang haben wir dieses Verfahren sofort wieder abgeschafft. Der Grund war nicht der Umstand, dass die vorlesungsfreie Zeit im Sommer damit komplett „flöten

ging“. Zur großen Überraschung aller haben wir in diesem Semester 15 Prozent Studierende aufgenommen, mit denen wir nicht gerechnet hatten: ehemalige Berufs- und langdienende Zeitsoldaten. Diese verfügten sowohl über eine (bei der Bundeswehr erworbene) Berufsausbildung als auch über eine mehrjährige Berufserfahrung. Besaßen sie noch die Hochschulzugangsberechtigung, mussten wir sie aufnehmen.

Trotz dieses Rückschlages gilt es, Auswahlverfahren zu entwickeln, die einen höheren Zugang für berufserfahrene Menschen und speziell auch für Männer ermöglichen, zumal geschlechtergemischte Teams in vielen Arbeitsfeldern fachlicher Standard sind.

Die Kompetenzvielfalt ist Voraussetzung für eine zukunftsfähige Jugendarbeit. Wenn zum Beispiel Jungenarbeit und die Genderdiskussion wirklich ernst genommen werden, sind geschlechtergemischte Teams zwingende Voraussetzung.

Aktuell sind die Ausbildungsstätten Sozialer Arbeit zur Bachelorausbildung gezwungen, unabhängig davon, ob sie das wollen oder nicht. Neben einschlägigen praxisorientierten Masterstudiengängen sollten mit Blick auf eine heterogene Praxislandschaft in Ergän-

zung zum Bachelor sehr unterschiedliche Formen von Kontaktstudiengängen entwickelt werden, die jene neuen Profile bereits in der Ausbildung stärken, die die verschiedenen Arbeitsfelder sozialer Arbeit und speziell auch gerade die Jugendhilfe konturieren können.

Mit Blick auf die offene Jugendarbeit verweise ich auf eine Einschätzung, die Sigmund Kripp bereits in den frühen 80er Jahren des letzten Jahrhunderts formuliert hat: „In der Jugendarbeit brauchen wir nicht nur Sozialarbeiter, wir brauchen auch Clowns.“ Damit hat er Menschen mit vielfältigen Talenten gemeint, die nicht immer nur über eine sozialpädagogische Grundausbildung verfügen müssen. Der Grat ist an dieser Stelle freilich schmal, es begegnen einem Tücken und Fallstricke. Somit ist darauf zu achten, dass in jeder Einrichtung die notwendigen sozialpädagogischen Ressourcen in angemessenem Umfang vorhanden sind und die Hereinnahme anderer Professionen nicht als Billiglösung vollzogen wird.

PROF. DR. TITUS SIMON

lehrt mit dem Schwerpunkt „Jugendarbeit und Jugendhilfeplanung“ an der Hochschule Magdeburg-Stendal

Literatur

J. KRAUSSLACH / F. W. DÜWER / G. FELLBERG, *Aggressive Jugendliche. Jugendarbeit zwischen Kneipe und Knast*, München 1976

DER PARITÄTISCHE GESAMTVERBAND, *Konzept zur Neugestaltung der Regelsätze*, Berlin 2010

LINDNER, W., „Zero Tolerance“ und Präventionsinflation – Jugendliche und Jugendarbeit im Kontext der gegenwärtigen Sicherheitsdebatte, in: *deutsche jugend*, Heft 4/1999

T. SIMON, Gebot des Züchtigens. Jugendgewalt: Statt härter zu strafen sollen Rollenklischees früher überwunden werden, in: „Freitag“, Ausgabe 5 vom 1. Februar 2008

Neue Bücher

T. SIMON, *Drei Tote für Benni*, Halle 2010 (Politikrimi, in dem die offene Jugendarbeit eine Rolle spielt)

R. GRUMMT / P. SCHRUTH / T. SIMON, *Neue Fesseln der Jugendhilfe: Repressive Pädagogik - Historische Bezüge, rechtliche Grenzen und aktuelle Diskurse*, Baltmannsweiler 2010

R. KAISER / T. SIMON, *Kinder- und Jugendhilfe-recht Baden-Württemberg. Kommentar*, Wiesbaden 2010

T. SIMON, *Kommunale Jugendhilfeplanung*, 7. erneut durchgesehene, aktualisierte und überarbeitete Auflage, Wiesbaden 2010



Kaiser | Simon

Kinder- und Jugendhilferecht Baden-Württemberg

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz für Baden-Württemberg berücksichtigt eine Reihe aktueller Entwicklungen, wie die Hervorhebung der Jugendarbeit als gleichrangige Bildungs- und Erziehungsaufgabe der Jugendhilfe oder die Darstellung der Jugendhilfe als eigenständiges Sozialisationsfeld neben Familie, Schule und Beruf.

Der neue Kommentar erläutert die Bestimmungen des Gesetzes ebenso kompetent und zuverlässig wie anschaulich und leicht verständlich. Dabei werden zahlreiche Verweise auf aktuelle Tendenzen in der Jugendhilfe vorgenommen und Bezüge zu bundesrechtlichen Regelungen hergestellt.

Ebenso wird die neuere Rechtsprechung und Literatur in einer Weise berücksichtigt, die es auch den mit dem Thema weniger vertrauten Lesern ermöglicht, sich problemlos in das System der Jugendhilfe in Baden-Württemberg einzufinden.

Schwerpunkte der Kommentierung sind: Öffentliche Träger der Jugendhilfe, Oberste Landesbehörden und Bestimmungen zur Unterrichtung des Landtages, Träger der freien Jugendhilfe, Leis-

tungen der Jugendhilfe, Abschließende sonstige Vorschriften.

Der Titel eignet sich als hilfreicher Praxis-Ratgeber insbesondere für alle Jugendämter und Kommunalverwaltungen, Mitglieder von Jugendhilfeausschüssen und des Landesjugendhilfeausschusses, Mandatsträger, Jugendringe, Wohlfahrtsverbände, freien Träger der Jugendhilfe, Ausbildungsstätten der Sozial- und Jugendarbeit, Kirchen und sozialen Einrichtungen, Tagesstätten und Schulen, Gerichte und Rechtsanwälte, aber auch für Eltern und Erzieher.

Die Autoren: **Roland Kaiser**, Dezernent Jugend, Landesjugendamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, und Prof. Dr. **Titus Simon**, Dozent für Sozialarbeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal •



Kommentar
2010
kartoniert
120 Seiten
Format 16,5 x 23,5 cm
Preis 16,- EUR
ISBN 978-3-8293-0643-0

070110

Rabatte: ab 10 Exemplare 5 % | ab 25 Exemplare 10 % | ab 50 Exemplare 15 % | ab 100 Exemplare 20 %

Wir bitten um Ihre lesbare Anschrift:

Name

Straße

PLZ Ort

Datum | Unterschrift

Vielen Dank für Ihre Bestellung!

Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG
Konrad-Adenauer-Ring 13
65187 Wiesbaden

Bitte tragen Sie hier Ihre gewünschte Anzahl an Exemplaren ein

Kaiser | Simon

Kinder- und Jugendhilferecht Baden-Württemberg

Kommentar, kartoniert, 120 Seiten, 16,- EUR, ISBN 978-3-8293-0643-0

Wörz | von Alberti | Falkenbach

Schulgesetz für Baden-Württemberg

Kommentar, Loseblatts Ausgabe, 806 Seiten, 72,- EUR, ISBN 978-3-8293-0421-4

Burkhardt | Gebert

Personalvertretungsgesetz Baden-Württemberg

Kommentar, kartoniert, 262 Seiten, 35,- EUR, ISBN 978-3-8293-0916-5

Dürr

Kindergartenrecht Baden-Württemberg

Kommentar, kartoniert, ca. 150 Seiten, ca. 25,- EUR, ISBN 978-3-8293-0744-4

Simon

Kommunale Jugendhilfeplanung

Darstellung, 7. Auflage, kartoniert, ca. 170 S., ca. 25,- EUR, ISBN 978-3-8293-0910-3

Rischer | Bilz

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst**Zusatzversorgung im kommunalen Bereich**

Darstellung, Loseblatts Ausgabe, 568 S., 42,- EUR, ISBN 978-3-8293-0665-2

Loseblattsätze werden grundsätzlich zum Abonnement notiert, auf ausdrücklichen Wunsch auch Einzelbezug möglich.

Tel. 0611 - 8 80 86-10, Fax 0611 - 8 80 86-77, bestellung@kommunalpraxis.de, www.kommunalpraxis.de

Anteigrecht Wiesbaden, HRB 6595, Persönlich haftende Gesellschaft: Kommunal- und Schul-Verlag Verwaltungsgesellschaft mbH, Wiesbaden, Amtsgericht Wiesbaden HRB 22498, Geschäftsführer: Ulrike Henschel
Preisänderungen, -rümer und Umfangkorrekturen vorbehalten. Alle Preise inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten. Sie haben das Recht, Ihre Bestellung innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Ware ohne Begründung schriftlich oder durch Rücksendung der Ware zu widerrufen. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs oder der Ware an den Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, Konrad-Adenauer-Ring 13, 65187 Wiesbaden.
Der Widerruf verpflichtet zur umgehenden Rücksendung der Ware. Die Rücksendekosten werden von uns übernommen, wenn wir versehentlich eine falsche Ware geliefert haben oder wenn der Bestellwert einen Betrag von 40 Euro überschreitet.

Fachberatung, die Königsdisziplin ...

... kann kreativ, unterstützend, motivierend und durchbruchsrelevant sein. Dennoch kann ein Beratungsprozess unter Umständen schnell ins Stottern geraten. Auf den ersten Blick einfach und logisch erscheinend, kann er beim genaueren Hinsehen doch komplex und teilweise verwirrend wirken.

Fachberatung ist eine Kernaufgabe vieler Jugendreferate. Man könnte gar von der Königsdisziplin der kommunalen Jugendreferenten/-innen auf Landkreisebene sprechen.

Je nach Kontext und Understatement kann Fachberatung ihre strukturelle und inhaltliche „Farbe“ chamäleonartig wechseln.

Was bedeutet eigentlich (Fach-)Beratung, worum geht es dabei, wie läuft dieser Prozess in der Regel ab, wo liegen die Schwerpunkte, wo breiten sich mögliche Hindernisse aus und vor allem, was macht eine gute Fachberatung aus?

Eigene Erfahrungswerte im Umgang mit dem genannten Arbeitsfeld, gepaart mit bestehenden Standards und Eckpunkten geben im Folgenden eine „objektive Subjektiv-Aufnahme“ wieder.

... da sollte doch noch etwas geklärt werden ... (Begriffsklärung)

Beratung ist „Interaktion in helfender Absicht“ (Frommann) und besteht im Wesentlichen im Freilegen, in der Aktivierung oder Bereitstellung von verschütteten oder ungenutzten Ressourcen zur Bewältigung irgendeines Problems. Dabei geht es darum, einen Entscheidungsrahmen zu erweitern, aber nicht erneut zu definieren oder zu begrenzen. Beratung unterscheidet sich von einem Rat, Manipulation, Empfehlung, Therapie, Bildung, Belehrung; und ist auch etwas an-

deres als Coaching, Supervision, Information, Lernen.

Beratung als Orientierungshilfe umfasst Handlungs- und Entscheidungsunterstützung, die aber nicht außerhalb der Kontrolle der Ratsuchenden liegen dürften (sonst kann dieser die Beratung nicht in Handeln umsetzen). Beratung verbindet sich mit Lernprozessen, mit dem Zutrauen und Zumuten von Änderungen und Alternativen.

Beratungsbedarf ist keine feste Größe, sondern eine immer wieder neu auszuhandelnde. In der Beratung wird davon ausgegangen, dass der Adressat das Problem besitzt; er hat die Verantwortung für sein gegenwärtiges und zukünftiges Tun und das Potential für Lösungen und neue Wege. Der Berater hat die Verantwortung für den Prozess und seine Aufgabe besteht darin, die Fähigkeiten des Ratsuchenden zu möglichst eigenständigen Problemlösungen zu fördern – wie immer diese aussehen mögen (Quelle: Auszug aus „Wirkung und Qualität Kommunalen Jugendarbeit ... ein Manual; LE-SER u. SALA; Hrsg. AG Jugendreferenten Ba-Wü)

... Recht, wem Recht gebührt ... (Rechtsgrundlage)

Die Kreisjugendarbeit ist nach §§ 69 und 80 SGB VIII örtlich zuständig für die fachliche Beratung der Kommunen. Die Beratung richtet sich an die hauptamtlichen Fachkräfte, ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen und Leitungsteams von Jugendräumen, die kreisangehörigen Gemeinden, Politik, Verwaltung und die freien Träger in den Gemeinden. Ziel ist es, zur Entwicklung der Jugendarbeit in den Gemeinden beizutragen und die Handelnden vor Ort zu unterstützen.

... wie läuft's ... (Arbeitspraxis und thematische Schwerpunkte)

Grundlage der Beratungstätigkeit ist eine umfangreiche Vernetzung im Landkreis. Sie erfolgt beispielsweise durch die Facharbeitskreise der Hauptamtlichen aus der Jugendarbeit oder über Kontakte zu den Gemeindeverwaltungen. Das Wissen aller Akteure in der Jugendarbeit, von Politik und Verwaltung um das Beratungsangebot des Landratsamtes bildet das Fundament unserer Arbeit. Insofern hat Fachberatung auch viel mit Kontaktpflege zu tun.

Das Thema Fachberatung hat gerade für die vielen Fachkräfte, die als Einzelkämpfer/-innen in der Jugendarbeit in den kleinen und mittleren Gemeinden im ländlichen Raum arbeiten, eine besondere Bedeutung. Hier fehlt meist die Gelegenheit zu einem regelmäßigen kollegialen Austausch und die intensive Fachaufsicht durch entsprechend qualifizierte Stellen.

Anlässe und Rahmen gestalten sich entsprechend den Bedürfnissen und Gelegenheiten sehr unterschiedlich. Zunächst gibt es Termine vor Ort auf Anfrage in den Jugendeinrichtungen, Rathäusern und Gremien. Viele Fragen lassen sich am Telefon oder per Email klären und die Gespräche zwischen Tür und Angel nach einer Arbeitskreissitzung, einem Fachtag oder einer Fortbildung sind nicht zu vernachlässigen.

Themen und Inhalte sind entsprechend der Breite des Arbeitsfeldes sehr vielfältig. Es lassen sich dabei folgende Schwerpunkte benennen:

Im Rahmen einer Konzeptentwicklung werden Aufgaben und Schwerpunkte von offener Jugendarbeit zwischen pädagogischen Fachkräften und den Kommunen als Auftraggeber ausgehandelt und festgelegt. Hier gilt es, die Gegebenheiten im Sozialraum zu erforschen, den Bedarf zu ermitteln und eine der örtlichen Situation angepasste Konzeption zu gestalten. In Zeiten zunehmenden Ausfransens des Ar-

beitsfeldes in Richtung Ganztagesbetreuung, Schulsozialarbeit und anderen Bereichen der Jugendsozialarbeit suchen Fachkräfte und Gemeinden Unterstützung in Definitions- und Aushandlungsprozessen.

Die Gemeinden fragen zu einer Vielzahl von Aufgabenstellungen an und werden beispielsweise bei der Suche nach geeigneten pädagogischen Fachkräften im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens unterstützt. Die Fachkräfte werden bei der Einarbeitung über die Vernetzungsstruktur der Jugendarbeit im Landkreis, Verbindungen zu den Dachorganisationen auf Landesebene, Möglichkeiten der Fortbildung und des kollegialen Austauschs informiert. Oft gibt es Klärungsbedarf zu Fragen der Konzeption, der Arbeitsplatzbeschreibung und zu den Grundlagen und Arbeitsweisen von offener Jugendarbeit. Die Rolle der Fachkraft in der Gemeinde und die Abgrenzung zu ordnungsrechtlichen Aufgaben sind in diesem Zusammenhang ebenfalls von Bedeutung. Es dreht sich also um die Frage: Wie kann ich mich in den ersten hundert Tagen positionieren und dabei vermeiden, unter die Räder zu kommen? Insbesondere bei Neueinsteiger/-innen tauchen viele Fragen zum Dschungel des pädagogischen Alltags in den Jugendeinrichtungen, Umgang mit Konfliktsituationen, rechtliche Fragestellungen wie Jugendschutz und Aufsichtspflicht auf.

Ein weiterer wichtiger Bereich ist die Finanzierung und Projektförderung. Die Adressaten sind auf der Suche nach zusätzlichen Finanzierungsmöglichkeiten für geplante Projekte und Vorhaben und suchen Informationen zu aktuellen Förderprogrammen, der Förderpraxis und den Voraussetzungen unterschiedlicher Geldgeber und Programme. Ein Beratungsbedarf ergibt sich insbesondere bei der Einschätzung der Förderfähigkeit und bei der Bearbeitung von Förderanträgen.

Ein weiteres Beratungsthema mit kommunalen Entscheidungsträgern und hauptamtlichen Fachkräften ist die Partizipation. Hier

geht es um die Entwicklung, Durchführung und methodische Gestaltung von adäquaten Formen der Jugendbeteiligung in einer Gemeinde. In der Planung geht es vor allem um die Aktivierung von Kindern und Jugendlichen und eine politische Absicherung der notwendigen Ressourcen, damit Anliegen und Interessen von Kindern und Jugendlichen tatsächlich auch berücksichtigt und umgesetzt werden.

Ein Schlüsselthema bleibt die Öffentlichkeitsarbeit. Die für die Jugendarbeit Verantwortlichen sind verstärkt aufgefordert, auf ihre Arbeit aufmerksam zu machen und diese zu begründen. Es gilt, die Aufgaben und Leistungen zu beschreiben, die Potentiale, Erfolge und Grenzen von Jugendarbeit vermitteln. Dies muss so erfolgen, dass die unterschiedlichen Zielgruppen unserer Öffentlichkeitsarbeit, wie Kinder und Jugendliche, Eltern, Gemeinderäte, Verwaltung und Bürgermeister unsere Aussagen verstehen und nachvollziehen können.

Gemeinden suchen vor allem Rat, wenn sie über keine hauptamtlichen Fachkräfte in der offenen Jugendarbeit verfügen. Unsere Ansprechpartner sind in diesem Fall interessierte, ehrenamtlich engagierte Jugendliche und Erwachsene, Akteure aus Politik und Verwaltung. Die Unterstützung bei der Schaffung und Gestaltung von Angeboten und Treffpunkten wie selbstverwalteten Jugendräumen stehen hier im Vordergrund. Gerade in diesen Fällen sind wir als Fachberatung in drei verschiedenen Rollen gefragt:

Zur Moderation zwischen unterschiedlichen Standpunkten und Interessen von Kindern und Jugendlichen, Erwachsenen, Verwaltung, Politik und Anwohnern. Hier ist es insbesondere unsere Aufgabe, Kindern und Jugendlichen bei der Suche nach Gestaltungsräumen den Rücken zu stärken.

Zur Projektsteuerung im Sinne einer kontinuierlichen Zusammenführung verschiedener Entwicklungsschritte von der Aktivierung und Bedarfsermittlung einer ersten Beteiligungsaktion über die Finanzierung, den Ausbau und

die Einrichtung von Räumlichkeiten. Für den Betrieb müssen organisatorische Fragen der Selbstverwaltung, wie die Erstellung einer Hausordnung, die Festlegung von Öffnungszeiten und die Aushandlung einer Nutzungsvereinbarung zwischen jugendlichen Organisatoren und der Gemeindeverwaltung geklärt werden. Als Unterstützung folgt die Schaffung einer adäquaten Begleitungsstruktur beispielsweise durch einen Jugendraumbeirat, in dem sich Leitungsteam, Erwachsene, Politik und Verwaltung regelmäßig austauschen, Konflikte bearbeiten und Lösungen erarbeiten.

Als Person mit Fachwissen zur Praxis offener Jugendarbeit in Bezug auf pädagogische, rechtliche und organisatorische Aspekte und zu Fragestellungen rund um Jugendschutz, Aufsichtspflicht, Trägerschaft und Versicherungen.

... Vorsicht Falle? ... (mögliche Knackpunkte)

Anbahnung, Verlauf und Ausgang einer Fachberatung können je nach Kontext der Beratungssituation und auch je nach Stil des Beraters sehr unterschiedlich ausfallen. Hier sind wir gefordert, uns je nach der Beratungssituation und den Adressaten den unterschiedlichen Lebens(um)welten wie ein Chamäleon anzupassen, um mit einer Gemeindeverwaltung genauso ins Gespräch zu kommen wie den Jugendlichen aus einem selbstverwalteten Jugendraum.

Beratung ist nicht selten mit offenen oder auf Antrieb nicht sichtbaren Widerständen konfrontiert, da sie durchaus unbequem und auch mit zusätzlichem Energieaufwand verbunden sein kann, insbesondere wenn beispielsweise eingefahrene „Muster“ verändert werden müssen. Es kann eventuell schon vor Beginn des eigentlichen Beratungsprozesses ein gewisses „Motorstottern“ vernommen werden. Genau dann, wenn das Vertrauen seitens des Klienten, ein „Problem“ zu offenbaren, noch nicht gege-

ben ist und auch die Kompetenz des Beraters nicht eingeschätzt werden kann.

Der Faktor „freiwilliger“ Zugang spielt in der Regel für den Erfolg eines Beratungskonzepts eine herausragende Rolle. Gerade dann, wenn es sich um die Zielgruppe Jugendliche handelt. Schnell können sich hier die Möglichkeiten erschöpfen, wenn Berater – fachlich betrachtet – ein Problem entdecken, das beim Adressaten so nicht erkannt oder akzeptiert wird.

In der Beratung mit Gemeinden (Verwaltung, Gemeinderat) können ähnliche Knackpunkte oder Hindernisfaktoren einzeln oder gar in Kombination auftreten, was zum Teil dazu führt, dass der Prozess sich zu einer interessanten und vielschichtigen Herausforderung entwickelt.

Nicht selten tritt der Fall ein, dass ein Kreisjugendreferat erst auf Anfrage der Gemeinde bzw. Gemeindeverwaltung (offiziell) aktiv werden und mit einer Beratung beginnen kann, obwohl bereits vorher ein Handlungsbedarf seitens der Fachkraft festgestellt wurde. Ohne Mandat kann es unter Umständen schwierig sein oder sogar unmöglich werden, eine erfolgreiche Zusammenarbeit auf den Weg zu bringen. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass manchmal die Rolle der Kreisjugendreferenten/-innen seitens der Gemeinden als Kontrolle und nicht als Unterstützung interpretiert wird. Hier gilt zum einen, dass die Fachberater die Kräfte, die sich in diesem Spannungsfeld aufbauen, wahrnehmen und aushalten. Zum anderen muss die/der Kreisjugendreferent/-in frühzeitig die eigene Rolle, Auftrag und Ziele deutlich vermitteln und als Person versuchen, Vertrauen aufzubauen.

Zur Klärung der Rollen von Klient und Berater/-in sollten zur besseren Transparenz auch die Grenzen dessen, was Jugendarbeit leisten kann und was nicht, abgesteckt werden. Dazu kann auch die Abgrenzung dienen, was Jugendarbeit ist und was nicht mehr dazugehört. Eine frühzeitige Klärung kann hier

einige Manöver in die berühmte Sackgasse verhindern. Die Fachkraft muss andererseits lokal existierende materielle und ideelle Gegebenheiten innerhalb des Beratungsprozesses berücksichtigen. Das heißt, fachlich optimal definierte Lösungskonzepte führen nicht automatisch zu einem tragfähigen oder zu einem umsetzbaren Ergebnis. Vielmehr gilt es, aus dem tatsächlich Vorhandenen das Optimale herauszuholen, jedoch ohne dabei die gesamten Grundprinzipien der Jugendarbeit aufgeben zu müssen. Ein interessanter, aber auch energieaufwändiger Balanceakt.

Die Vielschichtigkeit einer Beratung macht die Arbeit des Kreisjugendreferates einerseits spannend und abwechslungsreich, dennoch birgt gerade diese Aufgabendiversifikation in Kombination mit chronischem Zeitmangel des Öfteren die Gefahr, sich innerhalb des Prozesses zu verzetteln oder gar zu verlieren. Eine klare Strukturierung und ein „intelligentes“ Zeitmanagement sowie die Selbstdisziplin, vorhandene Potentiale beim Adressaten zu aktivieren und nicht alles selbst in die Hand zu nehmen, fällt nicht immer leicht, darf aber bezüglich einer sinnvollen Ergebnisverankerung, sprich Nachhaltigkeit, nicht ignoriert werden.

Konkret bedeutet dies auch, dass die Fachkraft ihr Handeln mit der fachlichen Bedeutung der Fachberatung abgleichen bzw. überprüfen muss. Es besteht in der Tat die Gefahr, auf die Ebenen des Coachings oder gar Belehrens abzurutschen. Letztendlich muss das Kreisjugendreferat frühzeitig an die Zeit danach denken. Das bedeutet, dass die Eigenpotentiale der Adressaten während des Prozesses ausreichend und vor allem nachhaltig in Gang gesetzt werden müssen, um nach dem Beratungsrückzug das Erreichte oder eine Weiterentwicklung nicht zu gefährden. Das klingt plausibel, ist aber im so genannten Tagesgeschäft nicht einfach und auch nicht immer durchführbar. Dennoch muss dies als Hauptziel einer Fachberatung und als Bestreben im weiteren Handeln erkennbar bleiben.

... was macht's aus ... (Qualitätskriterien)

Eine erfolgreiche Fachberatung oder der Prozess dahin hängt in der Regel von unterschiedlichen Faktorenkonstellationen ab. Dennoch können aus gewonnenen Erfahrung- und Evaluationswerten orientierende Qualitätskriterien aufgestellt bzw. formuliert und entsprechend angewendet werden.

Wir leben in einer von Informationen geprägten Welt. Das Gewinnen von Information bedeutet in gewisser Hinsicht, wichtige und für die Beratung relevante (Er-) Kenntnisse zu erwerben und diese entsprechend einzusetzen. Eine gute Fachberatung setzt erfahrungsgemäß voraus, dass das Jugendreferat in der Lage ist, sich grundlegend in der politischen und administrativen regionalen, und darüber hinaus auch in der überregionalen Landschaft zurechtzufinden. Gerade wenn es darum geht, entsprechende Kontexte zu erkennen und somit für den Prozess wichtige und weiter bringende Strategien zu entwickeln.

Ohne eine fachliche, aber grundsätzlich auch menschliche Akzeptanz seitens des Beratungsnehmers verläuft der Prozess äußerst zäh oder unter Umständen sogar ganz ins Leere. Ein Grundvertrauen muss hier behutsam aufgebaut werden. Zur Akzeptanz gehören zum einen die oben genannten erworbenen Kenntnisse, zum anderen muss die Beratung in seinen einzelnen Schritten für den Adressaten transparent, (be-)greifbar und möglichst klar strukturiert sein - will heißen, dass in der Beratung Ziele, Möglichkeiten und Grenzen genau und realistisch benannt werden sollten. Dabei ist es wichtig, dem Gegenüber partnerschaftlich, vertrauensvoll und vor allem mit Respekt zu begegnen. Konkret bedeutet dies, seine Anliegen ernst zu nehmen und vor allem, diese möglichst zeitnah und zielstrebig gemeinsam anzugehen. Impulse fungieren bei Beratungen als wertvolle Energiegeber und Motivationspritze. Gerade dann, wenn die Eigeninitiative bei den Bera-

tungsnehmern aus unterschiedlichen Gründen etwas ins Stocken gekommen ist. Wir sprechen hier in der Tat „nur“ von einem Impulssetzen und nicht von einer „Prozessübernahme“ seitens des Kreisjugendreferates. Höchste Priorität ist es, den Eigenantrieb der Adressaten zu unterstützen oder diesen gegebenenfalls wieder in Gang zu setzen.

Eine klare Auftragslage ist ein entscheidender Gelingensfaktor. Dazu gehört eine Entscheidung der Verantwortlichen für einen Beratungsprozess und eine Verständigung über Ablauf, Ziel und Zeitrahmen.

Dokumentation, des Sozialpädagogen Feind? Oder doch Freund? Es ist für die Qualität eines Beratungsprozesses äußerst wichtig, diesen zu dokumentieren, und zwar sowohl nach außen als auch nach innen. Ersteres sichert unter anderem die Transparenz und das Verständnis beim Adressaten und in der Öffentlichkeit.

Die Dokumentation nach innen beschert den Fachberatern die nötige Sicherheit und Orientierung. Verbunden mit einer Evaluation, versetzt es sie in die Lage, den Gesamtprozess zu reflektieren, Richtiges festzuhalten, Schritte zu optimieren sowie das Beratungskonzept weiterzuentwickeln und darin neue Bausteine einzubauen. Ein dauerhafter Stillstand würde letztendlich einen Qualitätsstopp bedeuten.

Die beste Fachberatung nutzt nicht viel, wenn das Angebot bei den potentiellen Adressaten nicht bekannt ist. Entsprechend darf der Bereich Öffentlichkeitsarbeit nicht unterschätzt werden. Die Erfahrung zeigt, dass oftmals, gerade in großen Flächenlandkreisen, das gesamte Beratungsspektrum (auch in den Bürgermeisterämtern) nicht bekannt ist. Grundsätzlich sind Kreisjugendreferate in einem globalen und mehrdimensionalen Handlungsrahmen ihrer jeweiligen Landkreise eingebettet. Dementsprechend muss man sein Angebotsprofil entsprechend schärfen. Flyer, Newsletter, Anschreiben, Pressemitteilungen, usw. können hier unterstützen und Abhilfe leisten.

Apropos Kenntnisse: ohne Rechtswissen (SGB VIII, JuSchG, BGB, usw.) funktioniert es nicht. Der gesetzliche Rahmen legitimiert unser Handeln, unser pädagogisches Agieren. Darüber hinaus ist der Besitz einer Methodenpalette in den Bereichen Moderation, Gesprächsführung, Konzeptentwicklung, und Ähnlichem essentiell. Das Kreisjugendreferat muss ebenfalls über ausreichende Informationen zum Entwicklungsstand in der Jugendarbeit verfügen und sich an aktuellen Fachdiskussionen beteiligen. Diese Erkenntnisse können als entscheidende Richtungs- bzw. Wegweiser innerhalb des Beratungsverlaufes dienen und dem Adressaten als Positionsbezug zu den unterschiedlichsten Fragenstellungen weiterhelfen. Berufserfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit erscheint uns als wichtige Basis, um fachliche Positionen überzeugend zu vertreten; aber auch, um die Beratungssituation und die damit verbundenen Problemlagen einschätzen zu können.

Abschließend ein kurzer, dennoch nicht unwichtiger Aspekt, der sich im Grunde durch alle Fachberatungen in der Jugendarbeit wie ein roter Faden zieht.

Fachlichkeit, Kenntnisse auf mehreren Ebenen, Respekt, Transparenz und viele andere Faktoren sind angesprochen worden. Der Erfolg einer Fachberatung hängt aber nicht zuletzt davon ab, inwieweit man die Adressaten für die Sache begeistern kann. Das heißt, es sollte gelingen, eine gemeinschaftliche Aufbruchstimmung zu erzeugen. Bei allen Bedenken und möglichen Hindernissen dürfen Zuversicht und eine positive Ausstrahlung nicht fehlen.

... ich sehe was, was du ... (Ausblick)

In Anbetracht der Tatsache, dass Jugendarbeit aufgefordert ist, auf einen rasanten gesellschaftlichen Wandel zu reagieren, kommen unserer Meinung nach auf die Jugendarbeit und damit auch auf unsere Fach-

beratung eine Reihe von Fragen und Herausforderungen zu. Auch hier müssen wir uns wie unser Chamäleon dem Wandel in der Kinder- und Jugendarbeit anpassen und unsere Beratung immer wieder neu justieren.

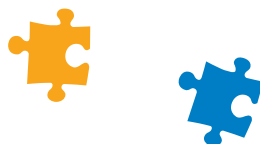
Bei einer zu erwartenden Abnahme von Kindern und Jugendlichen in den nächsten Jahren besonders auch im ländlichen Raum, stellt sich die Frage, wie Jugendarbeit auf diese Entwicklung reagieren kann. Welche Auswirkungen auf die selbstverwalteten Einrichtungen hat die Entwicklung, dass die Kinder und Jugendlichen, die bei unseren Angeboten und in unseren Einrichtungen auftauchen, tendenziell jünger werden? Wie ermöglichen wir eine Begegnung unterschiedlicher Milieus in unseren Einrichtungen? Wie sieht der Beitrag von offener Jugendarbeit zur Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen oder mit einem Migrationshintergrund aus?

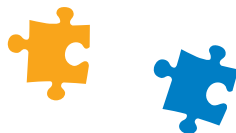
Der zunehmende Ausbau von Ganztagesbetreuung an Schulen verändert die Freizeitsituation von Kindern und Jugendlichen und wird damit gravierende Auswirkungen auf die offene Jugendarbeit haben.

Welcher Fortbildungsbedarf und Qualifizierungsbedarf ergibt sich aus all diesen Entwicklungen für die Zukunft?

Die zu beobachtenden Veränderungen und die daraus resultierenden Fragen lassen uns vermuten, dass bei der Fachberatung Jugendarbeit in den nächsten Jahren die Herausforderungen nicht ausbleiben werden. In diesem Sinne ... ein gutes Händchen!

MARTIN GESERICH ist Kreisjugendreferent im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, HÉCTOR SALA im Ortenaukreis (Baden-Württemberg)





Die Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg e.V.

Simone Liedtke ist Geschäftsführerin und Bildungsreferentin der Akademie der Jugendarbeit Baden-Württemberg e.V., die Fort- und Weiterbildungseinrichtung der Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Baden-Württemberg e.V. (AGJF) und des Landesjugendrings Baden-Württemberg e.V. (LJR). Diese Einrichtung qualifiziert seit 1992 haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen. Alle sechs Mitarbeiter/-innen haben Teilzeitstellen. Neben „Standards“ der Fortbildung werden in Veranstaltungen wie Fachtagen auch Themen aufgegriffen, die für die Weiterentwicklung der verbandlichen und offenen Jugendarbeit relevant sind.

OJA: Wie lässt sich euer Angebot beschreiben?

Liedtke: Wir bieten Fortbildungen für ehren- und hauptamtliche MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit an. Entweder zentral, d. h. z. B. in einer der anderen Jugendbildungsakademien in Baden-Württemberg, da wir kein eigenes Seminarhaus haben; oder wir kommen vor Ort mit unserem Angebot „Akademie mobil“. Bei unseren Angeboten für hauptamtliche Mitarbeiter/-innen orientieren wir uns an der Idee einer beruflichen Biographie, bei den Ehrenamtlichen an einer fachlichen Qualifizierungslaufbahn. D. h. wir machen Einführungsangebote z. B. für Ein-

steiger/innen in die Kinder- und Jugendarbeit bis hin zu Weiterbildungen, die auch einen Ausstieg aus dem Arbeitsfeld erleichtern können. Darüber hinaus gehören auch einzelne Projekte zu unserem Angebotsspektrum, wie aktuell z. B. das Projekt zum Kooperationsmanagement Jugendarbeit-Schule.

Eines unserer wichtigsten Angebote im Bereich Einführungen sind die Einführungskurse in die offene, kommunale, mobile und verbandliche Kinder- und Jugendarbeit, jeweils im Mai und November, mit denen wir jedes Jahr etwa 60–80 NeueinsteigerInnen erreichen. Die Einführungen werden zusammen mit dem Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) veranstaltet und zusammen mit den KooperationspartnerInnen AGJF, LJR und LAG Mobile Jugendarbeit/Streetwork durchgeführt. Die Kurse finden parallel am gleichen Ort und nach Arbeitsfeldern getrennt statt, immer wieder ergänzt durch thematische Einheiten oder Workshops, die für alle Felder gemeinsam angeboten werden. Früher waren diese Einführungen getrennte Seminarangebote, seit drei Jahren haben wir sie in einem mit allen Partnern neu erarbeiteten Gesamtkonzept zusammengelegt. Wir reagieren damit u. a. auch ein Stück weit auf die Entgrenzung des Arbeitsfelds und die Zunahme von Schnittstellenbereichen.

Neben diesen übergreifenden Einführungen für EinsteigerInnen bieten wir auch zum Teil bereichsbezogene Einführungen an, z. B. in die

geschlechterbezogene Arbeit oder in das Feld der Kooperation mit Schulen.

Neben den Einführungsangeboten gibt es unterschiedliche Fortbildungen zur beruflichen Qualifikation im Arbeitsfeld. Dabei unterscheiden wir zwischen Qualifikationen hinsichtlich der persönlichen und professionellen Entwicklung, Methodenrepertoire für die Praxis und Angeboten, die geeignet sind, die allgemeine Fachdiskussion voranzutreiben.

Zur Förderung der persönlichen Entwicklung gehören Angebote wie Zeitmanagement, Konfliktfähigkeit, die eigene berufliche Orientierung, das, was man auch als berufliche Schlüsselkompetenzen bezeichnen könnte. Außerdem geht es dabei um das Handwerkszeug, um konkret mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten. Hinsichtlich der Fachdiskussion werden z. B. Fachtage organisiert, wo verschiedene Themen wie Bildung, Medien, Kooperationen eher grundsätzlich und mit Blick auf einen Theorie-Praxis-Diskurs diskutiert werden.

Abgerundet wird dieses Gesamtangebot durch Weiterbildungen mit zertifizierten Abschlüssen. Im Schwerpunkt bieten wir hier Qualifizierungen für Führungs- und Leitungskräfte an, also Angebote, die z. B. von Kollegen/-innen besucht werden, die neue Leitungsfunktionen übernehmen oder die sich z. T. auch freiberuflich orientieren wollen. Hier wurde in den letzten Jahren einiges gemacht, z. B. Angebote zum systemischen Arbeiten, wie Beratung, Organisationsentwicklung oder einen Kurs des Coaching für Führungskräfte, mit dem auch im Rahmen eines Aufbaukurses eine Anerkennung als systemischer Coach der Systemischen Gesellschaft erworben werden kann.

Bei den ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen, v. a. der Jugendverbände, kümmern wir uns um den Bereich der Juleica-Auffrischung, die eigentliche Ausbildung machen die Jugendverbände selbst. Unsere Angebote werden v. a. von den Ehrenamtlichen der kleineren Verbände

Akademie der
Jugendarbeit
Baden-Württemberg e.V.

Mittler im Verband der
Jugendberufshilfen
Baden-Württemberg

Weiterbildung im Tandem Kooperations- management

Jugendarbeit und Schule

Modellprojekt

wahrgenommen. Diese werden vor allem mobil angeboten, d. h. wir kommen zu den Verbänden, oft auch im Rahmen von Veranstaltungen, die diese insgesamt selbst organisieren. Das kann auch einmal eine Jahrestagung sein, wo wir einen fachlichen Impuls geben. Dort geht es dann z. B. um Themen wie Verbandsentwicklung, Kinderschutz, Beteiligung, Öffentlichkeitsarbeit, Nachwuchsgewinnung, Kooperation Jugendarbeit-Schule, das Thema Bildung oder schwierige Kinder und Jugendliche.

OJA: Kannst du etwas zu den Größenordnungen hinsichtlich der unterschiedlichen Angebote sagen?

Liedtke: Wenn wir 2009 als Beispiel nehmen, dann hatten wir um die 50 Veranstaltungen mit gut 90 Fortbildungstagen und ca. 1.200 Teilnehmern, je die Hälfte davon nutzt unsere mobilen Fortbildungsangebote oder unsere zentralen Veranstaltungen. Hinzu kommen noch die Veranstaltungen, die in Zusammenhang mit unseren laufenden Projekten durchgeführt werden.

OJA: Hat sich der Trend zu eintägigen Veranstaltungen fortgesetzt?

Liedtke: Ja, der Trend ist ganz klar, an einem Tag möglichst viel an Input abzuholen. Man geht gerne auf Fachtage, u. a. auch, weil der Besuch dort oftmals nicht über den Fortbildungsetat abgewickelt werden muss, aber auch – das nehme ich zumindest so wahr – weil es den Druck gibt, soviel wie möglich an einem Tag aufsaugen zu wollen. Es ist den Kolleg/-innen auch zunehmend wichtiger, dass die Impulse möglichst schnell im Alltag umsetzbar sind. Es gibt eindeutig die Neigung und vielleicht auch weniger die Ressourcen, bei den Themen in mehrtägigen Angeboten in die Tiefe zu gehen.

Einerseits gehen wir in unserem Angebot darauf ein, z. B. mit unseren mobilen Fortbildungen. Andererseits sehen wir diesen Trend mit einer gewissen Sorge, da eine mehrtägige Fortbildung natürlich eine Qualität hat, die weder mit einer eintägigen Veranstaltung noch mit Fachtagen erreicht werden kann.

Weiterbildungen, die mit einem Zertifikat enden, die berufsqualifizierend wirken und persönliche Perspektiven eröffnen, sind da eine Ausnahme. Diese zeitlich recht umfangreichen Veranstaltungen – von sechs bis zwölf Tagen – werden in der Regel gut nach-

gefragt. Aber für die klassischen Drei-Tage-Fortbildungen muss man schon viel Werbung machen, da würde ich mir als Veranstalterin mehr Resonanz wünschen.

OJA: Was heißt „Entgrenzung des Arbeitsfeldes“?

Liedtke: Wir nehmen in Fortbildungen zum Teil wahr, dass Kolleg/-innen diffuse Stellenbeschreibungen haben. Dass sie oft mehrere Arbeitsaufträge parallel leisten müssen, z. B. offene und aufsuchende Arbeit, was ja noch gut machbar ist. Das wird dann aber manchmal kombiniert mit einem Deputat für Schulsozialarbeit, für Jugendhilfe, kommunalen Aufgaben, wie die Beratung der Jugendverbände, die Organisation von Ferienprogrammen. Meist sind das dann auch noch Teilzeitstellen. Vor allem von Kolleg/-innen im ländlichen Bereich hören wir das. Offensichtlich wollen manche kleinere Gemeinden die „Eier legende Wollmilchsau“. In den Städten wiederum ist es eher so, dass die MitarbeiterInnen berichten, dass ihre Einrichtungen in die Kinderbetreuung oder die Kernzeitenbetreuung eingestiegen sind, auch die Kombination offene Arbeit und Schulsozialarbeit wird offensichtlich häufiger.

Einerseits halte ich es teilweise für eine sinnvolle Entwicklung, mit Schnittmengen in den Arbeitsfeldern flexibel und zum Wohl der Kinder und Jugendlichen zu arbeiten. Andererseits halte ich es dann für gefährlich, wenn die Ressourcen nicht bereit gestellt werden, die für eine professionelle Schnittstellenarbeit notwendig sind. Oder wenn die konzeptionellen Zuschnitte nicht mehr deutlich sind und die fachlichen Erfordernisse der jeweiligen Arbeitsbereiche verschwimmen.

Die Mitarbeiter/-innen müssen oft für ein klares Stellenprofil kämpfen, dafür dass eindeutig definiert wird, welche Schwerpunkte sie mit ihren 75% oder 50% setzen sollen. Und

die Gefahr besteht natürlich, dass sich der Kostendruck und nicht die fachlichen Standards der Kinder- und Jugendarbeit durchsetzen. Ein weiteres Problem entsteht dann, wenn die Kolleg/-innen ohne deutliches Professionsverständnis von Jugendarbeit aus den Ausbildungsstätten kommen – was durch die neuen Studiengänge begünstigt wird.

OJA: Werden solche Erfahrungen an die AGJF und den LJR vermittelt und greifen die das politisch auf?

Liedtke: Das berichten wir natürlich unseren Trägern. Die AGJF und der Landesjugendring nehmen hier ihren politischen Auftrag zur Interessensvertretung sehr ernst. Bei uns finden solche Erfahrungen in Konzeptentwicklungen Berücksichtigung, z. B. fließen solche Dinge in das Konzept für die Einführungskurse ein. Da wurden auch viele Diskussionen geführt mit unserem Mitveranstalter, dem Kommunalverband für Jugend und Soziales, und mit unseren anderen Kooperationspartnern.

OJA: Wie mischt ihr euch als Fortbildungsträger in die allgemeine Fachdiskussion ein, welche Themen waren in jüngster Zeit relevant?

Liedtke: Immer noch zentral in der Diskussion sind Jugendarbeit und Bildung, insbesondere im Zusammenhang mit dem Komplex Kooperation Jugendarbeit und Schule. Aktuell relevant sind auch die Thesen und Befunde aus der Expertise von THOMAS RAUSCHENBACH zur Lage und Zukunft der Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Hier wird zurzeit kräftig diskutiert, sowohl, was die Befunde zu Potenzialen der Kinder- und Jugendarbeit betrifft, als auch seine Aussagen und Empfehlungen zur Jugendarbeit als Bildungspartner

Mitläuferinnen & Macherinnen

Mädchen und
rechtsextreme
Orientierungen

Fachtag am 28. Januar 2010 in Stuttgart



von Schulen. Sein Konzept der Alltagsbildung z. B. finde ich superspannend, da es die eigene Bildungsqualität der Kinder- und Jugendarbeit noch einmal klar herausstellt.

Das beschäftigt die Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg aktuell enorm. Und es sind auch weitere Veranstaltungen dazu geplant, z. B. auch auf dem Deutschen Kinder- und Jugendhilfetag, der nächstes Jahr in Stuttgart stattfinden wird.

Außerdem ist ja derzeit auch ein Gesamtbildungskonzept für Baden-Württemberg in Arbeit.

Weitere für die Fachdiskussion relevante Themen waren aktuell z. B. der Kinderschutz und der Schutzauftrag der Kinder- und Jugendarbeit, Fragen der Zunahme von Alltagsrassismus, von Chancengleichheit, Integration, Innovation in der Jugendarbeit, Zunahmen von Konfliktpotential, Veränderungen bei Zielgruppen, usw. Natürlich auch die Finanzkrise und ihre Folgen für die Jugendarbeit. Als Fortbildungsträger mischen wir uns über Fachtage, Projekte oder Fortbildungsangebote ein, in denen wir versuchen, solche aktuellen Themen aufzugreifen und in Veranstaltungen Diskussionsräume dafür zu schaffen.

OJA: Was treibt die Jugendverbände um?

Liedtke: Ein großes Thema bei den Verbänden ist die Gewinnung von Ehrenamtlichen, die teilweise im Zusammenhang mit demographischen Entwicklungen diskutiert wird oder auch in Verbindung mit der Ganztageschule und dem G8. Erstens schrumpft die potentielle Zielgruppe und die weniger werdenden Kinder und Jugendlichen haben zunehmend weniger Zeit. Befürchtet wird, dass das dazu führen kann, dass die Kinder und Jugendlichen wegbleiben, weil sie keine Zeit mehr haben oder weil die Verbände nicht genügend den „Nerv“ oder das Interesse treffen. Viele befürchten auch, dass man vermehrt an die Schulen gehen müsste, dass dies aber mit dem gleichzeitig schwindenden Potenzial an Ehrenamtlichen schwer zu leisten ist. Dies ist sicher ein zentrales Thema.

Zwar berichten die Verbände meines Wissens nicht aktuell von nachlassendem Interesse bei Kindern und Jugendlichen, weder was Mitglieder noch was Ehrenamtliche betrifft, aber viele befürchten dies für die Zukunft. Die Sorge besteht, dass die Bereitschaft, sich zu binden und von Generation zu Generation auch ehrenamtlich Aufgaben zu übernehmen, nachlassen wird.

Dann sind Fragen der eigenen Verbandsentwicklung ein zentrales Thema, oder die Frage nach Wertekommunikation, vor allem auch bei den konfessionellen Verbänden. Oder wie verortet man sich in den neuen Medien? Und – wie schon erwähnt – die Arbeit mit „schwierigen“ Kindern und Jugendlichen, mit erzieherischen Herausforderungen, das wird für die Ehrenamtlichen zunehmend ein Thema. Es gibt immer mehr Konflikte oder Problemlagen, die von einer wachsenden Zahl von Kindern und Jugendlichen in die Freizeitarbeit hineingetragen wird. Wie kann man die Angebote zuschneiden oder gestalten, damit man niemand ausgrenzen muss? Nachhaltige Entwicklung ist ebenfalls ein Thema, wie positioniert man sich in Sachen Migration, Umweltschutz? Der Bereich Finanzierung und knappe Ressourcen – u. a. für die Begleitung von Ehrenamtlichen - ist außerdem sehr präsent.

Für beide Bereiche, die offene und verbandliche Arbeit, ist auch Beteiligung ein wichtiges Thema. Dazu gab es vor einiger Zeit von uns ein großes Kooperationsprojekt mit dem Landesjugendring, das vom Kultusministerium finanziert wurde und in das wir ziemlich viel Energie gesteckt haben. Es wurde eine eigene Homepage als Arbeitshilfe erarbeitet und es fanden zahlreiche Veranstaltungen statt. Das Thema ist jedoch längst noch nicht ausgereizt und gewinnt zunehmend mehr an Aktualität, nicht nur für die Verbände.

Auch treffen die SINUS-Milieustudien bei den Verbänden seit etwa zwei Jahren auf großes Interesse. Mit den Sinus-Milieustudien erhofft man sich insbesondere Erkenntnisse darüber, wie die Arbeit zielgruppengerechter gestaltet werden kann, bzw. wie neue Zielgruppen erschlossen werden können. Ausgangspunkt war zunächst eine Studie, die vom BDKJ in Auftrag gegeben wurde. Deren Ergebnisse wurden u. a. auf einem von uns initiierten Fachtag letztes Jahr vorgestellt und diskutiert. Zu diesem und dem diesjährigen

Fachtag kamen jeweils über 200 bis 300 Leute. Auch für 2011 ist wieder ein Sinus-Fachtag mit unseren KooperationspartnerInnen zusammen angedacht. Eine Herausforderung aus meiner Sicht ist hier noch, wie es gelingen kann, dass die Erkenntnisse über die beschriebenen Milieus für die Praxis der Kinder- und Jugendarbeit konkret nutzbar gemacht werden können.

OJA: Wie werdet ihr als Akademie im Hinblick auf diese Zukunftsfragen von den Verbänden in Anspruch genommen?

Liedtke: Wir greifen einige dieser Fragen in Tagungen oder Fachtagen auf. Bei unseren Fortbildungen vermitteln wir allerdings in erster Linie Handwerkszeug oder setzen einzelne fachliche Impulse. Um die politische Diskussion der grundsätzlichen Fragen kümmern sich unsere Trägerorganisationen.

Wir schauen danach, dass wir Qualifizierungen vermitteln, um solche Zukunftsfragen gut diskutieren zu können, also z.B. durch Angebote im Feld Moderation, Medien, Sitzungsgestaltung oder Verbandsentwicklung. Oder Workshops, wie Sitzungen auf lebendige Weise gestaltet werden können, solche Sachen.

OJA: Es gab ja in der Vergangenheit einen großen Geschäftszweig im Bereich der neuen Medien. Was ist daraus geworden?

Liedtke: Das ist immer noch einer unserer Schwerpunkte, z.B. mit dem Jugendarbeitsnetz, einem Kernbereich von uns, als ein Online-Serviceangebot.

Im Fortbildungsbereich haben rein technische Qualifizierungsangebote nach dem Muster „BW-inForm“ eher nachgelassen, dafür werden kreative Anwender- oder Nutzungsangebote gern in Anspruch genommen. Und hier machen wir auch gezielte Fachtage.

Wie ticken Jugendliche in Migrantenumilieus?



Fachtag zur Sinus-Studie über Jugendliche in Migrantenumilieus
01. Oktober 2010
in Stuttgart

Das Know-How für den Umgang mit einzelnen Programmen z.B. ist unten angekommen, da gibt es in fast allen Einrichtungen und bei allen Trägern inzwischen Leute, die fit sind. Auf Interesse stoßen meist Fachtage, bei denen es um grundsätzliche Fragen geht, z.B. zu Internetsicherheit oder Kommunikation im Web 2.0. Zentrale Fragen sind etwa: Wie schütze ich mich vor der Datenflut, wie gehe ich mit Communities um, was mache ich mit Facebook, wie trete ich da auf, wie schütze ich

meine Privatsphäre, wie trete ich online als Verein oder Verband auf? Wie kann ich aber auch mit Jugendlichen und Leuten aus der Jugendarbeit in Kontakt kommen? Ein konstant nachgefragtes Thema ist auch Sicherheit und Recht im Netz.

Bei Veranstaltungen ist weniger die Technik interessant, sondern eher Möglichkeiten, aber auch Gefahren oder Befürchtungen. Also eher die grundsätzlichen Fragen: Welche gesellschaftlichen Veränderungen ergeben sich daraus? Solche Fachtagungen haben gute Resonanz, gerade auch bei Verbänden. Wir haben hier einige zum Teil in Kooperation mit der Jugendstiftung Baden-Württemberg und den Landesorganisationen durchgeführt. 2011 wollen wir mit einer Reihe von Workshops solchen Fragen weiter nachgehen und den Bedarf an Qualifizierungen weiter konkretisieren.

OJA: Spürt ihr schon die finanziellen Einschränkungen in den Haushalten?

Liedtke: Wir selbst merken, was die Teilnehmerzahlen insgesamt betrifft, davon noch überraschend wenig. Ausnahmen sind die dreitägigen Fortbildungsangebote. Da merkt man schon, dass viele Träger bei Fortbildungen mehr zwischen Pflicht und Kür unterscheiden (müssen). Oder auch mehr selbst machen. Es gibt Themen, die so drängend sind und so auf dem Präsentierteller liegen, dass die Resonanz da ist. Aber es gibt auch Themen, wo der Druck nicht oder noch nicht so groß ist.

Diese Entwicklung hält aber schon seit einiger Zeit an. Früher haben sich die Kolleg/-innen über verschiedene Fortbildungen eher rundum das notwendige Handwerkszeug für die Praxis geholt. Das ist nicht mehr so. Ich nehme an, dass dies auch mit den enger werdenden Fortbildungsetats zu tun hat. Oder mit den enger gewordenen zeitlichen Ressourcen durch die Zunahme an Teilzeitstellen. Also

orientiert man sich eher daran, was aktuell unter den Nägeln brennt. Oder man macht eine umfangreichere Weiterbildung.

Bei diesen Angeboten bemerken wir, dass die Kolleg/-innen mehr aus der eigenen Tasche zahlen. Wir kommen dem dann entgegen, indem alle denkbaren Formen der Ratenzahlung möglich sind. Immer öfter ist es auch so, dass die Träger nur Kursgebühren bezahlen und die Teilnehmer/-innen für Unterkunft und Verpflegung selbst aufkommen müssen, oft auch für die Fahrtkosten. Manche müssen auch Urlaub nehmen, im Zweifelsfall unbezahlt.

OJA: Gibt es für nächstes Jahr ein interessantes, neues Vorhaben?

Liedtke: Wir legen eine neue Reihe auf, die wir „Akademie im Glashaus“ nennen. Das sollen Impulsveranstaltungen werden, die etwa drei Stunden gehen werden. Dazu laden wir Fachleute und WissenschaftlerInnen ein, die ein Forschungsprojekt oder interessante neue Ideen vorstellen.

Wir wollen dazu einen neuen Dialog zwischen Theorie und Praxis anregen. Es sind ganz unterschiedliche Themen geplant, z.B. eine Studie von der Uni Tübingen zum Rauschtrinken von Jugendlichen, die zu interessanten Ergebnissen kommt. Die das Phänomen als sozio-kulturellen Protest interpretieren. Dies finde ich einen interessanten Blickwinkel, über den sich m.E. eine Diskussion lohnt. Oder die Expertise von Thomas Rauschenbach, neue Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung oder neue Ansätze der feministischen Mädchenarbeit, Themen wie Neurobiologie usw. Solche Dinge wollen wir in den Veranstaltungen mit Leuten aus der Praxis und Forschung oder Lehre zusammen diskutieren.

Das ist eine Idee, um die Fachdiskussion anzuregen, um einerseits fachliche Tiefe her-

zustellen und Raum für Impulse zu schaffen, andererseits aber auch Rücksicht darauf zu nehmen, dass die Kollegen/-innen einfach immer weniger Zeit für Fortbildungen oder das Lesen von Fachbüchern haben.

OJA: Wenn du machen könntest, was Du willst, unabhängig von deiner Zeit oder deinem Haushalt: Was wäre dein Anliegen?

Liedtke: Ich würde sehr gerne an der Bildungsqualität der Kinder- und Jugendarbeit weiter stricken. Dazu Module anbieten, eine Art Labor mit Qualifizierungsthemen, durch die sich Jugendarbeit weiterentwickeln kann. Wie kann das freie, selbstbestimmte Lernen in der Kinder- und Jugendarbeit mehr gefördert werden, bei all den Problemen und gesellschaftlichen Herausforderungen, die auf die Einrichtungen einwirken? Wie können das Prinzip Freiraum und die Potenziale der Jugendarbeit noch mehr genutzt und sichtbar werden - auch in der eigenen Einrichtung? Ich finde es schade, wenn Jugendarbeiter/-innen in ihrer Arbeit nicht sehen (können), was Freiraum bedeuten kann, wie wichtig dieser Experimentierraum für die Persönlichkeitsentwicklung ist.

So eine Mischung von Fortbildungen zu professioneller Haltung, Jugendarbeit als Beziehungsarbeit und Bildungsqualität, dazu etwas

zu entwickeln, hätte ich große Lust. Wie sich Kinder- und Jugendarbeit zur Erziehung positioniert und zur Wertekommunikation, nicht von oben nach unten, sondern im Dialog miteinander: Wie müssen wir heute Kinder und Jugendliche in der Jugendarbeit begleiten, dass sie ihr Leben auf eine gute Weise gestalten können? Was bedeutet heute die Formel „Offenheit und Halt“ von LOTHAR BÖHNISCH? Oder mit Burkhard Müller gesprochen: Wie sieht ein gutes Siedler- und Trapperkonzept im Alltag der Kinder- und Jugendarbeit heute aus?

Also dazu hätte ich große Lust, eine „Jugendarbeitstheoriegestützte“ Fortbildungsreihe zu professionellem Handeln. Ohne Checklisten zur schnellen Problembehebung oder schnelle Handlungsrezepte und mit viel Zeit für konzeptionelle Überlegungen. Für EinsteigerInnen, weil Jugendarbeitstheorie in der Ausbildung keine große Rolle mehr spielt, und für gestandene MitarbeiterInnen, da MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit immer älter werden und vielleicht wieder neue Anregungen für ihren Alltag brauchen. Und weil bei knappen Zeitressourcen Fachbuchlesen zum Luxus wird.

OJA: Simone, vielen Dank, dass Du dir die Zeit genommen hast.

www.jugendakademie-bw.de

Von der Arbeit mit Jungen zur Jugendarbeit: Ein Praxis begleitendes Fortbildungsangebot für Fachmänner stellt sich vor

„Mein Träger, auch einige Kolleginnen sagen: ‚Kümmere Dich mal um die Jungs!‘ ... dabei arbeite ich doch schon viele Jahre mit Jungs – ist das keine Jungenarbeit?“

„Immer wieder sind es die Jungs, die Probleme machen – aber was ist eigentlich mit den Jungen, die nicht auffallen: Brauchen die auch Jungenarbeit?“

„Mit welchen Methoden kann ich Jungs erreichen – Fußball geht scheinbar immer, aber da muss es doch noch mehr geben?“

„Was heißt eigentlich: In der Jungenarbeit ist meine Haltung als Fachmann gefragt?“

Bis zum Ende des letzten Jahrtausends haben Fachmänner eher vereinzelt begonnen, mit geschlechtsbezogener Pädagogik jungenspezifisch zu wirken. Antrieb war dabei vor allem die persönliche Motivation der Akteure, die die Erfahrung machten, dass manchmal das „gewisse Etwas“ in der Arbeit mit Jungen fehlte, Zugänge nicht funktionierten und/oder Fragen an die eigene (Vorbild-)Rolle als Fachmann aufkamen.

Seitdem ist, auch durch gesetzliche Vorgaben und damit einhergehende Fördervorgaben – geschlechtsbezogene Arbeit ist als Querschnittsaufgabe im Kinder- und Jugendförderplan des Landes Nordrhein-Westfalen verankert – die Nachfrage nach Jungenarbeit in Nordrhein-Westfalen kontinuierlich gestiegen und wächst auch die Zahl der Träger, die geschlechtsbezogene Angebote für Jungen einrichten und die eigenen Fachkräfte deshalb fachlich schulen lassen wollen. Sie haben erkannt: „Wir arbeiten zwar tagtäglich mit

Jungen – doch ist die Arbeit mit Jungen nicht schon Jungenarbeit.“

In der geschlechtsbezogenen Jungenarbeit geht es um Grenzen und um Sensibilisierung, um Erfahrungsräume, den Zugang zu Bedürfnissen, Gefühlen und Stärken von Jungen, um Selbstbewusstsein ohne Fassade – um einen reflektierten Zugang auf Jungen und deren Lebens- und Problemlagen. Gefragt sind deshalb Qualifizierungsprozesse, die interessierten Fachmännern den Einstieg in die Jungenarbeit eröffnen und deutlich machen, was geschlechtsbezogene Jungenarbeit ist und welche Rolle die eigene Persönlichkeit als Fachmann spielen kann.

Mit dem Praxis begleitenden Fortbildungskurs „Von der Arbeit mit Jungen zur Jungenarbeit“ – das Konzept wurde im Zeitraum 2000 bis 2002 von der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit in Nordrhein-Westfalen e.V. im Auftrag des ehemaligen Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen entwickelt – wird dieser Bedarf aufgegriffen. Das Ziel des Fortbildungsangebotes ist es, Qualifizierungsprozesse in Gang zu setzen, die zu einer mittel- und langfristigen Etablierung geschlechtsbezogener Arbeit im Sinne einer Querschnittsaufgabe der Kinder- und Jugendhilfe führen. Der Landschaftsverband Rheinland/Landesjugendamt bietet diesen Kurs, in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit in NRW e.V., seit 2003 jährlich an. Zielgruppe sind männliche Fachkräfte aus u. a. den Bereichen Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, Hilfen zur Erziehung,



Tageseinrichtungen für Kinder, aber auch dem Bereich Schule².

Inhalte des Fortbildungskonzeptes

Die Fortbildung vermittelt den Fachkräften Grundlagen geschlechtsbezogener pädagogischer Arbeit mit Jungen. Hierzu gehört die Auseinandersetzung mit dem Modell kultureller Zweigeschlechtlichkeit und einer gesellschaftlichen Realität, in der Mädchen und Jungen, Männern und Frauen je nach Geschlecht unterschiedliche Lebenskonzepte und -räume, Verhaltensweisen und Wertigkeiten zugeschrieben werden. Einsichtig und nachvollziehbar werden soll das Ziel geschlechtsbezogener pädagogischer Arbeit: Dieses Geschlechterverhältnis und die Folgen für das Verhalten männlicher Heranwachsender kritisch zu reflektieren und Jungen und

junge Männer in der Entwicklung zu emotional lebendigen, sozial verantwortlichen und selbstreflexiven Persönlichkeiten zu unterstützen – als Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter.

Im Verlauf der Fortbildung sollen die Fachmänner erkennen, dass Jungenarbeit keine Methode ist, sondern eine Haltung und Sichtweise, die in geschlechtshomogenen wie geschlechtsgemischten Praxisfeldern wirksam werden kann. Das soziale Geschlecht wird als zentrale Kategorie in den Blick genommen.

Jungenarbeit bedeutet die fachkundige Begegnung erwachsener Pädagogen mit Jungen, eine Unterstützung bei der Mann-Werdung. Neben methodischen Kompetenzen steht vor allem die Persönlichkeit des Jungenarbeiters im Mittelpunkt der geschlechtsbezogenen Arbeit. Eine wichtige Voraussetzung für qualifizierte Jungenarbeit ist deshalb die gezielte Auseinandersetzung mit dem eigenen Mann-

Sein und der eigenen Mann-Werdung. Dazu gehört das Wahrnehmen der eigenen Person in ihren geschlechtsspezifischen Anteilen, die Reflexion des Selbstbildes als (Fach-)Mann sowie der Beziehungen und Einstellungen zu Jungen und Männern, Mädchen und Frauen: Fragen, die im Mittelpunkt der gruppendynamischen Fortbildungsprozesse stehen.

Das Bild von Jungen in der Jungenarbeit

Zentrales Anliegen der Jungenarbeit ist es, mit Jungen an Themen und Inhalten zu arbeiten, die sie für sich selbst als wichtig und für ihr Leben als relevant erleben. Jungen und junge Männer sollen in allen Belangen ernst genommen werden, mit den Hoffnungen, Ängsten, Wünschen und Problemen, die sie selber haben, ebenso wie mit den Problemen, die sie anderen bereiten. Das erfordert eine hohe Deutungskompetenz seitens der Jungenarbeiter. Dabei kommt ein ganzheitlicher gestaltpädagogischer Ansatz zum Tragen, der die Jungen so annimmt wie sie sind – und nicht, wie sie aus Sicht der Erwachsenen sein sollen.

Dieser Ansatz korrespondiert jedoch nicht immer mit den Aufträgen an Jungenarbeit(-er)! Wenn Jungenarbeit angefragt oder eingefordert wird, erhält sie oft den Auftrag, einzelne Jungen (wieder) gemeinschaftstüchtig, ausbildungs- oder lernfähig zu machen und die soziale Atmosphäre unter Jungen und/oder zwischen Jungen und Mädchen und/oder zwischen Jungen und Fachkräften zu verbessern.

In dem Selbstverständnis von Jungenarbeit, das dem Fortbildungskonzept zu Grunde liegt, besteht die pädagogische Aufgabe zunächst einmal aber nicht in der Korrektur einzelner „fehlgeschlagener“ Sozialisationsprozesse, sondern darin, als Begleitung der Jungen bei ihrer Mannwerdung den Druck rigider Idealbilder von Männlichkeit abzubauen und das Selbstwertgefühl der Jungen zu stärken, ohne dass diese auf die Abwertung anderer angewiesen sind.

Dabei soll nicht geleugnet werden, dass Jungen im pädagogischen Alltag wie in der Öffentlichkeit sozial auffälliger sind als Mädchen und tendenziell unverhältnismäßig viel Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Leidtragende des Gebarens der auffälligen Jungen sind oft genug Mädchen. Doch ebenso machtvoll behindern Jungen andere Jungen in ihrer Entfaltung. Opfer von Jungengewalt sind gerade auch Jungen; deshalb brauchen Jungen eine einfühlsame Unterstützung, damit sie aus dem Erleben ihrer eigenen Begrenztheit heraus ein eigenes Selbstwertgefühl entwickeln können.

Die Module des Fortbildungskonzeptes

Das Fortbildungskonzept besteht aus drei Modulen, in deren Verlauf diese Grundlagen und das methodische Know-how vermittelt werden:

- ▶ Das Qualifizierungsmodul (Dauer: fünf Tage³) dient der Grundausbildung der Fachkräfte. Den Teilnehmern werden die Grundlagen geschlechtsbezogener Arbeit vermittelt, es werden Methoden für die praktische Jungenarbeit vorgestellt und erprobt, und es werden gemeinsam konkrete Schritte für die Umsetzung geschlechtsbezogener Angebote in den jeweiligen Handlungsfeldern der Teilnehmer geplant.
- ▶ Das Praxismodul (Dauer: ca. sechs Monate): Die Teilnehmer haben die Aufgabe, in ihren jeweiligen Praxisfeldern Gelerntes umzusetzen und Projekte mit Jungen durchzuführen. Das Praxismodul dient dazu, gelerntes Wissen praktisch auszubauen und zu verfestigen – und geschlechtsbezogene Angebote in den jeweiligen Arbeitsfeldern zu verankern. Parallel sollen regionale Facharbeitskreise für die kollegiale Beratung aufgebaut werden und soll Jungenarbeit in den jeweiligen Einrichtungen verankert werden.

- Das Reflexionsmodul (Dauer: zwei Tage): Die Teilnehmergruppe kommt erneut zusammen, um die im Praxismodul gemachten Erfahrungen zu reflektieren, aufgetretenen Fragen zu klären, spezifische Themen zu vertiefen. Die durchgeführten Projekte werden im Teilnehmerkreis kollegial beraten.

Das gesamte Fortbildungskonzept mit vertiefenden Erläuterungen zu den konzeptionellen Grundlagen geschlechtsbezogener Arbeit, Aussagen zu den Praxisfeldern Jugendhilfe, Schule und Jugendarbeit im Sportverein sowie dem konkreten Fortbildungsprogramm (mit beispielhaften Übungen) ist in der Publikation „Emanzipation hat zwei Gesichter“ des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW dokumentiert.⁴

Die Qualifizierung von Fachmännern – Erfahrungen der Fortbildner⁵

Wir blicken hier zurück auf – die beiden Kurse in der Entwicklungs- und Erprobungsphase 2000 bis 2002 mitgerechnet – insgesamt vier Jahre Fortbildungsarbeit mit interessierten und engagierten Fachmännern, die ihr professionelles Handeln und Selbstverständnis unter geschlechtsbezogenen Gesichtspunkten qualifiziert haben. Wir wollen auf Anforderungen und Chancen für die Teilnehmer und für die Verankerung von Jugendarbeit in der Praxis hinweisen; vor allem aber wollen wir Fachmänner neugierig machen.

Die Motivation der Teilnehmer

In den ersten Kursen machten wir als Referenten die Erfahrung, dass die teilnehmenden Männer aus eigenem Antrieb und mit einer hohen Motivation gekommen waren.

Das nachfolgende Schaubild bietet einen Überblick über die Inhalte der Module ...

QUALIFIZIERUNGSMODUL			
Interessen und Bedarfe von Jungen: Pädagogische Ziele, Freiräume, Identitätsentwicklungsprozesse, Emanzipation von Rollenzuschreibungen „unter einen Hut bringen“ – und einen „neuen“ Blick auf Jungen ausprobieren	Methoden: Erweiterung des eigenen „Handwerkskoffers“ der Jugendarbeit – zu Themen wie Sexualität, Gewalt, Selbstbehauptung, Erlebnis, Teamtraining u.v.m.	Männliche Rollen(erwartungen) und Haltungen in der Gesellschaft, mit Blick auf Jungen – und die eigene Vorbildfunktion (Rollen- und Handlungskompetenz)	Arbeits-Kontext-Klärung: Wo bin ich tätig (Handlungsfeld, Ziele, Organisation/ Einrichtung, Träger, Team) – was bedeutet das für meine Jugendarbeit

... sowie Vorbereitung/Planung der Praxisphase

PRAXISMODUL	
Die Teilnehmer sollen in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern: <ul style="list-style-type: none"> • ein konkretes Projekt/Angebot für Jungen planen, • durchführen, • evaluieren und in einem Praxisbericht dokumentieren 	Parallel dazu sollen sie: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sich in selbst organisierten Regionalgruppen treffen und Erfahrungen kollegial beraten. 2. Jugendarbeit in ihren Teams/Einrichtungen zum Thema machen.

REFLEXIONSMODUL		
Präsentation der Praxisberichte in der Lerngruppe	Kollegiale Beratung eigener Erfahrungen und Fragen	Ausblick: Wie geht es weiter mit meiner Jugendarbeit?

Ihre sehr hohe Bereitschaft, sich auf das Thema Jungenarbeit einzulassen, hatte mehrere Ursprünge:

- ▶ Schon gemachte, eigene, positive Erfahrungen in der Jungenarbeit.
- ▶ Eine Verwurzelung in der „Männerbewegung“, verbunden mit dem Anspruch, Jungen geschlechtsspezifische Angebote machen zu wollen.
- ▶ Die konkrete Suche nach neuen Zugängen für Jungen, mit denen die Männer im Alltag zusammengearbeitet haben, um das eigene pädagogische Handlungskonzept zu erweitern.

Dies änderte sich in den letzten beiden Jahren. Bei gleich bleibender hoher Motivation der Mitarbeit fiel doch deutlich auf, dass mehr und mehr Männer zu dieser Ausbildung geschickt werden.

Als Referenten sehen wir diese Entwicklung mit einem lachenden und einem weinenden Auge: Einerseits wird deutlich, dass mehr und mehr Institutionen und Träger sich dem Thema Jungenarbeit öffnen; Männer und Frauen in leitenden Funktionen haben erkannt, wie wichtig dieser Aspekt der pädagogischen Arbeit für ihre Einrichtungen mittlerweile geworden ist. Auf der anderen Seite haben wir so Männer in den Gruppen, die hier das erste Mal mit „geschlechtsspezifischer pädagogischer Arbeit“ Erfahrungen sammeln. Dadurch sind die Kursteile, in denen theoretische Grundlagen vermittelt werden, zwangsläufig gewachsen.

Was ist Jungenarbeit?

So ist auch die Frage nach einer klaren Definition von Jungenarbeit zu verstehen, die immer öfter und nachdrücklicher von den Teilnehmern gestellt wird. In den ersten Kursen brachten die meisten Männer noch eine ei-

gene Definition und ein eigenes Bild von der Arbeit mit Jungen mit. Die Diskussion drehte sich darum, welche Definition nun die bessere bzw. die umfassendere sei. Das hat sich mit der Zeit verändert. Der Wunsch nach klaren Begrifflichkeiten und klaren Perspektiven ist eindeutig gewachsen.

In ihren Einrichtungen haben die teilnehmenden Männer mittlerweile oft den Auftrag, die Kollegen, aber auch die Kolleginnen in Sachen Jungenarbeit zu beraten und weiterzubilden. Sie nehmen somit nicht nur zur eigenen Fortbildung an dem Kurs teil, sondern haben zudem einen Multiplikatorenauftrag des Teams und/oder Trägers.

Was sich im Verlauf der Jahre weiterhin stark verändert hat, ist die Bereitschaft der Männer, im Verlauf des Praxismoduls ein sehr gutes Jungen-Projekt zu entwickeln. Waren es am Anfang oft Projekte, die sich unmittelbar auf konkrete Arbeitszusammenhänge bezogen, so planten die Teilnehmer im Laufe der Zeit immer spezifischere Projekte, die den Arbeitsalltag in den Einrichtungen zu sprengen drohten. Die Projektideen wurden immer jungenspezifischer, die Elemente Bewegung, Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverständnis als zukünftiger Mann, aber auch gruppenspezifische Aspekte in reinen Jungengruppen und das Thema Aggression/Gewalt fanden mehr und mehr Berücksichtigung.

War es am Anfang so, dass die Jungenarbeit an den Alltag angepasst wurde, so ist die Entwicklung ganz klar dahingehend, dass mehr und mehr überlegt wird: „Was brauchen die Jungen in meiner Institution denn wirklich?“ Muss es noch ein erlebnispädagogisches Angebot mehr sein, oder ist eine Wanderung mit fünf Jungen über einen langen Zeitpunkt nicht besser geeignet, um mit ihnen in Kontakt zu kommen? – Mit der wachsenden Öffnung der Einrichtungen für geschlechtsbezogene Arbeit scheint auch mehr möglich zu sein.

Strukturen schaffen

Ein anderer Erklärungszugang ist, dass wir als Leiter im Fortbildungsverlauf verstärkt darauf achten, dass Jungenarbeit langfristige in den Einrichtungen der Teilnehmer etabliert wird. In der Planung und Durchführung des Praxismoduls bekommt dieser Aspekt mehr und mehr Gewicht.

Durch die stärkere Nutzung des Internets (E-Mails) können sich die Teilnehmer untereinander besser austauschen und unterstützen. Dieser Effekt wird dadurch verstärkt, dass es immer mehr regionale Jungenarbeitskreise gibt, die funktionieren und es geschafft haben, einen festen Rahmen für ihre Treffen zu entwickeln. Die Facharbeitskreise sind eine wichtige Ressource für die Teilnehmer, erlauben sie doch den kontinuierlichen kollegialen Austausch mit anderen Jungenarbeitern aus der Region.

Die Entwicklung der regionalen Arbeitskreise zeigen, dass u. a. die Aktivitäten der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit langsam Früchte tragen. Auch durch die fortführenden Konferenzen „Praxis der Jungenarbeit“ der Landesjugendämter wächst mehr und mehr eine sehr breite Szene von Jungenarbeitern, die feste Treffpunkte im Jahr haben und sich so austauschen und weiterbilden können. Einzelne Teilnehmer der ersten beiden Kurse (aus 2000 und 2001) präsentieren inzwischen bei den Konferenzen ihre Jungenarbeit – und bringen neue Männer aus ihrer Region mit. Der „Schneeballeffekt“, ausgehend von den Seminaren, reift; und der Fortbildungskurs wird so weiter empfohlen.

Was ist gute Jungenarbeit?

Diskutierte man in Fachkreisen Anfang der 90er Jahre vor allem über „antisexistische, reflektierte, parteiliche, neue Jungenarbeit“, so wird die Frage nach falscher oder richtiger Jungenarbeit von den Teilnehmern der Kurse heute ganz anders angegangen. Sie interessieren sich nicht für das richtige „Label“,

sondern für gute Praxis, wenn sie fragen: Wie mache ich das denn richtig in meiner Arbeit mit den Jungen? Welche Fehler darf ich auf keinen Fall machen? Woran merke ich, dass meine Arbeit gut und auch „richtig“ ist?

Die Männer suchen nach Sicherheit in ihrem Bemühen, dieser scheinbar neuen Richtung der Pädagogik gerecht zu werden. Diese Sicherheit können wir ihnen als Referenten allerdings nur bedingt geben. Wir können nicht einschätzen und überblicken, wie die Teilnehmer vor Ort pädagogisch arbeiten und handeln. Uns obliegt nicht, ihre Qualifikation als Pädagogen zu bewerten. Doch scheint gerade da ein großes Bedürfnis zu bestehen. Was fehlt, ist die Sicherheit der eigenen Rolle und der daraus entstehenden pädagogischen Handlungen.

Hinzu kommt, dass wir als Fortbildungsleiter die Rahmenbedingungen der jeweiligen Einrichtung nicht innerhalb der Fortbildung komplett auf Jungenarbeit hin supervidieren können. Hier kommen wir wieder zu dem Punkt, mit welchem Auftrag die jeweilige Einrichtung ihren Mitarbeiter zum Kurs geschickt hat, ob und wie die Männer diesen Auftrag übernehmen und wie ihre Position im Team, innerhalb der Hierarchie der Einrichtung ansonsten ist. – Wie gesagt: Das Thema „Verankerung von Jungenarbeit“ nimmt heute einen größeren Bereich in unserer Fortbildungsarbeit ein.

Fachmänner unter sich

Für viele Teilnehmer ist der Fortbildungskurs das erste Mal, dass sie eine ganze Woche nur mit Männern verbringen, zu Männerthemen arbeiten und sich ihrer Rolle als männliches Vorbild stellen. Schon alleine diese Erfahrung ist sehr wertvoll – für die Teilnehmer, aber auch für die Lernprozesse in der Gruppe.

Die sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmer zum Abschluss eines Kurses sind über die Jahre konstant geblieben. Zu vielen Männern besteht nach wie vor ein reger Kontakt

und Austausch, aus dem wiederum viele neue Jungenprojekte entstanden sind.

Einige der ehemaligen Teilnehmer trifft man in den Jahren danach auch als Experten

bei Tagungen zur Jungenarbeit, wo sie ihre Jungenarbeit darstellen und damit andere Kollegen auf ihrem Weg hin zur geschlechtsbezogenen Arbeit unterstützen.

Anmerkungen

- 1 Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um eine leicht überarbeitete Fassung eines Artikels, der im Jugendhilfe Report 1/2005 (hrsg. vom Landschaftsverband Rheinland, Köln) veröffentlicht wurde.
- 2 Forschungsergebnisse über die „Krise der Jungen“ gerade im Bildungsbereich haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass auch Lehrer und Schulsozialarbeiter sich für Jungenarbeit interessieren. Von daher wendet sich das Fortbildungsangebot auch gezielt an diese Zielgruppen und wird auch im schulischen Bereich beworben.
- 3 Ausgehend von Erfahrungen bei der Durchführung, besteht das Qualifizierungsmodul inzwischen aus zwei dreitägigen Seminaren.
- 4 Die Druckfassung ist inzwischen vergriffen. Die PDF-Fassung ist als Download verfügbar unter: www.neue-wege-fuer-jungs.de
- 5 Der Fortbildungskurs wird von THEODOR BROCKS und DIRK ACHTERWINTER durchgeführt (Kontakt und Infos siehe HINWEIS unten).

► HINWEIS

Der praxisbegleitende Qualifizierungskurs „Von der Arbeit mit Jungen zur Jungenarbeit“ wird jährlich vom LVR-Landesjugendamt Rheinland in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit NRW angeboten. Auch 2011 ist ein neuer Kurs geplant (Beginn: 23. März 2011). Die aktuelle Ausschreibung unter www.jugend.lvr.de (Fortbildungen).

Seit 2008 bietet die Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit NRW die Fortbildung auch in Kooperation mit dem LWL-Jugendhof Vlotho an. Die aktuelle Ausschreibung unter: www.lwl.org.

Weitere Fortbildungsangebote zur geschlechtsbezogenen Arbeit mit Jungen bietet die Internetplattform der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit NRW unter: www.lagjungenarbeit.de

► KONTAKTE

Alexander Mavroudis

LVR-Landesjugendamt Rheinland
20663 Köln
Telefon: 0221/809-6932
E-Mail: alexander.mavroudis@lvr.de

Theodor Brocks

Idastraße 12
51069 Köln
Telefon 0178/3591578
E-Mail: th.brocks@tonline.de

Dirk Achterwinter

Am Rottmannshof 60
33619 Bielefeld
Telefon 0521/2608742
E-Mail: beratung@dirk.achterwinter.de

Theodor Brocks (u. a. Anti-Gewalt-Trainer) und **Dirk Achterwinter** leiten die Fortbildung. Beide sind seit Jahren sowohl als Jungenarbeiter als auch als Fortbildner von Fachkräften freiberuflich tätig.

Dirk Achterwinter berät zudem als Supervisor u. a. offene Ganztagschulen zum Umgang mit „schwierigen“ Jungen.

Theodor Brocks führt als Anti-Mobbing-Trainer auch Fortbildungen für Lehrer/innen durch.



Fortbildung – ein Instrument der Personalentwicklung

Als ich gefragt wurde, ob ich etwas über Fortbildung schreiben könne, dachte ich: Klar, ist ein gutes und wichtiges Thema. Dann merkte ich jedoch, wie vielschichtig dieses Thema eigentlich ist. Es gibt ja so viele verschiedene Blickwinkel. Ich betrachte im Folgenden das Thema aus dem Blickwinkel des Personalverantwortlichen, also eher aus der Sicht der Personalentwicklung.

Das Element „Fortbildung“ ist eines der zentralen Instrumente der Personalentwicklung. In der Fortbildung gibt es verschiedene Qualifizierungsmethoden, wie z. B. training-on-the-job, coaching, training-off-the-job. Letztere ist die wohl meist genutzte Methode, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit weiter zu qualifizieren. Training-on-the-job ist besonders für Anfänger eine gute Methode, um in das Arbeitsfeld offene Kinder- und Jugendarbeit – das leider sehr oft in der Studienzeit bzw. Ausbildung zu kurz kommt – praxisorientiert einzusteigen. Dazu braucht man dann aber auch ein entsprechend qualifiziertes Team, das das kollegiale Lernen professionell inszeniert und reflektiert.

Überwiegend sprechen wir jedoch bei Fortbildungen von Qualifizierungsmaßnahmen „off the job“, also außerhalb der Arbeitsstrukturen. Damit solche Fortbildungen nicht einfach nur „gesammelt“ werden oder als nette Abwechslung vom stressigen Arbeitsfeld gesehen werden, bedarf es eines qualifizierten Fortbildungskonzeptes unter Berücksichtigung des tatsächlichen Bedarfs des Handlungsfeldes und der Beschäftigten, dem Fortbildungsziel und der dafür geeigneten Qualifizierungsmethoden. Zudem müssen der Bildungstransfer und die Nachhaltigkeit der Fortbildung einbezogen werden.

Gerade jetzt, da überall die Finanz- und Personalressourcen knapper werden, die offene Kinder- und Jugendarbeit vor großen innovativen Herausforderungen steht, ist der Blick auf die Effizienz von Fortbildungen besonders wichtig. Auch gilt es sich gerade hier gegen Kürzungen entgegenzustemmen. Zu gerne wird hier der Rotstift angesetzt. Fortbildungen sind aber kein hübscher Luxus, sondern wesentlicher Bestandteil unseres professionellen Handelns.

Bei der Bedarfsfeststellung ist der Bezug zum Handlungsfeld bzw. zu neuen Handlungsfeldern herzustellen. Dazu empfiehlt sich ein Kompetenzfächer, um einen Abgleich zwischen vorhandenen Kompetenzen des Personals mit den erforderlichen Kompetenzen des Handlungsfeldes herstellen zu können. Daraus folgt dann die Qualifizierungsmethode, also methodenorientierte Fortbildung, themenorientierte Fortbildung oder persönlichkeitsorientierte Fortbildung. Weiter ist zu entscheiden, ob eine Inhouse-Fortbildung oder eine externe günstiger ist, das hängt natürlich auch von der Größe des Trägers ab. Hier können Vernetzungen der Träger nützlich sein oder auch Absprachen mit Fortbildungsträgern.

Im Sinne der gezielten Personalentwicklung und dem Nutzen für den Träger muss die Nachhaltigkeit der Fortbildung geplant werden. Zwischen Träger und Mitarbeiter muss daher Konsens bestehen zwischen den Fortbildungszielen und dem Transfer in die Praxis. Auch die Einbeziehung des Teams in den Bildungstransfer kann von Nutzen sein, ebenso müssen die Erwartungen für die Kompetenzerweiterung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin und die Umsetzung im Handlungsfeld geklärt werden. Nach der Beendigung der Fortbildung ist daher ein Feedbackgespräch



erforderlich. Hierbei sollte auch ausgewertet werden, ob die Fortbildung tatsächlich dem Ziel entsprochen hat, ob der Fortbildungsträger (bei externen Fortbildungen) geeignet war, die Methoden etc.

Im Transfergespräch sollte aber auch über eventuell auftretende Probleme gesprochen werden, wie z. B., ob eine neue Rollendefinition ansteht (insbesondere bei persönlichkeitsorientierten Fortbildungen oder Qualifizierungen für eine neue Rolle z. B. als Führungskraft), ob Inhalte bzw. Methoden des Arbeitsfeldes geändert werden müssen, ob sich strukturelle Veränderungen ergeben. Ein Reflexionstag in einem angemessenen Zeitabstand kann sinnvoll sein, um nachhaltige Wirkungen zu evalu-

ieren und nachzusteuern. Gerade bei Inhouse-Seminaren ist dies sehr empfehlenswert. Bei externen Fortbildungsträgern wird das leider zu wenig inszeniert.

Das Instrument „Fortbildung“ ist gerade für die offene Kinder- und Jugendarbeit auch ein wesentliches Element, um die Mitarbeitermotivation hoch zu halten. Gut qualifizierte Mitarbeiter sind den innovativen Herausforderungen des Arbeitsfeldes besser gewachsen und können ihrer professionellen Rolle besser gerecht werden.

VOLKMAR HAFNER-KOCH,
Personalverantwortlicher,
Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe

Das Leistungsentgelt für Mitarbeiter/innen-Bildung nutzen

War früher von Honorierung der Leistung die Rede, dachte man unweigerlich an die lobende Erwähnung durch den Chef bei der Weihnachtsfeier oder an den üblichen Zinn-teller, der oftmals zum Abschied eines verdien-tlichen Mitarbeiters überreicht wurde. Da-rüber hinaus entwickelten Mitarbeiter/innen keine besondere Erwartungshaltung, dass für sehr gute Leistungen zusätz-lich auch noch Geld zu erhal-ten sei. Seit 2007 ist nun für Honorierung des Leistungsgedankens der §18 im Tarif-vertrag öffentlicher Dienst VKA (TVöD) zuständig. Durch entsprechende Mit-telverwendung sol-len Motivation, Kun-denorientierung und Führungskompetenz der Mitarbeiter/innen nachhaltig gesteigert und leistungsbezogen entlohnt werden. Ob die Ziele über diesen Weg auch für das Arbeitsfeld soziale Arbeit erreicht werden können, darf beim Betrachten man-cher Praxis berechtigt angezweifelt werden. Vielmehr war und ist zu beobachten, dass die jeweiligen inhaltlichen Vor-Ort-Lösungen in Ausgestaltung und Umsetzung landauf, landab manches Betriebsklima gehörig durcheinander gewirbelt haben.

Lieber etwas Neues mutig ausprobieren, als (vermeintliche)Fehler anderer zu wiederholen. Nach anfänglichen Meinungsver-schiedenheiten gingen Betriebsrat und Ge-

schäftsleitung im KJR Esslingen e.V. bei der betrieblichen Vereinbarung des „18er“ genau einen solchen Weg.

Die 2010 neu ausgehandelte Betriebsver-einbarung hat zur Zeit zwei Budgettöpfe. Der erste Topf ist die „Gießkanne“, d.h. alle Mitarbeiter/innen können aus diesem Topf finanzielle Zuwendung erwarten. Die „Gieß-kanne“ wird vielerorts angewandt, ist weder neu noch besonders innovativ und hat, abwertend formuliert, die Funkti-on, die Belegschaft zu befrieden.

Neu und ungewöhnlich ist da-gegen das Budget Fort- und Weiterbildung. Ein Drittel des Gesamtbudgets stellt der Ar-beitgeber seinen Mitarbeiter/innen dafür zur Verfügung.

Mehrere Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt führen dazu, dieses Handeln für den KJR schlüssig zu rechtfertigen: Neu be-setzte, auch neu geschaffene Stelle sind zeitlich befristet. Die Anstellungsgrade bewe-gen sich in der Regel zwischen 50 und 75%. Eine 100%-Anstellung gibt es in diesen Zeiten kaum noch. Ist der oder die Mitarbeiter/in dann noch allein erziehend, kann mit dem Verdienst kaum der Lebensunterhalt gesi-ichert werden. Fort- und Weiterbildungen wer-den da dann vollends zur Utopie. Andererseits werden die Anforderungen im Arbeitsfeld vielfältiger und spezieller. Die Anforderungen steigen nicht nur durch ständig steigende Ar-beitsbelastung, sondern vor allem auch durch den Anspruch, den die unterschiedlichen Fi-nanziers von offener Kinder- und Jugendar-



TVöD

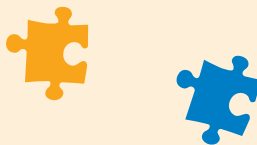
beit an die Qualität der pädagogischen Arbeit stellen.

Fort- und Weiterbildungen können da neue Impulse setzen und subjektiv die notwendigen Antworten geben. Über die vermittelten Bildungsinhalte und erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten kann der Blickwinkel über die tägliche Arbeit hinaus geweitet werden. Als Person und in ihrer jeweiligen Rolle können sich Mitarbeiter/innen weiterentwickeln. Das hat Auswirkungen auf Motivation und Arbeitszufriedenheit. Soweit die Grundidee. Tatsächlich nutzen in diesem Jahr schon ca. 15% der Belegschaft dieses Angebot. Die Bandbreite der Anträge reicht von der Ausbildung zur Kreativpädagogin, dem pädagogischen Handeln in der Einwanderungsgesellschaft, der Trainerausbildung Bogenschießen über die Schulung zum Leiten eines Boxtrainings und Ausbildung zum Systemischen Berater bis zur Erstellung von Werbe-Flyern. Gefördert werden bis zu 50% der jährlichen Kosten, gekoppelt an eine großzügig bemessene Obergrenze.

Eine solche Regelung ruft natürlich auch Kritiker auf den Plan. Sie formulieren, Fort-

und Weiterbildung von Mitarbeiter/innen sei originäre Aufgabe des Arbeitgebers und dürfe nicht über den § 18 finanziert werden – selbstverständlich haben diese Kritiker recht. Der Betriebsrat gibt aber zu bedenken, dass der KJR Esslingen budgetiert ist. Die Summe für den „Fortbildungstopf“ wird ständig geringer. Berechtigte Priorität hat die Absicherung der Mitarbeiterstellen. Die Konsequenz allerdings ist, dass der Arbeitgeber nur noch Maßnahmen finanziert, die aktuell seinen Bedürfnissen oder den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechen. Alles andere fällt notgedrungen runter. Bildung wird damit zwangsläufig instrumentalisiert. Nur wenige der beantragten Maßnahmen hätten eine reelle Chance auf Förderung gehabt. Mit „unserer“ Betriebsvereinbarung haben wir die Möglichkeit genutzt, dieser Entwicklung entgegenzusteuern. Ich finde das innovativ und für fortbildungswillige Mitarbeiter/innen hilfreich und eine hervorragende Möglichkeit, „Leistung“ zu fördern.

Georg Eisrich
(Betriebsratsvorsitzender)



Supervision als Instrument der Organisationsberatung und der Qualitätssicherung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Für mich als systemischer Berater und Supervisor liegt meine Kernkompetenz in der Begleitung komplexer Beratungsprozesse. Ziel ist es letztendlich, Organisationen dabei zu unterstützen, zu lernenden, intelligenten Systemen zu werden. Sie sollen die Fähigkeit erlangen, komplexe Fragestellungen, Probleme und Phänomene einer – unsicheren – Zukunft zu meistern.

Die Anfrage zu diesem Artikel hat sofort eine schöne Erinnerung an meine Schulzeit wachgerufen. Ich absolvierte damals ein Praktikum in einem „Haus der offenen Tür“. 14.00 – 22.00 Uhr, Billard, Kicker, Tresen, Gruppenräume. Montags geschlossen und offen für alle und jeden – ein ganzheitlicher Ansatz.

Heute ist die Begrifflichkeit eine andere. Vernetzung, Kooperationen, Arbeit in Stadtteilteams, mobile Angebote, Projektarbeit und noch einiges mehr sind die Inhalte, an denen sich qualifizierte offene Kinder- und Jugendarbeit heute misst.

Geblieben sind der offene Bereich, der ganzheitliche Ansatz und die Offenheit in all ihren Unterschiedlichkeiten. Das ist gut, aber nicht einfach. Wenn sich viele Räume für Handlungen öffnen, steigt die Komplexität um ein Vielfaches. Und das Geld ist knapp und der Veränderungsprozess beständig.

Das klingt bedrohlich, ist es aber nicht. Dies ist aus meiner Sicht Aufgabe von Supervision, den Begriff der Komplexität als Attraktor zu begreifen, zu dem es kein Gegenteil gibt. Die Ambivalenz von Aushalten und Gestalten ist die Kunst, die Komplexität zu reduzieren und sie zu erhöhen, damit zu spielen und die

Möglichkeiten des Denkens und Handelns zu erweitern.

Supervision bietet diesen Raum der gedanklichen und emotionalen Freiheit, in dem durch Anregung und Reflexion, Kreativität und Besinnung auf Wesentliches, Handlungs- und Entscheidungsspielräume für Personen und Organisationen entwickelt werden können.

Zum Verständnis von Supervision in Arbeitssystemen

Supervision ist eine Beratungsmethode, die zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit eingesetzt wird. Es ist eine Beratungsform, die professionelle Arbeitsbeziehungen von Menschen reflektiert, seien es Beziehungen zwischen Helfern und ihren Klienten, den Helfern untereinander oder die Beziehungen innerhalb der Organisation. Es wird die Möglichkeit geboten, neue Sichtweisen und Handlungsoptionen für die berufliche Interaktion zu entdecken und zu erproben, um ein effizientes und effektives Arbeiten zu unterstützen (HEINZ J. KERSTING). Oder anders gesagt, Supervision ist eine Möglichkeit, die blinden Flecken im Alltag aufzuhellen.

Nun gibt es unterschiedliche und vielfältige Methoden der Supervision, die sich ihrerseits auf einen differenzierten Theoriehintergrund stützen.

Die Psychoanalyse, der Gruppendynamische Ansatz, die Balintgruppe und die Organisationsentwicklung und Institutionsberatung sind

Ansätze, die unterschiedlich fokussieren. Ich will hier nicht im Einzelnen darauf eingehen, aber etwas zur Systemischen Supervision sagen, deren Anliegen es ist, die Komplexität nicht auf wenige Aspekte zu reduzieren, sondern das Berufsfeld komplexer abzubilden.

Systemische Supervision betrachtet berufliche Probleme und Konflikte immer im Rahmen ihres Kontextes. Dieser Kontext besteht aus einer Komplexität miteinander interagierender und vernetzter sozialer Systeme und Systemebenen (Individuum, Team, Organisation). Hier ist es wichtig, widersprüchliche Erwartungen, unterschiedliche Bewertungs- und Bemessungskategorien, die verschiedenen Realitätskonstruktionen der Beteiligten, Regeln, Interaktionsmuster, Werte, Rollenvorstellungen, persönliche und Organisationsziele sowie Riten und Traditionen der Organisation zu betrachten, denn sie alle haben Aus- und Rückwirkungen auf das berufliche Handeln des Einzelnen und das Funktionieren der Organisation. Es geht also darum,

- ▶ den Inhalt **und** die Beziehung zu beobachten;
- ▶ die einzelnen Personen **und** das System zu beobachten;
- ▶ Ursache und Wirkung **und** deren Zirkularität zu beobachten;
- ▶ die Vergangenheit **und** die Gegenwart und die Zukunft zu beobachten;
- ▶ die Probleme und Lösungen **und** die Ressourcen zu beobachten.

Werden Supervisionen angefragt, ist es wichtig zu wissen, um was geht es, wer will was von wem. Ein einfaches und sehr effektives erstes Unterscheidungsinstrument sind die vier Ebenen. Handelt es sich um ein persönliches Thema, ein Beziehungsproblem, ein arbeitsmethodisches Anliegen oder um ein Strukturthema der Organisation? Natürlich auch, um zu entscheiden, welches Beratungsformat die geeignete Intervention darstellt.



Ulrich Schlingensiepen

In der Auftragsklärung ist es von hoher Bedeutung, diese unterschiedlichen Ebenen zu reflektieren und die zirkuläre Verbundenheit aller Ebenen miteinander deutlich zu machen und letztendlich klar zu kriegen, auf Grund welcher Beobachtung (Diagnose) eine spezifische Intervention auf welcher Ebene erfolgt – wobei das Werte- und Normensystem als das alle Systeme überdachende System angesehen wird.

Ebenen

- ▶ Der Wertesysteme, Wertehierarchien und Normengeflechte
- ▶ Der Aufbau- und Ablaufstrukturen von Organisationen und ihren Rollen und Funktionssystemen, einschließlich des operativen und strategischen Managements
- ▶ Der Arbeitsstruktur, den Arbeitsstilen und Arbeitsprozessen
- ▶ Der Soziodynamik in und zwischen Organisationen, Institutionen, ihren Teams, Gremien und Gruppen, einschließlich der zwischenmenschlichen Beziehungen und gruppendynamischen Prozesse
- ▶ Der Psychodynamik, intrapersonelle Vorgänge und Fragen der Identität (HEINZ J. KERSTING)

Supervision als Instrument der Organisationsentwicklung

Wohin entwickelt sich die offene Kinder- und Jugendarbeit? Wie werden die Jugendhäuser in zehn Jahren aussehen? Gibt es das klassische Jugendzentrum noch oder findet die offene Kinder- und Jugendarbeit ganz woanders statt? Welche Möglichkeiten haben die vielen unterschiedlichen Einrichtungen, die Herausforderungen in den nächsten Jahren zu meistern? Die Antwort lautet: Sie brauchen das Wissen („Wie?“) und den Willen, um sich ständig von innen heraus zu erneuern.

Ein Weg, um die Zukunft aktiv zu gestalten, besteht darin, eine klare gemeinsame Strategie zu entwickeln, diese überzeugend nach innen und nach außen zu kommunizieren und unbeirrt zu verfolgen.

Das bedeutet: Raus aus der Opferrolle und Verantwortung übernehmen!

Anders gesagt: Mut zur Subjektivität, Reden über Standards und Qualität, Wut auf Perfektion (SCHOIBL, HEINZ).

In diesem Sinne ist die Supervision ein Instrument der Organisationsentwicklung und der Institutionsberatung. Im Verständnis systemischer Supervision ist dies Hilfe zur Selbsthilfe. Der externe Supervisor richtet sein Augenmerk auf den Prozess. Das bedeu-

tet nicht, dass er nicht Lösungen zu Themen einbringt, in denen er selbst Erfahrungen gesammelt hat, etwa zur Gestaltung von Strukturen, Abläufen, Kommunikationsprozessen und Besprechungswesen. OE-Supervisoren sind selten „neutral“, aber wir Supervisoren laufen nicht mit fertigen Modellen herum, sind keine Besserwisser.

Lohnt es sich? Ja, die Belohnung sind stärkeres Selbstbewusstsein, mehr Einfluss und Kontrolle und damit bessere Resultate. Die aktive Einbindung aller Mitarbeiter verringert den Widerstand gegen das Neue, bietet zeitnahe Transparenz und führt zur schnelleren Umsetzung von Entscheidungen. Es macht Lust, und keine Angst, über Zukunft zu denken und zu reden, es schafft Identität und – nicht pathetisch – es schafft Sinn.

Supervision als Möglichkeit der Reflexion und Entwicklung

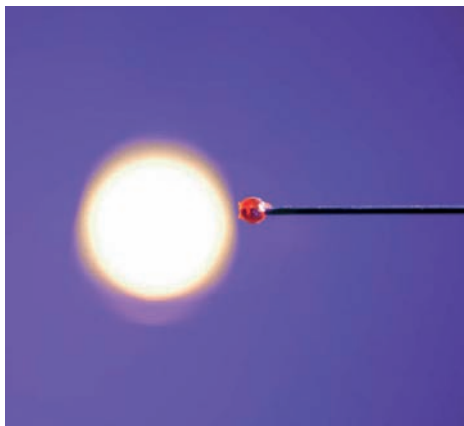
A. Analyse und Bestandsaufnahme (Ist-Situation)

Der Druck von außen wächst, es herrscht Sparzwang und die zentrale Frage lautet: Wie ist die Arbeit sinnvoll zu leisten, was ist möglich, was nicht, was soll anderes werden, was bleibt? Reorganisationen, neue Projekte, weitere Kooperationen ... vieles ist neu, und immer mehr scheint eine Entwicklung zu sein, sich als Organisation zu modernisieren – oder auch zu retten – und vielleicht auch die guten MitarbeiterInnen zu halten.

Um aber die Frage zu beantworten: Wo wollen wir hin?, ist es wichtig, die Wirklichkeit zu sehen, wie sie ist.

Diese Bestandsaufnahme kann auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen:

- ▶ Leitung/Steuerung der Organisation/Einrichtung
- ▶ Die Kultur der Organisation/der Einrichtung



- ▶ Angebote und Dienstleistungen
- ▶ Finanzen
- ▶ Rahmenbedingungen

Fragestellungen:

- ▶ Was ist unser gegenwärtiges Kerngeschäft?
- ▶ Wie klar sind Ziele und Teilziele formuliert?
- ▶ Wie informiert Leitung über seine/ihre Absichten?
- ▶ Gibt es eine Strategie, wie „gemeinsam“ ist die Strategie?
- ▶ Welche Erfolge gibt es zu verbuchen? Feiern wir Erfolge?
- ▶ Wie messen wir Erfolge?
- ▶ Welche Ressourcen haben wir, wie nutzen wir diese?
- ▶ Über welche Netzwerke verfügen wir, wie nutzen wir sie?
- ▶ Wie wird über uns gesprochen? Akzeptanz der Organisation?
- ▶ Wie zufrieden sind wir mit der Qualität unserer Arbeit, Dienstleistung, Angebote?
- ▶ Wie bewerten wir unser Arbeitsklima?
- ▶ Wie motiviert sind wir?
- ▶ Wie innovativ sind wir und setzen Ideen um?
- ▶ Wie gehen wir mit Konflikten um?
- ▶ Verantwortung-Risikobereitschaft-Fehler-Spitzenleistung ... unser Umgang damit?
- ▶ Wie bewerten wir die Qualität unserer Kommunikation und Feedbackprozesse?
- ▶ Wie effizient sind unsere Besprechungen?
- ▶ Wie effizient ist unsere Team- und Projektarbeit?
- ▶ Personalentwicklung: was geschieht?
- ▶ Wie sind wir im Stadtteil, der Region, dem Gemeinwesen fachlich und politisch verortet?

Die Fragen lassen sich fortführen und die unterschiedlichen Themenblöcke noch weiter differenzieren. Aber Verwirrung ist nicht das Ziel. Fragen beantworten und Hinsehen hilft, genaueres Hinsehen hilft mehr. Die Komplexität wird reduziert und es öffnet sich der Blick



fürs Wesentliche, das Team kann sich „erden“, sich auf Erfolgreiches besinnen und differenziert, stolz und voller Tatendrang mit offenem Visier dahin schauen, wo es lang geht.

Supervision als Möglichkeit der Reflexion und Entwicklung

B. Entwicklung von Zielen und Strategien

Supervisorische Arbeit fokussiert hier das Spannungsfeld zwischen Zielen – Ressourcen – Strukturen – externe Trends – Umfeld. Es wird an der Passung gearbeitet, an der Idee und Vision, die einen leitet und den jeweiligen Strategien zur erfolgreichen Umsetzung. Die Umsetzungsprozesse sind oftmals sehr komplex, Bedingungen nicht optimal und das Geld knapp. Beispiele wie Aufbau der Schulsozialarbeit in vier Schulen mit einer halben Stelle, angedockt ans Jugendhaus, kennt jeder. MitarbeiterInnen stehen durch die Zunahme und Veränderungen von Aufgaben unter hohem Arbeitsdruck. Supervision verbessert die Selbststeuerungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Gruppen. Die Nutzung von Ressourcen wird z.B. durch eine klare Aufgaben und Rollenteilung, durch Delegation von Verantwortung, durch verbesserte Pri-

oritätensetzung und Entscheidungsfindung optimiert. Und Supervision macht gerade hier aufmerksam, wenn Kinder und Jugendliche aus dem Blick geraten – ein wesentlicher Blick von Qualitätssicherung (DGSv) .

Supervision ist kein Ersatzmanagement, kann aber den Blick schärfen und die zentralen Dinge deutlich machen. Beispielhaft auch hier einige Fragen, die zur Bestimmung des Wegs von den Zielen zur Handlung und Umsetzung relevant sind - für die MitarbeiterInnen als strategische Überlegung wie auch als Qualitätscheck in der Supervision.

- ▶ Was tun wir, um unserer Ziele zu verwirklichen?
- ▶ Welche Meilensteine setzen wir uns unterwegs?
- ▶ Welche Hindernisse überwinden wir?
- ▶ Von wo bekommen wir die Energie zum Durchhalten, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- ▶ Wie unterstützen wir einander?
- ▶ Wer macht was, wann, wo, warum, wie oft?
- ▶ Wer informiert wen worüber und wie oft?
- ▶ Wie sichern wir uns Disziplin bei der Zielerreichung?
- ▶ Wie merken wir, wann wir unser Ziel erreicht haben?
- ▶ Wer bestimmt, was ein Erfolg ist?
- ▶ Wer evaluiert, was wir erreicht haben?

Supervision als Möglichkeit der Reflexion und Entwicklung

C. Kommunikation gestalten – das Besprechungswesen

Das Verbindende zwischen den diversen Prozessen, zwischen unserem Denken und Handeln ist die Kommunikation. Möglicherweise ist die Kommunikation die wichtigste Aufgabe von Führungskräften, um ihre Job gut zu gestalten. Professionelle Kommunikation hat viele Ebenen wie:

- ▶ Informieren
- ▶ Beraten
- ▶ Managen von Sitzungen
- ▶ Etablieren und Pflege von Beziehungen
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit
- ▶ Einsatz disziplinarischer Maßnahmen

Die häufigsten Reibungsverluste entstehen durch fehlgeleitete Kommunikation. MitarbeiterInnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit arbeiten oft allein und müssen in besonderen Maße konfliktfähig sein. Die klassische Schnittstellenproblematik entsteht. Das bedeutet nichts anderes, als dass aus bestimmten Gründen wie Misstrauen, Profilierung, Stolz, Angst, Unsicherheit nicht miteinander geredet wird. Das ist nicht ungefährlich, da Vermutungen und Unterstellungen dann dominieren.

Ein guter Hebel der professionellen Kommunikation in Organisationen ist ein effizientes Besprechungswesen.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Wissen, Kompetenz, Erfahrung und Kontakte der MitarbeiterInnen werden genutzt, die Ressourcen optimal genutzt. Die Identifikation mit den gemeinsam erarbeiteten Resultaten bewirkt in der Regel auch eine schnellere Umsetzung von Entscheidungen. Dass Motivation durch Beteiligung steigt, ist bekannt. Durch die Vorbereitung der Teilnehmer ist auch die Qualität der Entscheidungen in der Regel besser. Gemeinsam vorbereitet zielorientiert im Dialog zu reden, fördert Ideenreichtum und Synergie, mehr Alternativen. Auch lassen sich Konflikte und unterschiedliche Positionen leichter klären und besprechen. Gute Ergebnisse fördern Motivation und damit auch Engagement und stärkt die Fähigkeit und psychische Widerstandsfähigkeit, in und mit schwierigen Situationen umzugehen.

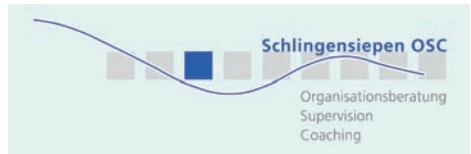
Ein gutes Besprechungswesen hat Einfluss auf die Organisationskultur, es schweißt zusammen, Identität wächst, der Sinn erschließt sich und zusammen zu arbeiten macht auch

Spaß. Nicht zuletzt bedeutet die Verteilung von Aufgaben und Rollen auch einen Zeitgewinn.

Zum Schluss

Supervisorinnen und Supervisoren sind Begleiter auf Zeit. Und immer dann, wenn wir in Bewegung sind, sind wir auch erfolgreicher in unserem Tun und im Erweitern unserer Möglichkeiten. Ein guter Sparring-Partner für die anstehenden Themen, mögen es die sehr persönlichen emotionalen sein, die gruppendynamischen, die Fallberatung oder die

strukturellen Themen. Ein Instrument zur Weiterentwicklung von Personal und Organisation und der Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit. Das Maß der Qualität sind nicht Kennzahlen, es geht um Reflexion und Perspektivenwechsel, um das Spiel mit Distanz und Nähe. Und das alles im Gespräch. Das ist Qualität.



www.schlingensiepen.de



Die Bundesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendeinrichtungen e.V. (BAG OKJE e.V.) gibt seit 2005 die seit 1991 regelmäßig erscheinende Fachzeitschrift OFFENE JUGENDARBEIT heraus.

In ihr werden aktuelle Themen und Entwicklungen zur Kinder- und Jugendarbeit, vor allem in Kinder- und Jugendhäusern, Jugendzentren usw. diskutiert und beispielhafte Praxismodelle vorgestellt.

OFFENE JUGENDARBEIT

Praxis • Konzepte • Jugendpolitik

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft
Offene Kinder- und Jugendeinrichtungen e.V. (BAG OKJE e.V.)
Siemensstr. 7, 70469 Stuttgart, Telefon 0711/8969 15-0,
Fax 0711/8969 15-88

Verlag: tb-verlag, Burkhard Fehlren
Quenstedtstr. 20 · 72076 Tübingen
bfehlen@t-online.de · www.tb-verlag.de
ISSN 0940-2888

Format/Erscheinungsweise/Auflage:
ca. 60 Seiten in DIN A5, 4 x jährlich, 2.500 Exemplare

LeserInnenkreis: Träger und MitarbeiterInnen
Offener Kinder- und Jugendeinrichtungen, DozentInnen,
StudentInnen, Kommunale Jugendpflege

Internet: www.offene-jugendarbeit.info

Redaktion: Thea Koss, Burkhard Fehlren

Verantwortlich für die Anzeigen: Gerti Ginster-Hasse (BAG)

Anzeigen- und Beilagenpreise auf Anfrage
Falls Sie Fragen haben, ist Gerti Ginster-Hasse
ihre Gesprächspartnerin.
Telefon 0711/8969 15-17
E-Mail: g.ginster-hasse@agif.de

Layout und Satz: KOHLERDESIGN (www.kohlerdesign.de)



„Bildung im Alltag der offenen Kinder- und Jugendarbeit“ war ein Projekt, das die AGJF Baden-Württemberg e. V. gemeinsam mit dem Paritätischen Jugendwerk Baden-Württemberg e. V. und der SBR gGmbH Stuttgart 2006/07 durchgeführt hat. Gefördert wurde es aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Arbeitsagentur.

Viele akademische Jugendarbeiter/innen fordern, die offene Arbeit verstärkt unter der Bildungsperspektive zu sehen. Sind solche Forderungen unter den gegebenen Voraussetzungen – personellen wie fachlichen – aber überhaupt realistisch? Kann es mit den durchschnittlich vorhandenen Ressourcen und strukturellen Gegebenheiten gelingen, Bildungsprozessen im alltäglichen Geschehen auf die Schliche zu kommen? Unsere Antwort lautet eindeutig „Ja“, sofern die Praktiker/innen dafür eine

vergleichsweise bescheidene Unterstützung erhalten.

In diesem Buch werden die theoretischen und methodischen Grundlagen, v. a. aber die Ergebnisse des Projekts in einigen der beteiligten örtlichen Einrichtungen vorgestellt.

Im „Jugendmedienzentrum Tübingen“ geht es um Entwicklungen, die bei der großen Gruppe ehrenamtlicher Mitarbeiter, die den Betrieb i. w. tragen, beobachtet werden konnten.

Bei der „Backoffensive“ der Spieloffensive Freiburg handelt es sich um ein Projekt mit Jugendlichen, denen üblicherweise niemand so richtig über den Weg traut.

Das „Jugendzentrum Hammerschlag“ in Schorndorf ist ein Angebot überwiegend für Spätaussiedlerjugendliche. Hier wird sehr deutlich, wie sich diese Jugendlichen mit Unterstützung des Jugendzentrums aus dem üblichen Dreieck Bahnhof, Stadtpark und Jugendzentrum Zug um Zug herauslösen und sich neue Räume aneignen.

In der „Musikwerkstatt Tübingen“ wurden zwei Mädchenbands ein Jahr lang begleitet.

Der „Jufo-Club Möglingen“ ist ein Partizipationsprojekt für eine Gruppe jüngerer Besucher des kommunalen Jugendhauses.

Im „Jugendhaus Bastille“ in Reutlingen standen die informellen Prozesse zwischen Jugendlichen im Vordergrund. Was passiert in der Raucherecke oder am Billardtisch unter der Perspektive „Bildung“?

Das Buch kann bezogen werden über die AGJF Baden-Württemberg – www.agjf.de (Shop), den Verlag – www.tbt-verlag.de (Shop) oder den Buchhandel.

Burkhard Fehrlen/Thea Koss
**Bildung im Alltag der
Offenen Kinder- und Jugendarbeit**
Empirische Studien
Hrsg. von der LAGO Baden-Württemberg
202 Seiten, 12,80 €
Tübingen 2009
ISBN 978-3-925882-31-9





Offene Jugendarbeit erscheint viermal jährlich,
Einzelpreis Druckausgabe 6,- € (zzgl. Versandkosten)
Jahresabonnement 15,- € (inkl. Versandkosten).
Zeitschrift als PDF 3,- €. Bestellung unter www.tbt-verlag.de.
Für Mitglieder der BAG OKJE e.V. ist der Gesamtbezugspreis
im Mitgliedsbeitrag enthalten. Kündigungen sechs Wochen
vor Ablauf des Jahresabonnements.

Nachdruck von Beiträgen nur mit Genehmigung der Redaktion.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.
Zurücksendung erfolgt nur, wenn Rückporto beigelegt ist.

Die Zeitschrift kann bezogen werden über die BAG OKJE e.V.,
über den Verlag oder den Buchhandel.

Alle Rechte sind vorbehalten.

Die Herausgabe der Zeitschrift wird finanziell gefördert durch
das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

