

» Monitoring «

04 ▲ 2014



OFFENE JUGEND ARBEIT



Praxis
Konzepte
Jugendpolitik



Bundesarbeitsgemeinschaft
Offene Kinder- und
Jugendeinrichtungen e.V.

www.offene-jugendarbeit.info

INHALT

3 ZUR EINFÜHRUNG

6 ULRICH DEINET, MICHAEL JANOWICZ

Berufsperspektiven in der offenen Kinder- und Jugendarbeit – empirische Erkenntnisse aus einem Modellprojekt

16 GEORG EISRICH

Gelingsbedingungen für den offenen Treff.
Entwicklung von Erfolgskriterien als demokratischer Prozess

28 SABRINA GÖTTEL

Monitoring in der offenen Kinder- und Jugendarbeit

TITELFOTO:

© panthermedia.net / Win Nondakowit





Zur Einführung

Immer häufiger stößt man auch im Zusammenhang mit der Kinder- und Jugendarbeit auf den Begriff „Monitoring“. Daher hat der Herausgeber dieser Zeitschrift, die **Bundesarbeitsgemeinschaft offene Kinder- und Jugendeinrichtungen e.V. (BAG OKJE e.V.)** im vergangenen Jahr beschlossen, eine Ausgabe der „Offenen Jugendarbeit“ zu diesem Thema in Auftrag zu geben.

Die Recherchen der Redaktion haben freilich ergeben, dass Monitoring in der offenen Jugendarbeit zwar diskutiert und möglicherweise auch betrieben wird, allerdings scheint das niemand so zu begeistern, dass er oder sie es für berichtenswert hält. Zu Monitoring in der offenen Arbeit gibt es keine frei zugänglichen Quellen. Spurensuche war angesagt.

Diese hat zunächst ergeben, dass der Begriff vor allem Verwirrung stiftet. Häufig wird es als Synonym für Evaluation verwendet, andere Autorinnen und Autoren grenzen beide Begriffe deutlich voneinander ab. Um sich zu greifen scheint eine dritte Variante, mit „M&E“ überschrieben. Das hat nichts mit Schokoladenlinsen zu tun, sondern meint ganz schlicht, dass Monitoring und Evaluation in einen engen Zusammenhang gestellt werden.

Klar ist, dass „Monitoring“ ein ausgeliehener Begriff ist, er wird im technischen, medizinischen, v.a. aber auch im betriebswirtschaftlichen Bereich ausgiebig strapaziert. Er steht hier für die systematische Datensammlung zu einem Sachverhalt mit Hilfe geeigneter Methoden. Diese Erhebung wird über einen gewissen Zeitraum kontinuierlich durchgeführt oder regelmäßig in bestimmten Abständen wiederholt. Ziel ist es, Abweichungen von einer vorgegebenen Norm rechtzeitig zu erkennen.

Als Monitoring wird z.B. die ständige Beobachtung eines Vulkans bezeichnet, um rechtzeitig gewarnt zu sein, wenn der Hügel wieder zu

spucken droht. Selbiges gilt für die regelmäßige Analyse der Brühe, die unsere Abwasserkanäle zu den Kläranlagen befördern (oder auch zu anderen Gewässern). Es gibt auch ein „Grünraummonitoring“ (www.freiland.at/de/menu47/projekte166), ein „Tagfalter-Monitoring“ (www.tagfalter-monitoring.de), und da dies alles nicht so einfach ist, kann man sich für eine solche Datenerhebung auf einem „MonitoringCamp“ qualifizieren lassen (www.monitoringcamp.de).

Ganz sicher wurde auch der Bau des neuen Berliner Flughafens von einem Monitoring begleitet. Zumindest kennt man dort diesen Begriff, denn öffentlich gemacht wurde u. a. das freiwillige „Bienenmonitoring“ im Rahmen der „Green Airport Strategie“ (www.berlin-airport.de/de/unternehmen/umwelt/green-airport-strategie/index.php).

Dass sich nun auch die Sozialarbeit bzw. die Kinder- und Jugendarbeit zunehmend mit „Monitoring“ beschäftigt oder auch herumschlägt, hat allerdings nichts mit Bienen, Tag- und Nachtfaltern zu tun, sondern liegt wohl daran, dass es bei mehr und mehr Zuschussgebern schick geworden ist, ein Monitoring zu verlangen. Wer zum Beispiel in die Töpfe des Europäischen Sozialfonds greifen will, etwa mit einem Projekt zur Unterstützung arbeitsloser Jugendlicher, für den ist ein Monitoring verbindlich. Dabei müssen zum Beispiel kontinuierlich die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfasst werden, ihr Alter, Geschlecht, Dauer der Teilnahme, Bildungsstand u. ä. Dies wird abgeglichen mit den Versprechungen, die im Zuschussantrag gemacht wurden. Beim Monitoring werden hier also in erster Linie quantitative Daten erfasst, die den Erfolg oder Misserfolg des Projekts oder der Maßnahme in Hinblick auf einige vorab festgelegte Kriterien belegen sollen.

Kritisch wird dagegen eingewandt, dass die Verwendung solcher Verfahren und Begriffe zu einer

tiefgreifenden Veränderung der sozialen Arbeit führen würde oder bereits führt. Die Interessen der Klientinnen und Klienten würden zugunsten einer betriebswirtschaftlichen Logik in den Hintergrund gedrängt. Unter der Hand würde nun diejenige Maßnahme als erfolgreich gelten, die möglichst viele Kinder und Jugendliche mit den geringsten Mitteln erreicht. Anderen Kriterien, die sich zum Beispiel auf die persönliche Entwicklung der beteiligten Jugendlichen beziehen, würde zunehmend die Anerkennung entzogen. Kolleginnen und Kollegen, die sich darauf widerstandlos einlassen, wird gar „gesteigertes Profilierungsstreben“ vorgeworfen. Man wolle sich halt modern geben, zeigen, dass man sich auf der Höhe der Zeit bewegt, mitreden. Das Stichwort lautet „Ökonomisierung der sozialen Arbeit“.

Das sind schwerwiegende Vorwürfe, die nur von naiven Geistern mit einem Schulterzucken abgetan werden können. Aber letztlich treffen sie die Debatte nicht unbedingt zielgenau. Auch von den Protagonisten eines „Monitoring“ in der Kinder- und Jugendarbeit wird erkannt, dass sich die Frage nach der Qualität der Arbeit nicht mit solchen quantitativen Daten allein erfassen lässt. Denn zumindest drei Aspekte bleiben beim Monitoring ungeklärt, oder anders gesagt: es wird vorausgesetzt, dass sie geklärt sind.

Einmal die Frage, welche Aspekte, welche Daten oder Informationen überhaupt erfasst werden sollen (wenn man von so schlichten Kriterien wie Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einmal absieht, die natürlich immer in irgendeiner Weise interessant sind.) Zweitens die Frage, wie die gesammelten Daten zu bewerten sind. Im Verlauf eines Projekts kann sich ja durchaus die begründete Einsicht durchsetzen, dass beispielsweise eine Reduzierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sinnvoll ist. Auch der Ausstieg einiger Jugendlicher aus der Maßnahme sagt für sich genommen nichts aus. Dafür kann es viele Gründe geben, die im vorab geplanten Monitoring, mit den vor Projektstart festgelegten Kriterien nicht unbedingt abgebildet wer-

den. Drittens: Monitoring dient angeblich nicht der Kostenkontrolle per Kopfgeld, sondern der Optimierung einer Maßnahme. Die Daten sollen keineswegs dazu herhalten, den abzustrafen, der sein „Soll“ nicht erfüllt, sondern dazu, Mittel und Wege zu finden, das Angebot zu verbessern, sprich die Arbeitsweise oder gar die Zielsetzung besser auf die Interessen der beteiligten Jugendlichen hin zuzuschneiden. Für solche Diskussions- und Bewertungsprozesse bietet aber das Monitoring selbst keinen Platz. (Der eine oder andere wird sich daran erinnern, dass in der Debatte um Qualitätsentwicklung – Konzeptentwicklung und Selbstevaluation – ähnliche Einwände erhoben wurden.)

Wenn – so wird argumentiert – „Monitoring“ nur als ein Baustein einer umfassenderen Strategie zur Qualifizierung – hier – der offenen Kinder- und Jugendarbeit gesehen wird, ist dieses Verfahren wichtig, hilfreich und sinnvoll. Der Baustein „Monitoring“ erhält seinen spezifischen Platz, seine besondere Funktion in einem viel umfassender angelegten Konzept der gezielten (datengestützten) Weiterentwicklung der offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Wie aber könnte eine solche „umfassende Strategie“ idealtypisch aussehen, wenn sie nicht nur auf einzelne, gut überschaubare Projekte angewandt werden soll? Kaum zu glauben, aber hier werden wir mit der Nase wieder auf die (inzwischen) alte Diskussion zur Qualitätsentwicklung, bzw. zur methodischen Konzeptentwicklung und Selbstevaluation gestoßen.

Ein erster Baustein richtet sich darauf, tiefes Wissen über die offene Kinder- und Jugendarbeit zu generieren. Dies schließt zwingend den Einsatz empirischer Forschungsmethoden ein. Auf dieser Basis wären wiederum Arbeitsziele für unterschiedliche Angebote zu entwickeln.

Das „Monitoring“ hätte seinen Platz in der sich daran anschließenden zweiten Phase. Für diese Angebote wären Kriterien (Indikatoren) zu entwickeln, an denen abgelesen werden könnte, ob oder inwieweit man diesen Arbeitszielen näherge-

kommen ist oder sie gar realisiert hat. Dazu wären laufend Daten zu sammeln.

Ein dritter Baustein wäre die Konzeptevaluation, die in einem angemessenen zeitlichen Abschnitt die Zielerreichung entlang quantitativer und qualitativer Aspekte überprüft. Die Ergebnisse der Evaluation wären wiederum der Ausgangspunkt für die Bestätigung, Modifizierung oder Erweiterung der bestehenden Arbeitsziele bzw. für die Formulierung neuer Zielsetzungen. Und dort, wo es sich für einzelne Ausschnitte des Angebots anbietet, für die Entwicklung eines neuen Monitoringkonzepts.

Damit haben wir uns über einen weiteren Punkt Klarheit verschafft. Wer sich so etwas für die offene Kinder- und Jugendarbeit vornehmen will, muss sich warm anziehen. Nach wie vor mangelt es an empirisch gesichertem Wissen über die offene Kinder- und Jugendarbeit. Auch wenn sich hier in den vergangenen Jahren regional wie überregional einiges getan hat, sind wir trotzdem noch weit davon entfernt, den ersten Baustein auch nur halbwegs zufrieden (vorläufig) beiseite legen zu können.

Ob es dann – zweitens – gelingen kann, einheitliche Kriterien für ein „Monitoring“ der offenen Kinder- und Jugendarbeit zu entwickeln, ist unklar – abgesehen vielleicht von der Überprüfung einiger Standards wie zum Beispiel Größe der Einrichtungen, Personal, Ausstattung etc., alles natürlich in Abhängigkeit zum jeweiligen Sozialraum, den spezifischen örtlichen Gegebenheiten. Voraussetzung dazu wäre allerdings, dass man sich landes- oder gar bundesweit auf solche Standards politisch einigen würde, was wiederum – man ahnt es schon – kaum vorstellbar ist. Denkbar wäre auch ein Monitoring für einzelne, thematisch begrenzte Angebotsformen.

Auf diesem Hintergrund – sofern man dem zustimmen möchte – ist es kaum verwunderlich, dass es auch mit diesem Heft nicht gelungen ist, ausgearbeitete Konzepte von Monitoring in der offenen Kinder- und Jugendarbeit vorzustellen. Wir bleiben vielmehr sitzen auf einigen An-

haltspunkten für die Entwicklung eines solchen Steuerungsinstrumentes.

Ulrich Deinet und **Michael Janowicz** beschreiben in ihrem Beitrag ein Projekt, mit dem empirisch gesicherte Grundlagen für ein Personalentwicklungskonzept entwickelt werden sollen. Es geht darum, gezielt mit einer widersprüchlichen Situation klarzukommen: Probleme bei der Besetzung von Stellen für Hausleiterinnen und Hausleiter, mangelnder Nachwuchs, auch bedingt dadurch, dass die Kinder- und Jugendarbeit im Lehrangebot der Hochschulen unterrepräsentiert ist, Fluktuation und gleichzeitig auch immer mehr ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Georg Eisrich berichtet über ein Projekt des Kreisjugendrings Esslingen, einem der größten Träger von Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Mit dem Projekt wurde der „offene Betrieb“ sozusagen „aufgeklärt“. Seit jeher gilt er mehrheitlich als das Kernstück der offenen Arbeit, machte diese zum „Prototyp einer modernen Sozialpädagogik“ (*Klaus Mollenhauer*). Aber es ist in den seither vergangenen 50 Jahren auch schwierig geblieben, gerade auch für Außenstehende präzise zu beschreiben, was jeden Abend an der Theke oder am Kicker tatsächlich geschieht und warum dies für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen so wichtig ist, dass die Politik dafür in die Kassen greifen sollte. Die Projektergebnisse zeigen, dass diese Schwierigkeiten durchaus zu bewältigen sind.

Sabrina Göttel wiederum hält an dem Begriff Monitoring fest. Sie beschreibt ein Projekt, das sie für ihre Bachelorarbeit durchgeführt hat. Sie stellt Evaluation und Monitoring in einen engen Zusammenhang (s. o.). Monitoring ist aus ihrer Sicht das kontinuierliche Sammeln von Daten, mit Hilfe derer die Realisierung von vorab vereinbarten Zielen für Angebote in der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Prozess kontrolliert werden kann bzw. werden sollte.

Burkhard Fehlert

Berufsperspektiven in der offenen Kinder- und Jugendarbeit – empirische Erkenntnisse aus einem Modellprojekt

Die Offene Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) befindet sich in einem starken Umbruch, mit deutlichen Veränderungen und Ausdifferenzierungen für dieses Arbeitsfeld. Daraus folgen nicht zuletzt auch neue Anforderungen für die dort tätigen Fachkräfte. Parallel dazu ist die Attraktivität in den vergangenen Jahren stark gesunken, verbunden mit mangelnden Kenntnissen und einem teilweise schlechten Image des Arbeitsfeldes in der Öffentlichkeit. Für viele Arbeitgeber (z. B. Jugendämter) ergeben sich daraus zunehmende Schwierigkeiten auf der Personalebene.

Aktuelle Rahmenbedingungen der OKJA mit dem Blick auf das Personal

Obwohl die Kinder- und Jugendarbeit das drittgrößte Feld der Jugendhilfe (bezogen auf Einrichtungen und Personal) nach den Kindertageseinrichtungen und den Hilfen zur Erziehung ist, findet sie in der Ausbildung an Hochschulen und Universitäten keinen ihrer Größe entsprechenden Platz. Weder auf Seiten der Lehrenden noch der Studierenden wird die OKJA in Seminarveranstaltungen, Schwerpunkten etc. ausreichend thematisiert. Auch entsprechend spezialisierte Masterstudiengänge haben sich bisher nicht etabliert, so dass das Feld insgesamt im Hochschulbereich markant

unterrepräsentiert ist. Studierende haben zu wenige Gelegenheiten zu erkennen, wie interessant dieser Bereich gerade für den Berufseinstieg sein kann. Das vielförmige Berufsbild erschwert dies möglicherweise zusätzlich (vgl. SCHMIDT 2011, S. 27). Sicherlich ist dies auch der Kürze der Bachelorausbildung geschuldet, in der nicht alle Felder der Jugendhilfe ausreichend behandelt werden können. Dennoch ist es aus Sicht der OKJA nicht hinzunehmen, dass nur ganz wenige Bezüge zwischen Ausbildung und Praxis im Rahmen des Studiums vermittelt werden. Dabei wird deutlich: Wenn Studierende nicht schon vor oder während des Studiums Kontakte zum Feld aufbauen, finden sie im Laufe ihrer Ausbildung nur selten einen Zugang zur Kinder- und Jugendarbeit.

Der für die 1970er und 1980er Jahre typischen hohen personellen Fluktuation in diesem Arbeitsfeld steht heute eine eher (zu) lange Verweildauer der Fachkräfte in den Einrichtungen gegenüber. Obwohl von vielen immer noch als Durchgangsfeld gesehen, ist die OKJA heute auch ein Feld mit häufig verhältnismäßig älteren Fachkräften und den damit verbundenen Problemen in der Personalentwicklung.

In vielen Kommunen in Deutschland ist eine Veränderung der Trägerlandschaft zu beobachten: Die Jugendämter als öffentliche Träger geben die Trägerschaft der OKJA-Einrichtungen ab und übertragen diese an

freie Träger. Dies sind zum weit überwiegenden Teil die Jugendverbände, aber auch einzelne Jugendinitiativen und Vereine auf örtlicher Basis, in geringerem Umfange die Wohlfahrtsverbände wie AWO, Caritas etc. Die im Paritätischen Wohlfahrtsverband zusammengeschlossenen kleinen Träger auf örtlicher Basis bilden die Gesamtheit der freien Träger. Inwieweit die Verlagerung der Trägerschaft vom öffentlichen auf den freien Sektor das Feld verändert, wird dabei kontrovers diskutiert.

Die Finanzierung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit wird vor allem auf kommunaler Ebene gesichert, nur wenige Bundesländer fördern die Betriebskosten der Einrichtungen direkt (so wie NRW). Zunehmende Bedeutung für die Finanzierung haben auch Sponsoring oder die Projektförderung durch Stiftungen etc. Ein immer wieder auftretendes Problem der Finanzierung besteht in der mangelnden Absicherung der Offenen Jugendarbeit: diese ist zwar eine Pflichtleistung nach SGB VIII, die aber in der Höhe nicht bestimmt ist. In der Folge wird die Offene Jugendarbeit immer wieder von Kürzungen betroffen. Damit geht einher, dass die OKJA für eine zunehmende Zahl von Fachkräften mit (befristeten) Teilzeitstellen keinen langfristig gesicherten Lebensunterhalt bietet. Mit der zusätzlichen Schwierigkeit durch den Wegfall des Berufsanererkennungsjahres gerät zunehmend die Gewinnung von qualifiziertem Personal in den Fokus (vgl. AGJ 2011). Gerade in ländlichen oder strukturschwachen Regionen ist der prognostizierte Fachkräftemangel bereits angekommen. Es ist zusätzlich zu erwarten, dass sich der ohnehin geringe Anteil männlicher Fachkräfte durch den Wegfall des Zivildienstes weiter reduziert, da sich ein Zugang in die Soziale Arbeit durch eine solche Erfahrung nicht mehr eröffnet.

Herausforderungen für die Personalentwicklung

Aus den oben skizzierten Gründen ist es dringend erforderlich, den – bisher vernachlässigten – Blickwinkel stärker auf das Personal zu richten und ihn zu erweitern. Die hier skizzierten Aspekte der Offenen Kinder- und Jugendarbeit als Berufsperspektive wurden bislang kaum bearbeitet. Hilfreiche Hinweise kommen höchstens aus benachbarten Feldern der Jugendhilfe, allerdings ebenfalls nicht besonders umfassend und häufig mit anderen Schwerpunkten.

Wurde bislang vorrangig eine Antwort auf die Frage gesucht, wie alt man höchstens sein dürfe, um professionell Jugendarbeit „auf dem Platz“ zu machen oder wie lange der Verbleib einer Fachkraft in einer Einrichtung sinnvoll sei, so ist heute umfassendere Personalentwicklung zu betreiben. Die Herausforderungen fangen schon im Bereich des Studiums an und betreffen alle Phasen einer beruflichen Laufbahn. So besteht etwa die bereits kurz beschriebene Schwierigkeit mit der Anwerbung von qualifizierten Fachkräften weiter fort: Viele Jugendämter berichten z. B. von dem Problem, Leitungspositionen in Jugendfreizeiteinrichtungen angemessen besetzen zu können. Nach Aussagen vieler Personalzuständigen sind die Fachkräfte häufig entweder nicht geeignet oder aber nicht gewillt, eine Leitungsposition zu übernehmen. Nach wie vor ist auch die Verweildauer bzw. der Ausstieg aus der OKJA ein Problem: Die Durchlässigkeit in andere Arbeitsfelder ist schwach, sei es, weil die praktischen Erfahrungen und die damit verbundene Qualifizierung in der OKJA wenig bekannt oder anerkannt ist, oder weil die Trägerstrukturen wenig alternative Tätigkeitsbereiche in benachbarten Feldern anbieten können (vgl. MÜLLER 2012). Offene Kinder- und Ju-

gendarbeit ist damit nicht mehr eine (kurze) Durchgangsstation für Fachkräfte der Sozialen Arbeit. Träger der OKJA müssen sich darauf einstellen, mit älter werdendem Personal das Feld zu gestalten.

„Berufsperspektive: Offene Kinder- und Jugendarbeit“¹ – Modellprojekt in Düsseldorf

In der Stadt Düsseldorf gibt es derzeit insgesamt 70 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Trägerübergreifend zeigt es sich, dass es zunehmend schwieriger wird, frei werdende Stellen neu zu besetzen. Potenzielle Bewerber/innen haben wenig Interesse an dem Arbeitsfeld oder eignen sich nicht für diese Aufgabe. Zudem zeigt sich auch die Schwierigkeit, qualifizierte Fachkräfte zu finden (bzw. bestehende Mitarbeiter/innen zu qualifizieren), die eine Leitungsaufgabe in der OKJA ausführen können (dabei haben sich die Führungsaufgaben etwa mit verstärktem Personaleinsatz in Ganztagschulen und allgemein zunehmender Professionalisierung stark verändert). Parallel dazu arbeiten viele Fachkräfte bereits über einen sehr langen Zeitraum in derselben Einrichtung. Dies kann sich zum einen negativ auf die Entwicklung der jeweiligen Institution auswirken, zum anderen führt es zu einer nicht wünschenswerten Überalterung in dem Arbeitsfeld. Dabei ist es für die Arbeitgeber schwierig, diesen älteren Mitarbeiter/innen eine alternative Perspektive anzubieten.

In dem in Kooperation zwischen der Fachhochschule Düsseldorf (Forschungsstelle für Sozialraumorientierte Praxisforschung und Entwicklung FSPE) mit dem Jugendamt der Stadt Düsseldorf durchgeführten Modellprojekt „Berufsperspektive: Offene Kinder- und Jugendarbeit“ wurden diese Entwicklungen in den Blick genom-

men – in erster Linie auf drei Ebenen:

1. Studium/Berufseinstieg, Gewinnung neuen Personals
2. Qualifizierung/Besetzung von Leitungspositionen
3. Verweildauer/Perspektiven für ältere Mitarbeiter

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts durch die Forschungsstelle FSPE umgesetzt:

Maßnahmen auf der Ebene des Jugendamtes Düsseldorf

- Befragung der Berufseinsteiger/innen – zehn Interviews mit neuen Mitarbeiter/innen in der OKJA beim Jugendamt Düsseldorf
- Befragung der Leitungskräfte in den Jugendfreizeiteinrichtungen – drei Gruppendiskussionen, jeweils zu den einzelnen Sachgebieten
- Befragung von berufserfahrenen Mitarbeiter/innen – zehn Interviews mit berufserfahrenen bzw. älteren Fachkräften
- Befragung der Steuerungsebene - Gruppendiskussion mit Koordinatoren, Sachgebiets- und Abteilungsleitungen
- Untersuchung von JFEs mit erweitertem Konzept in Düsseldorf - Einrichtungsbefragung, Fachgespräch, Einzelinterviews
- Mitarbeiter/innenbefragung in der OKJA in Düsseldorf – Quantitative Befragung aller in der OKJA tätigen Mitarbeiter/innen in Düsseldorf (online-Fragebogen)
- Einstiegs-/ Qualifizierungskurs für neue Fachkräfte – Viertägiger Kurs (drei Blöcke) für neue Fachkräfte aus dem Jugendamt und von freien Trägern

Weitere Maßnahmen (Auswahl)

- Expertise zu Beschäftigten in der OKJA - Quantitative Erhebung zu Beschäftigten

in Feldern der OKJA in NRW durch JENS POTHMANN (DJI)

- Bundesweite Befragung von Leitungskräften auf der Trägerebene – 15 Telefoninterviews mit Leitungskräften bei Jugendämtern und großen freien Trägern (AbteilungsleiterInnen, Geschäftsführer etc.) zum aktuellen Stand und Perspektiven beim Personal in der OKJA
- Studierendenbefragung – Befragung von 136 Studierenden im Studiengang Sozialpädagogik (BA) an der Fachhochschule Düsseldorf durch einen Fragebogen

Ergebnisse

Die Ergebnisse der durchgeführten Forschungsmaßnahmen, insbesondere die Befragungen der unterschiedlichen Akteure (Studierende, Berufseinsteiger, Führungskräfte etc.), bringen nicht zwingend vollkommen neue Erkenntnisse, es lassen sich aber sehr wohl interessante und übereinstimmende Tendenzen erkennen. Die Befragung der Fachleute mit Personalverantwortung aus dem gesamten Bundesgebiet bestätigt die Annahme, dass die Entwicklungen und Herausforderungen der OKJA in Düsseldorf auch in anderen Städten ähnlich zu beobachten sind.

Die folgende Zusammenfassung der Ergebnisse gibt einen Einblick in die gewonnenen empirischen Erkenntnisse und sich daraus ergebende erste Schlussfolgerungen.

Ergebnisse auf der Ebene: Ausbildung, Studium und Berufseinstieg

Der Bereich der OKJA spielt in den Studiengängen der Sozialen Arbeit keine große Rolle. Studierende mit Interesse an der OKJA finden zwar immer wieder einzelne Bausteine, die sie nutzen können (z. B. Musik, Medien, Erlebnispädagogik), aber insgesamt ist das

Feld im Studium gemessen an seiner Bedeutung als drittgrößtes Feld der Jugendhilfe schlecht vertreten. Dies könnte aber auch heißen, dass es von Seiten der Hochschule anscheinend nicht gelingt, im Rahmen der normalen Lehrtätigkeit das Feld adäquat darzustellen und auch die Chancen einer Tätigkeit in der OKJA so darzustellen, dass sich Studierende weiter dafür interessieren.

Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass vor allem diejenigen sich für Arbeitsstellen in der OKJA interessieren, die bereits vorher dort eine Honorartätigkeit hatten und die Attraktivität des Feldes für sich erkannt haben. Eine Konsequenz daraus müsste es sein, den Zugang zu Honorartätigkeiten zu verbessern, so dass mehr Studierende Einblicke in die OKJA bekommen und dann auch potenziell eher eine Anstellung in dem Bereich anstreben. Dafür ist auf jeden Fall eine bessere Verzahnung zwischen Praxis und Ausbildung (vor Ort) notwendig, in dem etwa gemeinsame Projekte zwischen Hochschulen und Jugendämtern initiiert werden. Maßnahmen für eine solche frühzeitige Kontaktaufnahme zwischen Studierenden und dem Feld der OKJA z. B. über Praktika, Werkstudium, Theorie/Praxis-Projekte etc. sind an vielen Orten in Deutschland üblich und werden von den Trägern und Jugendämtern auch gepflegt.

Die Erfahrungen eines viertägigen Einführungskurses für neue Mitarbeiter/innen im Rahmen des Modellprojektes zeigen: Parallel zur notwendigen Einführung der Fachkräfte vor Ort in ihrer Einrichtung, kann es sehr hilfreich sein, mit einer solchen Maßnahme Defizite aus dem Studium auszugleichen, kommunalspezifische Inhalte zu vermitteln, aber auch grundsätzliche Aspekte des Feldes zu diskutieren und damit den Berufsanfängern von vornherein ein Forum zu bieten, das über ihre „Heimatinrichtungen“ hinausgeht (der positive Aspekt des gegen-

seitigen Kennenlernens und der Vernetzung untereinander wurde immer wieder betont). Die Bewertung des Einstiegskurses durch die Berufsanfänger/innen war durchweg positiv, was u. a. damit zu erklären ist, dass die Teilnehmer in dem Kurs Inhalte gefunden haben, die in der Form im normalen Einrichtungsalltag nicht thematisiert werden können.

Thesen und Empfehlungen

- Nur wer die OKJA schon kennengelernt hat (z. B. über Honorartätigkeit), schätzt sie auch als Feld der Berufstätigkeit! In der Ausbildung an Universitäten, Hochschulen, Berufsakademien muss die OKJA wieder besser vertreten sein. Für den Transfer in die Praxis bedarf es zusätzlich auch neuer Konzepte der Kooperation zwischen Ausbildung und Trägern; Trainee-Programme, Kooperationsprojekte oder begleitete Praktika können den Einstieg erleichtern.
- Große Träger der OKJA müssen die Vielschichtigkeit des Arbeitsfeldes transparenter machen und die Stärken und Chancen des Feldes besser kommunizieren und damit das Image wieder stärken.
- Nachwuchsfachkräfte sind häufig stark motiviert, engagiert und bringen spezielle Kompetenzen mit (z. B. Medienarbeit, Musik, Sport). Es ist wichtig, diese Ressourcen effizient auszuschöpfen, d. h. nicht nur in der jeweiligen Einrichtung, sondern auch je nach Bedarf auch einrichtungsübergreifend.

Ergebnisse auf der Ebene: Qualifizierung, Weiterentwicklung, Aufstieg

Die Weiterentwicklung von Fachkräften im Feld der OKJA scheint auch von der Frage bestimmt zu sein, ob sie den Absprung aus ihrer Stammeinrichtung schaffen! Viele der älteren, „berufserfahrenen“ sind mehr als

fünfzehn Jahre in einer Einrichtung tätig. Sie verbringen nicht selten große Teile ihres gesamten Berufslebens in einer Einrichtung und dies bestimmt dann auch ihre weitere Entwicklung. Geht man zurück zur Phase nach dem Berufseinstieg, so scheint es eine wesentliche Frage zu sein, ob und wie sich Fachkräfte in dem Feld der OKJA entfalten können. Dazu gibt es mehrere Optionen:

Die Übernahme einer Teilleitungs- oder Leitungsfunktion z. B. in einem Bereich einer großen Einrichtung oder für eine gesamte Einrichtung oder auch auf der Ebene des Trägers scheint für viele Fachkräfte, die länger im Bereich der OKJA bleiben, eine interessante Perspektive zu sein (aber nicht für alle!). Die Interviews mit den Geschäftsführern und Abteilungsleitern von großen Trägern auf Bundesebene zeigen, dass Träger z. T. eine große Aufmerksamkeit auf die weitere Entwicklung ihrer Fachkräfte zu Leitungskräften richten. Oft geschieht dies in den weit verbreiteten Personalentwicklungsgesprächen, aber auch in anderen Maßnahmen, etwa der Qualifizierung von Fachkräften, bevor diese eine Einrichtungsleitung übernehmen.

Interessant ist, dass es anscheinend innerhalb der OKJA nur wenige Wechsel zwischen Einrichtungen gibt, d. h. Fachkräfte bleiben in einer Stammeinrichtung (in der sie nach dem Studium begonnen haben) und streben dann evtl. eine Leitungstätigkeit an. Ein Wechsel in eine andere Einrichtung gilt für die meisten Mitarbeiter/innen als uninteressant, wird nicht als Entwicklungsperspektive gesehen und findet deshalb nur selten statt. Interessant für eine Leitungstätigkeit wären aber sicher Erfahrungen in unterschiedlichen Einrichtungen, dies müsste aber durch eine kluge Personalentwicklung entsprechend gefördert werden. In der Realität scheint es aber kaum umsetzbar zu sein, u. a. auch,

weil der Wechsel in eine andere Einrichtung mit keinerlei finanziellen Verbesserungen verbunden ist.

Es wird deutlich, dass einzelne Fachkräfte sich durch Fortbildungen in spezifischen Bereichen der OKJA qualifizieren oder auch langfristige Zusatzqualifikationen

erwerben, etwa im Bereich der Erlebnispädagogik, des Konfliktmanagements, der Ökopädagogik etc. Solche Qualifizierungen scheinen auf der Grundlage der Untersuchungen im Modellprojekt z. Z. noch allzu sehr personenabhängig und damit subjektiv motiviert zu sein, ein Konzept von

Literaturhinweis



U. Deinet, C. Reutlinger (Hrsg.)
Tätigkeit – Aneignung – Bildung
Positionierungen zwischen Virtualität
und Gegenständlichkeit

Reihe: Sozialraumforschung und Sozial-
raumarbeit, Band 15

Aneignung der gesellschaftlichen und kulturellen Wirklichkeit ist eine der zentralen Entwicklungsaufgaben von Kindern und Jugendlichen. Nähert man sich den damit verbundenen Prozessen und Herausforderungen mit einer tätigkeitsorientierten Bildungsperspektive, werden auf subjektiver Ebene Bildungsprozesse sichtbar, die weit über formelles und informelles Lernen hinausgehen. Neben theoretischen Grundlagen und empirischen Ergebnissen (besonders im Bereich virtueller Räume) fasst dieser

Band vor allem neue Erkenntnisse zum Aneignungskonzept zusammen und macht diese für pädagogisches Handeln – im Besonderen für die Felder Sozialer Arbeit – nutzbar.

321 S., 24 Abb., 17 Abb. in Farbe.

Erhältlich bei Ihrem Buchhändler oder – Springer Customer Service Center GmbH,
Haberstrasse 7, 69126 Heidelberg, Germany

- ▶ **Telefon:** + 49 (0) 6221-345-4301
- ▶ **Fax:** +49 (0)6221-345-4229
- ▶ **Email:** orders-hd-individuals@springer.com
- ▶ **Web:** springer.com/shop

Seiten der Träger ist hier nicht wirklich sichtbar. Hier wird ggf. eine wesentliche Komponente der Personalentwicklung vernachlässigt: Nämlich die Weiterentwicklung von Fachkräften, die nicht unbedingt Leitungsfunktionen übernehmen wollen, sich aber thematisch projektorientiert spezialisieren. Darüber hinaus könnten sowohl die Fachkräfte als auch die Träger profitieren, wenn solche Spezialkompetenzen nicht nur in einer Einrichtung eingebracht werden würden.

Thesen und Empfehlungen

- Es kann und will nicht jede/r eine Leitungsposition ausüben – es müssen weitere Perspektiven entwickelt werden, um im Feld bleiben und sich qualifizieren zu können.
- Fachkräfte mit besonderen Kompetenzen (Spezialisierungen) auf einem Gebiet sollten verstärkt auch einrichtungsübergreifend agieren, damit werden die Wertschätzung des Mitarbeiters sowie der Kompetenztransfer erhöht.
- Zusatzqualifikationen müssen stärker bedarfsgerecht, sozialräumlich koordiniert werden: Ein Thema sowohl von Organisations- als auch Personalentwicklung!
- Das Arbeitsfeld der OKJA ist komplexer und viele Einrichtungen sind deutlich größer geworden; Der Anstieg von Verantwortung, z. B. durch die Übernahme einer Leitungsposition, muss sich auch im Gehalt deutlicher bemerkbar machen. An der Stelle sind berufspolitische Anstrengungen notwendig, ohne die konzeptionelle Überlegungen nicht ausreichend greifen können.
- Von allen Akteuren (insbesondere aber von den Leitungskräften) wird die als massiv empfundene, gestiegene Bürokratisierung und die damit verbundene Aufgabenverlagerung kritisiert. Es ist daher zu überlegen, ob reine Verwaltungstätigkeiten (Abrechnung) nicht von entsprechenden Verwaltungs-

fachkräften übernommen werden können. Gerade bei großen Trägern könnte z. B. eine Verwaltungskraft für mehrere Einrichtungen zuständig sein.

Ergebnisse und Empfehlungen auf der Ebene: Berufserfahrung, „älter werden“ im Feld, Perspektiven/Ausstieg

In einer Befragung von 95 Einrichtungen der OKJA in vier Kommunen in NRW im Rahmen des Forschungsprojektes „**Entwicklungsstand und Zukunftsperspektiven der Offenen Kinder- und Jugendarbeit**“ (Quelle) wurde auch die Mitarbeiterstruktur erhoben. Ein Ergebnis war, dass 40,1% der Fachkräfte aus den befragten Einrichtungen mehr als zehn Jahre in diesen Einrichtungen tätig sind. Dies passt auch zu den Ergebnissen der Befragung von berufserfahrenen Mitarbeitern im Rahmen des Modellprojektes: Die meisten der Interviewten geben an, ihr gesamtes Berufsleben innerhalb einer Einrichtung verbracht zu haben. Dabei berichten einige der befragten Fachkräfte, es ursprünglich nicht geplant zu haben, so lange in der OKJA zu verweilen. Das Feld galt beim Berufsstart entweder als Einstiegsfeld oder als Zwischenstation.

Auch in der bundesweiten Befragung von Leitungskräften wurde immer wieder der Aspekt der langen Verweildauer beschrieben. Dabei wurde deutlich, dass die lange Verweildauer in einzelnen Einrichtungen als viel problematischer eingeschätzt wird als das Lebensalter von Fachkräften im Feld der OKJA. Das Lebensalter und die langjährige Berufspraxis in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit scheinen nicht unbedingt problematisch zu sein, wenn es den Mitarbeiter/innen gelingt, sich immer wieder auf Kinder und Jugendliche und ihre Themen und Lebenswelten einzustellen. So werden von den Befragten mehrere Beispiele genannt, wie Fachkräfte tatsächlich aus

der Praxis der OKJA in die Pension gehen und dabei ihren guten Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen beibehalten.

Andererseits scheint es auch im Bereich der OKJA erhebliche Probleme mit älteren Mitarbeitern zu geben, die jedoch auch von den Leitungskräften nur angedeutet werden, d. h. hier spielen physische und psychische Probleme eine Rolle, langandauernder Krankenstand etc.

Das Thema des Ausstiegs ist auch mit einer gewissen Angst von Leitungskräften verbunden, z. B. im Rahmen des Modellprojektes Ausstiegsperspektiven zu skizzieren, die aber letztlich unrealistisch sind. Umstiege und Ausstiege entstehen meist aus einer ganz spezifischen persönlichen Personalsituation in einer Einrichtung und werden auch in den bewährten individuellen Maßnahmen der Personalentwicklung bearbeitet und abgewickelt, etwa in Mitarbeitergesprächen, Perspektivvereinbarungen etc. Die Inhalte solcher Gespräche sind geschützt und die Resultate und Ergebnisse immer nur sehr subjektiv zu verstehen und interpretierbar. Insofern können keine Aussagen zu diesem sehr interessanten, aber äußerst sensiblen Bereich der Personalentwicklung in der OKJA gemacht werden.

Neben dem Mangel an Perspektiven für berufserfahrene Mitarbeiter/innen, muss auch fest gehalten werden, dass die Mehrzahl der Interviewten dieser Gruppe angibt, sehr zufrieden mit ihrer Berufssituation zu sein. Keine der befragten Personen gibt explizit den Wunsch an, das Arbeitsfeld der OKJA verlassen zu wollen.

Thesen und Empfehlungen

➤ Insbesondere in kleinen Gemeinden bzw. in anderen kleinen Einheiten müssen neue Trägermodelle entwickelt werden, um Sackgassen abzubauen (z. B. Träger-

verbünde, die mehr Spielraum für Wechsel, Rotation o. ä. lassen).

- Der „dauerhafte“ Verbleib einer Fachkraft in derselben Einrichtung sollte möglichst vermieden werden. Älter werden im Feld muss immer verbunden sein mit Zusatzqualifikationen, Einrichtungswechsel, neuen Aufgaben usw. Hier sind entsprechende Richtlinien notwendig, die aber personalrechtlich schwierig umzusetzen sind.
- Um- und Ausstiegsmöglichkeiten zu schaffen, muss auch Teil der Personalentwicklung sein (Ausstiegskurse, individuelle Maßnahmen).
- Organisations-, Konzept und Personalentwicklung stehen in einem dynamischen Wechselverhältnis: So können etwa neue Einrichtungsformen (z. B. mit Bezügen zur Offenen Ganztagschule, Schulsozialarbeit oder Kindertagesstätten) auch Perspektiven für die Personalentwicklung schaffen!

Ulrich Deinet, Dr. rer. soc.,

Dipl.-Pädagoge, Professura für Didaktik/Methodik der Sozialpädagogik an der Fachhochschule Düsseldorf, Leiter der Forschungsstelle für sozialraumorientierte Praxisforschung und -Entwicklung (fspe@fh-duesseldorf.de); Mitherausgeber des Online-Journals „Sozialraum.de“. Arbeitsschwerpunkte: Kooperation von Jugendhilfe und Schule, Sozialräumliche Jugendarbeit, Sozialraumorientierung, Konzept- und Qualitätsentwicklung.

Michael Janowicz,

Dipl. Sozialpädagoge, M.A.; wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsstelle für sozialraumorientierte Praxisforschung und -Entwicklung (FSPE) an der Fachhochschule Düsseldorf; Mitarbeit an mehreren Studien und Praxisforschungsprojekten im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit.

KONTAKT

Fachhochschule Düsseldorf

Forschungsstelle für sozialraumorientierte Praxisforschung und Entwicklung (FSPE)

Prof. Dr. Ulrich Deinet (Projektleiter)

Telefon: 0211-8 11 46 06 · Mail: fspe@fh-duesseldorf.de

Anmerkung

1 Wissenschaftliche Begleitung eines Modellprojektes des Jugendamtes Düsseldorf, gefördert vom LVR, Landesjugendamt (2012 – 2014)

Literatur

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR KINDER- UND JUGENDHILFE (AGJ) (2011): **Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe**. Positionspapier der AGJ. In: www.agj.de

SCHMIDT, HOLGER (2011): **Empirie der Offenen Kinder- und Jugendarbeit**. Wiesbaden

MÜLLER, KATJA: **Personalentwicklung in der OKJA (2012)**. In: DEINET, U., STURZENHECKER, B. (2012 I. E.): **Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit** (4., völlig überarbeitete Neuaufl.). Wiesbaden

POTHMANN, JENS (2014): **Fachkräfte in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit im amtlichen Zahlenspiegel**, Kurzfassung der Ergebnisse der Expertise über Stand und Entwicklungen im Bereich der Beschäftigten in der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen auf Basis der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik

POTHMANN, J.: **Möglichkeiten und Grenzen quantitativer Forschung**. Vermessungen für die (Offene)

Kinder- und Jugendarbeit am Beispiel der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, in: H. SCHMIDT (HRSG.), **Empirie der Offenen Kinder- und Jugendarbeit**, Wiesbaden, S. 269-286.

POTHMANN, J.: **Jugendarbeit – gelandet nach freiem Fall?**, in: KOMDAT JUGENDHILFE, 2012, Heft 1, S. 14 – 15.

RAUSCHENBACH, THOMAS.: **Kinder- und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft**, in: TH. RAUSCHENBACH U.A.: **Kinder- und Jugendarbeit – Wege in die Zukunft**. Gesellschaftliche Entwicklungen und fachliche Herausforderungen, Weinheim und München 2004, S. 35 – 60.

THOLE, W./POTHMANN, J.: **Die MitarbeiterInnen**, in: U. DEINET, B. STURZENHECKER (HRSG.), **Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit**, 4. überarb. Aufl., Wiesbaden 2013.



„Meine 2. Heimat das Juze“ – Die Informationsbroschüre der AGJF zu den Grundsätzen und Leistungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Sie ist gedacht für Fachkräfte, die ihre Arbeit darstellen wollen (oder müssen) und für interessierte Laien, die sich über die Offene Kinder- und Jugendarbeit informieren wollen. Erhältlich als Download unter http://agjf.de/tl_files/Bilder/Downloads/AGJF-Broschuere-web.pdf oder als kostenlose Druckversion bei der AGJF Geschäftsstelle.

„Selbstdarstellung“ der AGJF

Download unter http://agjf.de/tl_files/Bilder/Downloads/Selbstdarstellung-web.pdf



Gelingensbedingungen für den offenen Treff. Entwicklung von Erfolgskriterien als demokratischer Prozess.

Dieser Aufsatz zeichnet den Selbstvergewisserungsprozess der fachlichen Arbeit im Kreisjugendring Esslingen e.V. (KJR) nach, der im Herbst 2010 begonnen und im Frühjahr 2014 einen vorläufigen Abschluss gefunden hat. Resultat waren insgesamt drei Erhebungen rund um den §11 KJHG Jugendarbeit mit dem offenen Treff im Zentrum.

Die Leiterinnen und Leiter der Einrichtungen sollten auf der Grundlage ihrer Arbeitsdokumentationen und der Erfahrungen im Team eine breite Palette von Fragen zu den Rahmenbedingungen, den materiellen und personellen Merkmalen ihrer Häuser sowie zum Angebot und zu den Besuchern beantworten.

Der Kreisjugendring Esslingen e.V. ist Personalträger von 32 Jugendhäusern und vergleichbaren Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Landkreis Esslingen und damit maßgeblich für die konzeptionelle Ausrichtung der Programme und Maßnahmen vor Ort verantwortlich. Zum ersten Mal in seiner über 60-jährigen Geschichte hat er die Jugendarbeit seiner Einrichtungen in all ihren Ausprägungen und Facetten evaluiert, mit Ausnahme der projektfinanzierten Maßnahmen und Angebote. Nicht, weil sie für die Arbeit des KJR unwichtig wären, sondern weil die zuschussgebenden Stellen eine eigene um-

fangreiche Dokumentation und Evaluation dieser Maßnahmen verlangen. Beim KJR ist deshalb ausreichend Wissen und Kenntnis über Wirken und Gelingen dieser Angebote vorhanden.

Alle Erhebungen wurden von einer intern gebildeten Arbeitsgruppe unter Leitung von PROF. EM. DR. KARL ZENKE durchgeführt. Teilergebnisse wurden intern diskutiert und das weitere Vorgehen auf Fachtagen vorbesprochen. Alle hauptamtlich Beschäftigten waren also jederzeit in diese Evaluationsprozesse eingebunden und beteiligt.

Ausgangslage

Im Rahmen vielfältiger Veränderungen im Bildungswesen aufgrund demografischer, sozialer, kultureller, ethnischer und ökonomischer Entwicklungen haben sich auch die gesellschaftlichen Anforderungen an die Jugendarbeit gewandelt. Der wachsende Orientierungs- und Beratungsbedarf in vielen Familien, insbesondere in denen von Zuwanderern, eingeschränkte familiäre Ressourcen für die Entwicklungs- und Lernförderung der Kinder und Jugendlichen, der verstärkte Ausbau von Ganztagschulen und die wachsenden Schwierigkeiten von Jugendlichen ohne oder mit nur schwachem Schulabschluss beim Übergang in berufliche



**KREISJUGENDRING
ESSLINGEN E.V.**

Ausbildung haben zu nachhaltigen sozial- und bildungspolitischen Herausforderungen geführt. Die Jugendarbeit ist daher im Interesse der von Benachteiligungen bedrohten Kinder und Jugendlichen zu einer kritisch-konstruktiven Selbstvergewisserung ihrer Angebote an Kinder und Jugendliche in allen Bereichen ihrer Entwicklungs- und Bildungsprozesse in Familie, Freizeit, Schule und Ausbildung aufgefordert.

Neue Schwerpunkte im Programm der Einrichtungen

Die offene Kinder- und Jugendarbeit in den Einrichtungen des KJR Esslingen hat diese Herausforderung aktiv angenommen. In den Programmen der Einrichtungen haben die schul- und die arbeitsweltbezogenen Angebote, die individuelle Jugendberatung und die Unterstützung der jungen Menschen bei der Stärkung ihrer Kompetenzen und Orientierungen für das Selbstmanagement der komplexer werdenden Anforderungen im Alltag zunehmende Beachtung gefunden. Mehr und mehr sind die Angebote der Einrichtungen in verschiedenen Gemeinden des Landkreises inzwischen selbstverständlicher Teil der Programme von Ganztagschulen geworden. In der Berufsorientierung und bei der Übergangsvorbereitung in Ausbildung begleitet die offene Jugendarbeit Jugend-

liche sowohl innerhalb der Schule, als auch in freien Angeboten in ihren Einrichtungen. Dabei sind die Praktiker der Einrichtungen auf einem guten Wege, zu gleichberechtigten Partnern der Lehrer und Berufsberater zu werden, mit denen sie in Kooperationen eng verbunden sind. Und die Förderung zentraler Alltagskompetenzen in den Bereichen Medien, Kultur, Freizeit und Erholung, Partnerschaft und Familie in Verbindung mit interkultureller, integrativer und inklusiver Bildungsarbeit gehört heute zu den Schwerpunkten der offenen Jugendarbeit in den Einrichtungen.

Wunsch nach Selbstvergewisserung

Angesichts eines heterogenen Arbeitsfeldes und eines immer komplexer werdenden Handlungsfeldes waren sich sowohl Geschäftsführung, Vorstand als auch die Leitungen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kreisjugendringes Esslingen einig, in ihren Einrichtungen eine entsprechende Studie durchzuführen.

Diese erste Studie (1) sollte möglichst differenziert darlegen:

1. in welchen äußeren Bedingungen die offene Jugendarbeit der Einrichtungen stattfindet,
2. wie die inhaltlichen Empfehlungen des SGB VIII (§11 des KJHG) in Angeboten umgesetzt werden,
3. wen die Angebote der Einrichtungen erreichen und wie diese Zielgruppen über die Qualität der Angebote denken,
4. ob und in welcher Weise sich die Einrichtungen in die derzeit sich bereits abzeichnende kommunale Verantwortungsgemeinschaft für Erziehung, Bildung und Ausbildung einfügen und
5. wie die Einrichtungsleitungen die Möglichkeiten zur Bewältigung der veränderten Anforderungen beurteilen und welche

Entwicklungs- und Verbesserungsbedarfe sich aus deren Sicht für die Einrichtungen abzeichnen.

Der offene Treff im Fokus

Die Untersuchung der strukturellen, personellen und pädagogischen Voraussetzungen und Abläufe der offenen Kinder- und Jugendarbeit in den Einrichtungen des KJR Esslingen brachte eine Vielzahl von Einsichten und Erkenntnissen. Auffallend war, dass das Angebot eines offenen Treffs oder Bereichs immer wieder Erwähnung findet. Im Selbstverständnis der Praktiker ist der offene Treff das Herz und die Seele jeder Einrichtung. Es ist der „klassische“ Ort, an dem sich die offene Arbeit manifestiert. Dabei ist der offene Treff ein Relikt der Jugendarbeit aus den frühen 70er des vorigen Jahrhunderts. Er genießt aber nach wie vor eine hohe Wertschätzung und ihm wird immer noch große Bedeutung zugeschrieben. Gleichwohl wissen die Praktiker auch, dass sich heutzutage nur mit dem Vorhandensein eines offenen Treffs die Jugendarbeit vor Ort allein nicht mehr rechtfertigen lässt. So steht zu erwarten, dass eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit dem Format offener Treff einsetzen wird.

Deshalb lag es nahe, über Konzeption und Praxis des offenen Treffs eine eigene Erhebung anzuschließen. Dieses Ansinnen stellte die Arbeitsgruppe zunächst vor besondere Herausforderungen, denn in der einschlägigen Literatur wird der offene Treff ebenfalls wie selbstverständlich erwähnt, aber weder als Konzept noch als Methode definiert. Das bedeutet: die konzeptionellen Grundlagen, die funktionale Ausrichtung des offenen Treffs muss vor Ort bedacht und hergestellt werden.

Über die Jahrzehnte ist der „offene Treff“, fast zwangsläufig, im alltäglichen Sprachge-

brauch zu einer wohlfeilen Worthülse geworden, den die Praktiker ständig gebrauchen, worunter sie aber, wie die Aussprache gezeigt hat, Unterschiedliches verstehen. Der offene Treff brauchte also, zumindest trägerintern, statt der Worthülsen eine einheitliche fachlich sozialpädagogische Definition.

Für die Erhebung zum offenen Treff (2) wurde ein Befragungsdesign (s. u.) gewählt, das den „Sprachgebrauch“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen aufgriff. Quelle waren u. a. die Zielvereinbarungen, die die Einrichtungsleitungen mit der Geschäftsführung für das Jahr 2012 abgeschlossen hatten.

Auf dem Weg zu einer internen Begriffsbestimmung des offenen Treffs wurden folgerichtig die Praktiker befragt. Unter anderem wurde zu folgenden Punkten Aussagen erwartet:

- Merkmale der Konzeption und Praxis des offenen Treffs,
- Beurteilung von vier gebräuchlichen Funktionsbestimmungen (s. u.) für den offenen Treff,
- Daten zu den befragten Einrichtungen und ihren Nutzerinnen und Nutzern.

Ausgewählte Ergebnisse der Erhebung

Die Aussagen in diesem Bericht basieren zum einen auf einer Analyse bzw. Interpretation der normativen Gehalte in den formalen Vorgaben für offene Kinder- und Jugendarbeit, und zum anderen auf den Darstellungen und Beurteilungen der Praktiker in den Einrichtungen.

Konzeptionelle Merkmale

- Im Absatz 1 des § 11 KJHG sind die Schlüsselbegriffe für den normativen Begründungszusammenhang eines offenen Angebots (Treff/Bereich) angegeben:
- Selbstreflexion der jungen Menschen fördern und wertschätzen,

- Teilhabe („Mitbestimmung“, „Mitgestaltung“) ermöglichen,
- zur Selbstbestimmung und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung befähigen,
- zu sozialem Engagement hinführen.

In Orientierung an diesem „Sollen“ (so im KJHG!) muss Pädagogik der Jugendarbeit, also auch Pädagogik im offenen Treff, die jungen Menschen prinzipiell und zugleich in Beachtung ihrer Entwicklung, Lebenslage und Biografie als Subjekte, als Gestalter (Mitgestalter) ihres Selbst (Identität, Lebenskonzept) und ihres Weltbildes ansehen, was alle Bemühung um den jungen Menschen in der Perspektive dieses Sollens grundsätzlich zur Freiwilligkeit verpflichtet. Der offene Treff muss eben deshalb ein (frei zugänglicher, aber auch dem Sozialraum gegenüber) offener sein. Und die pädagogischen Maßnahmen im offenen Treff verstehen sich dementsprechend als Angebote. In Berücksichtigung der Normen Offenheit, Freiwilligkeit und Selbstbildung der jungen Menschen werden diese Angebote hier als Bereitstellung einer vorbereiteten Umgebung verstanden, die zur Teilhabe einlädt, Selbstreflexion und Artikulation eigener Interessen fördert, die Mitbestimmung und Mitgestaltung anregt und soziales Miteinander einfordert und entfaltet.

Vorbereitete Umgebung meint u. a. zuverlässige Anwesenheit kompetenter (hauptamtlicher) Pädagogen, eventuell geladener Gäste oder Experten, Gestaltung der Räumlichkeiten und Flächen, Ausstattung der Einrichtung für unterschiedliche Aktionen (Bühne, Spiel, Kreatives, Werkstatt u. a.) und mit ansprechenden und anregenden Materialien, mediale Ausstattung, Verbrauchsmaterialien und Arbeitsmittel, Info- und Kommunikationsflächen, emotionales Klima, ästhetische Qualität, Differenzierung des Aktionsfeldes, Präsentationstechnik usw.

Und: Vorbereitete Umgebung schließt die laufende Aktualisierung des Wissens um die Lebenslagen der Besucher ein. Diese wird am besten im Austausch mit allen Mitarbeitern und gegebenenfalls mit zusätzlicher Beratung durch Externe durchgeführt.

Das aus dem KJHG zitierte „Sollen“ spricht jedoch auch vom Befähigen, vom Fördern und Ermöglichen. Über das pädagogisch bedachte Bereitstellen hinaus sollen im offenen Treff die Voraussetzungen für Selbst- und Mitbestimmung, für Mitgestaltung, Mitverantwortung und soziales Engagement Beachtung in der Gestaltung des pädagogischen Feldes, in den verschiedenartigsten Inputs durch Pädagogen und in sinnstiftenden Praxisformen für die jungen Menschen finden.

In der Auswertung der Befragung wird diese Seite des offenen Treffs als offenes Bildungsangebot betrachtet, also durchaus als zielorientiertes und methodisch bedachtes pädagogisches Handeln. Selbst-Bildung junger Menschen nämlich geschieht nicht mechanistisch im Sinne eines naturhaften Entfaltungsprozesses. Vielmehr braucht Bildung ein anregendes Arrangement und die sensible Kommunikation zwischen Pädagogen und jungen Menschen. Junge Menschen benötigen dafür Führungs- und Orientierungsangebote, Begleitung und Schutz, Modelle und Beispiele, Erfolgserleben aus erfahrener Kompetenz, Aha-Erlebnisse aus gewonnener Einsicht, Freiheit und Ermunterung, aber auch Grenzen und Kritik.

Nach den vorliegenden Erfahrungen findet in den Einrichtungen die Arbeit im offenen Treff sowohl im Sinne der vorbereiteten Umgebung als auch im Sinne eines offenen Bildungsangebotes statt.

Funktion(en) des offenen Treffs

Vorbereitete Umgebung und offenes Bildungsangebot sind als konzeptionelle Parameter zu verstehen, die den offenen Treff

seiner Aufgabe und seinem Zweck „zufüh- ren“ - ihm eine Funktion geben. In der Be- fragung haben die Praktiker dem offenen Treff vier Funktionen zugeschrieben, die aus unterschiedlichen programmatischen Praktiker-Quellen entnommen wurden und hier schon nach ihrer Zuschreibung und Be- deutung geordnet sind. Demnach soll der offene Treff:

- integrieren, Gemeinschaft erleben lassen, Zugehörigkeit sichern.
- ein „zweites Zuhause“ und Ort attraktiver Freizeitgestaltung sein.
- eine Bildungsfunktion wahrnehmen, Inhalte anbieten, Potentiale verstärken, zur Selbsterprobung einladen, Erfolge erleben lassen.
- ein „Portal“ sein, die Angebote vorstellen und zur Teilnahme einladen.

Wenn unten von den „Gelingensbedin- gungen“ die Rede sein wird, werden uns die- se Funktionen wieder begegnen.

Statistische Daten zu den befragten Einrichtungen

Die 30 Einrichtungen, die an der Erhebung teilgenommen haben, sind an insgesamt 115 Tagen im Jahr geöffnet. Zwei Drittel der Einrichtungen des KJR stehen den Besu- chern an vier und mehr Tagen jede Woche zur Verfügung. Bezieht man die Daten über die Öffnungszeiten in die Betrachtung ein und legt als Durchschnitt für die Öffnungs- zeit täglich 3,5 Stunden fest, dann bietet der KJR wöchentlich in allen Einrichtungen zusammen 362,5 Stunden im offenen Treff pädagogische Dienstleistungen an.

In 26 offenen Treffs leitet ein(e) hauptamtliche(r) Mitarbeiter(in) gemein- sam mit ehrenamtlichen Mitarbeitern, mit Mitarbeitern im Freiwilligen Sozialen Jahr oder des Bundesfreiwilligen-Dienstes den offenen Treff. Die pädagogische Verantwor-

tung liegt beim Hauptamtlichen. Alle zur Verfügung stehenden Räume und Flächen der Einrichtungen werden für Angebote des offenen Treffs genutzt, bzw. vorhandene Räumlichkeiten den Anforderungen eines offenen Treffs „angepasst“.

Zur Grundausstattung gehört auch eine Art Regelstandard: Kicker, Billard, Tischtennis- platte, Dart, Musikanlage, PC mit Internet- zugang und Spielkonsolen finden sich in der überwiegenden Mehrzahl der Einrichtungen. Die Angebote im offenen Treff benötigen in der Regel finanzielle Aufwendungen, sowohl für Verbrauchsmaterialien als auch für die Ausstattung der Räumlichkeiten. Die Ein- richtungen erhalten dafür gewöhnlich von „ihrer“ Kommune ein festvereinbartes Bud- get. Über die Mittelverwendung müssen sie Rechenschaft ablegen.

Merkmale der Nutzerinnen und Nutzern

Über eine sog. Zeitfenstererhebung wurden die Einrichtungen gebeten, ihre Besucher- zahlen, die Altersklassen, das Geschlecht, den ethnischen Hintergrund, die Modalität des Kommens und die Verweildauer zu erhe- ben. 30 Einrichtungen haben mit 34 offenen Treffs an der Erhebung teilgenommen. Die eingegangenen Rückmeldungen wurden ad- diert und ergaben somit einen Gesamtüber- blick.

An den fünf Erhebungstagen (entspricht einer Öffnungswoche) sind insgesamt 3 148 Besuche gezählt worden. Rechnet man mit 46 Öffnungswochen der Einrichtungen im Jahr 2012, dann kann davon ausgegangen werden, dass 2012 insgesamt $3\ 138 \times 46 = 144\ 346$ Besuche gezählt werden können. Fast 145 000 Kinder und Jugendliche, ver- einzelt auch junge Erwachsene sowie Eltern und Großeltern des Landkreises finden also im Jahr 2012 zumindest einmal, in der Re- gel aber öfters, in einem der Jugendhäuser des KJR Esslingen Geselligkeit mit Freun-

Zusammenfassung weiterer Daten aus der Zeitfenstererhebung

Besucher gesamt	3148	Anteil in %
Kinder bis 11 Jahre	420	13,3%
Teenies 12 – 14 Jahre	842	26,7%
Jugendliche 15 – 18 Jahre	933	29,6%
Junge Erwachsene	666	21,2%
Elterngeneration	142	4,5%
Großelterngeneration	145	4,6%
Geschlecht		
männlich		62,7%
weiblich		37,3%
Ethnischer Hintergrund		
Deutsche		52,8%
Migrationshintergrund		47,2%
Modalität des Kommens		
allein		19,9%
mit Freund/Freundin		29,2%
mit einer Clique		49,6%
Verweildauer		
bis 1 Stunde		18,1%
etwa 2 Stunden		42,7%
deutlich länger		37,9%

den und Altersgenossen, einen anregenden Raum für Spiel, Sport, Unterhaltung und Entspannung, Gelegenheiten zum Lernen, für Hobbys, für gemeinsame Unternehmungen, Möglichkeiten zur Erfrischung und Stärkung, Angebote für Beratungsgespräche u. v. a. m. (siehe auch Tabelle oben)

Der statistische Idealtypus des Besuchers im offenen Treff

Orientiert an den jeweils relativ stärksten Ausprägungen der hier erhobenen Kenndaten ist die Mehrheit der Besucher zwischen 13 und 18 Jahren alt, männlich und deutsch (einheimisch) und kommt mit Freund bzw. Freundin oder in einer Clique für mindestens zwei Stunden in den offenen Treff.

Allerdings streuen die Kenndaten von Standort zu Standort beachtlich z. B. beim:

Merkmal Geschlecht: Der Anteil der männ-

lichen Besucher streut zwischen 40% und 90%, folglich derjenige für weibliche Besucher entsprechend.

Merkmal ethnischer Hintergrund: Extreme weist auch der Anteil von Besuchern mit Migrationshintergrund auf; er streut zwischen 10% und 90% und weicht also deutlich vom statistischen Mittel ab.

Merkmal Modalität des Kommens: hier ist die Streuung besonders groß. In einigen Einrichtungen kommen lediglich ein bis fünf Prozent der Besucher allein, aber bis zu 90% der Besucher mit einer Clique.

Merkmal Verweildauer: Die deutliche Mehrheit besucht den offenen Treff für etwa zwei Stunden. Ein „ständiges Kommen und Gehen“, wie zuweilen aus den Einrichtungen zu hören, ist also keineswegs charakteristisch für den offenen Treff.

Wann gelingen Angebote des offenen Treffs?

Ausgelöst durch die vielfältigen Erkenntnisse aus den Erhebungen und der Diskussion darüber ist u. a. die Frage nach den Gelingensbedingungen und nach der Bedeutung von Jugendarbeit als offenem Angebot zur freiwilligen Teilnahme von Kindern und Jugendlichen in den Mittelpunkt gerückt. Die Praktiker wollten gerne Messinstrumente bzw. Kriterien haben, anhand derer sie den „Erfolg“ oder „Misserfolg“ ihrer Maßnahmen oder Angebote aus- und bewerten konnten. Ein methodisch entwickelter Kriterienkatalog im Sinne einer Reflexionshilfe stand bislang nicht zur Verfügung. Jede Einrichtung war bei der Evaluation auf sich selbst zurückgeworfen. Die Verwendung eines Kriterienkatalogs sollte die Praktiker anregen, sich über allgemein eingeführte Begrifflichkeiten einrichtungsübergreifend austauschen und gegenseitig befruchten zu können, weil sie dann von demselben reden.

Die Erhebung „Gelingensbedingungen offener Jugendarbeit“ (3), aus der im folgenden zitiert wird, versteht sich selbstredend als Angebot an die Praktiker, auf die begründet entwickelten Kriterien bei der Evaluation ihrer Angebote zurückzugreifen. Sie stellen keine Patentrezepte dar.

Normative Fundamente zur Entwicklung von Kriterien des Gelingens

Das Grundgesetz mit seinen Bezügen zu den Menschenrechten, die UN-Konvention über die Rechte des Kindes aus dem Jahr 1989, das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG §§ 1,11), die Rahmenvereinbarungen zwischen den öffentlichen Trägern der Einrichtungen des KJR Esslingen sowie die Zielvereinbarungen der einzelnen Einrichtungen mit der Geschäftsführung des KJR wären solche normativen Fundamente. In allen genannten Quellen - Gesetzen, Verträgen bzw. Vereinbarungen und Abmachungen über die Ziele der einzelnen Einrichtung - finden sich zum Zwecke der Legitimation und Gestaltung des pädagogischen Handelns Wertbezüge, Prinzipien, Normen und Hinweise auf inhaltliche Schwerpunkte der offenen Arbeit. So lassen sich wesentliche Teile der Wertbezüge als konzeptionelle Konsequenzen für die Gestaltung der offenen Angebote gewinnen: Leben, Gesundheit, Identität, Achtung und Schutz der Individualität, Freiheit, Gleichberechtigung der Geschlechter, Recht auf Erziehung und Bildung, Recht auf nationale Zugehörigkeit, Schutz vor Ausbeutung und Missbrauch.

Mit diesen Wertbezügen verbunden sind leitende Normen im Sinne von Prinzipien für den sozialpädagogischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Wenn Freiheit, Individualität, Gleichberechtigung und Partizipation als Leitziele wertgeschätzt werden sollen, dann muss der sozialpädagogische Umgang mit den jungen Menschen von der

erfahrbaren Wertschätzung dieser Bezüge geprägt sein.

Die gesetzlichen und formalen normativen Vorgaben für die offene Kinder- und Jugendarbeit stellen einen reichen Fundus an Impulsen für die Formulierung von Kriterien für die Entwicklung von Gelingensbedingungen dar.

Offene Angebote entsprechen dem Anspruch dieser Vorgaben und nutzen deren Chancen für die Gestaltung der offenen Arbeit, wenn sie sich immer aufs Neue als Schritte zum Bemühen um die Konkretisierung dieser Vorgaben verstehen. Das erfolgt in der Regel als Bemühen um Antworten auf folgende Fragen: WAS (Thema oder Inhalt) soll für WEN (Adressaten) WIE und WO und WANN (Methode und Organisation) und durch WEN (interne/externe Anbieter) angeboten werden?

Im Spannungsverhältnis zwischen den Ansprüchen und Rechten der individuellen jungen Persönlichkeiten und deren sozial bedingter Biografie sind die Angebote an die Prinzipien der Offenheit und Freiwilligkeit gebunden. Denn die Leitziele des KJHG ergeben nur Sinn für junge Menschen, wenn sie ihr Selbst, ihre Einzigartigkeit, den Wert ihrer Spontaneität und Individualität, ihre geistigen und emotionalen Stärken und ihre Potenziale in der Mitgestaltung ihres Lebensvollzuges erfahren können. In diesem Sinne sollten sich offene Angebote als Beiträge zur Selbstbildung konkretisieren. Im Interesse dieser Perspektive ist dann jedoch andererseits zu beachten, dass die aus Lebenslage und Sozialraumbezug resultierenden Möglichkeiten jedes einzelnen jungen Menschen zur Annahme und Teilnahme an solchen Angeboten zu berücksichtigen sind. Offene Angebote werden sich deshalb selbstkritisch zu prüfen haben, wie denn eine „Öffnung“ gelingen kann, auf welche Weise also Angebote mit „Eingängen“, „Zugängen“ oder Bezugnahmen und Anschlüssen zur

konkreten Lebenslage der Besucher so zu verbinden sind, dass sie für die Adressaten ansprechend, attraktiv und annehmbar sind im Sinne von: „Das interessiert mich, geht mich an“, oder: „Da möchte ich mitmachen!“ Gerade für offene Angebote ist folglich die Frage, ob und wie es denn gelingt, angemessene Zugänge zu schaffen, von besonderem Interesse.

Adressaten- und Sozialraumbezug

Gelingensbedingungen hängen auch damit zusammen, wie differenziert die Voraussetzungen bei den Kindern und Jugendlichen zur Teilnahme an offenen Angeboten bekannt sind und in welcher Weise die Einflüsse aus Lebenslagen und Sozialraumbezug bei der Ausgestaltung der Angebote Berücksichtigung finden. Je umfassender Mitarbeiter der Einrichtungen mit den für ihre Adressaten tatsächlich verfügbaren Möglichkeiten für Betreuung, Förderung, Lernen, Spiel, Sport, Geselligkeit und Unterhaltung vertraut sind, desto sensibler können die Vorerfahrungen der Besucher mit verschiedenen Angeboten berücksichtigt werden. Verkürzt lässt sich vielleicht sagen: Wenn Sozialpädagogen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit Mandatsträger für Kinder und Jugendliche auf deren Weg in ein selbstständiges Leben sein wollen, dann müssen sie die individuellen und die gesellschaftlichen Voraussetzungen für das Gelingen dieser biografischen Wegstrecke besonders differenziert kennen und in ihren Angeboten an die Besucher berücksichtigen können.

Haltungen und Kompetenzen der Pädagogen

Von grundlegender Bedeutung für das Gelingen ist die Gestaltung des pädagogischen Verhältnisses unter den normativen Vorgaben (z.B. des KJHG): Förderung, Wertschätzung, Anerkennung der Individualität, Stär-

kung von Selbstwirksamkeitsgewissheit und der Erfolgszuversicht, Selbstständigkeit und Sozialverantwortung.

Diese normativen Leitbegriffe verweisen auf den pädagogischen Kern und die Eigenständigkeit non-formeller außerunterrichtlicher Bildungsarbeit:

- Entwicklung und Stabilisierung der individuellen Selbstwirksamkeitsgewissheit von Kindern und Jugendlichen als nachhaltige Basis für die erfolgreiche Gestaltung ihrer persönlichen Rolle in alltäglichen Lebenszusammenhängen in Familie, Freizeit, Schule und Ausbildung,
- innerhalb ihrer Referenzgruppe und deren Kultur
- sowie im weiteren Sozialraum auf dem Feld sozialer Kontakte, Marktangebote, öffentlicher Ordnungssysteme, informationeller und kultureller Infrastruktur, Kommunikation und Mobilität usw.
- In der Perspektive dieser Leitlinie können sich Gelingensbedingungen in Haltungen und Kompetenzen der Pädagogen im Umgang mit jungen Menschen darin erweisen, dass
- Stärken und Potenziale junger Menschen grundsätzlich optimistisch eingeschätzt und Schwächen als Hinweise auf Ansatzpunkte für nicht-diskriminierende Hilfen angesehen werden,
- die jeweils individuellen Persönlichkeitskonzepte der Kinder und Jugendlichen mit größtmöglicher Vorsicht in ihrem biografischen Entwicklungszusammenhang und der Lebenslage verstanden werden,
- notwendige Orientierungen und Führung geduldig, respektvoll und stressfrei kommuniziert werden,
- die Werte und Normen eines humanistischen, demokratischen und freiheitlichen Gemeinwesens das Miteinander in der Einrichtung prägen und

- die entsprechende Rechtsordnung gemeinsam gelebt und individuell aus erfahrenem Gewinn respektiert und verteidigt wird,
- den jungen Menschen kompetent zuverlässige Informationen und praktikable Strategien zur Problembewältigung angeboten werden,
- das eigene Tun in prekären Situationen des Umgangs mit den Besuchern um Moderation, Ausgleich und konstruktive Lösungen bemüht ist.

Das Gelingen ließe sich vor diesem Hintergrund beobachten in Verhaltensweisen der Pädagogen, die diesen Grundsätzen konkreten Ausdruck geben. Und ebenso könnten Beobachtungen an den Kindern und Jugendlichen und deren Selbstzeugnisse als Indikatoren für mögliche Effekte der persönlichen Praxis Beachtung finden.

Vier Funktionen des offenen Bereichs und ihre Bedeutung für das Gelingen

Integrationsfunktion

Offene Kinder- und Jugendarbeit versteht Integration als Beitrag zur allseitigen Verbesserung personaler und gesellschaftlicher Voraussetzungen für die Teilhabe heranwachsender junger Menschen an den ihrer Entwicklung förderlichen Angeboten in den Bereichen Betreuung, Erziehung, Förderung, Schule und Ausbildung, Sport, Spiel, Geselligkeit und Unterhaltung, Meinungsbildung und Mitbestimmung. Je konsequenter dieser breite Bedingungs-zusammenhang in der offenen Arbeit beachtet wird, desto eher dürfte sie gelingen.

Integrationsarbeit in den Einrichtungen der Jugendarbeit muss sich insbesondere auf die Entwicklung und Stärkung der personalen Grundlagen von Integration konzentrieren: Identitätsbildung, Selbstwirk-

samkeitsgewissheit, Selbstkontrolle, soziale Kompetenzen.

Aus der Perspektive eines Sozialraumbezuges kommt die Hinführung zur bewussten Partizipation an gemeinsamen Aktionen, zur gekonnten Bezugnahme auf Ansprüche, Dienste und Rechte sowie auf praktische Solidarität hinzu; ergänzt, wenn möglich, durch eine begleitende Elternarbeit.

„Zweites Zuhause“

Einrichtungen der offenen Jugendarbeit können schon aufgrund der andersartigen sozio-emotionalen, rechtlichen und ökonomischen Beziehungen zwischen den Personen innerhalb eines familiären Zuhauses und in einer Einrichtung nur in einem übertragenen Sinne und in sehr partieller Weise Funktionen eines Zuhauses anbieten. Deren Bedeutung aber darf gerade für Jugendliche in der Ablösungsphase aus der Familie nicht unterschätzt werden.

So wird der offene Treff von zahlreichen jugendlichen Besuchern sehr wohl

- als vertrauter offener Sozialraum, als Schon-, Schutz- und Erholungsraum,
- als Feld sozialen Lernens und persönlicher Teilhabe, als Gelegenheit zur Behandlung privater und intimer Angelegenheiten mit vertrauenswürdigen Erwachsenen,
- als Ort hilfreicher Ressourcen für die Bewältigung persönlicher Probleme,
- als Raum für Spiel, Unterhaltung, Information, Beratung und Entscheidungshilfen erlebt, oder auch
- als Begegnungsort durch den Erfahrungsaustausch mit Altersgenossen,
- als Lernort für den Erwerb von Kompetenzen zur Bewältigung des zunehmenden Selbstmanagements der eigenen Biografie in Schule, Ausbildung, Familie und Freizeit.

Gelingensbedingungen in der Perspektive des „Zweiten Zuhauses“ dürften im wesentlichen davon abhängen, dass im Rahmen eines freundlichen, toleranten und stressfreien Sozialklimas die Pädagogen den Besuchern als authentische, kompetente, verantwortungsvolle und zuverlässige Erwachsene begegnen. Kontinuierliche und aufmerksame Anwesenheit in der Gruppe, Zeit für individuelle Zuwendungen, zuverlässige Erreichbarkeit und ein respektvoller Umgang mit den jungen Menschen sind dafür gleichsam selbstverständliche Randbedingungen.

Bildungsfunktion

Auch der Bildungsauftrag kann aus den thematischen Schwerpunkten des § 11 KJHG und den Leitzielen der Jugendarbeit formuliert werden:

- Aufbau von Alltagskompetenzen für eine mehr und mehr selbstständige Lebensführung im Umgang mit sich selbst, in der Familie, in Freizeit, Schule und Ausbildung;
- Erwerb von emotionalen, kognitiven, sozialen und instrumentellen Kompetenzen zur reflektierten und verantwortungsvollen und effektiven Teilhabe an sozialen, kulturellen, ökonomischen und politischen Prozessen.
- Stärkung der Selbstwirksamkeitsgewissheit, insbesondere angesichts der alters-typischen Entwicklungs- und Vergesellschaftungsaufgaben;
- Entwicklung von Erfolgszuversicht, Motivation und Handlungsbereitschaft.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten

- für Anliegen, Interessen und Fragestellungen der Besucher sensibel sein, sich deren Verständnis im Kontext der soziokulturellen Bedingungen und aktuellen Lebenslagen mit Vorsicht annähern,
- eine de-eskalierende, beschämungsfreie,

freundliche und ermutigende Kommunikationsweise im Sinne gelungener Selbstbehauptung beherrschen,

- mit den Besuchern bzw. einer Teilgruppe erkunden, ob aus einem Einfall, einem aktuellen Ereignis, einem Zufall, einem Problem einzelner Besucher ein „Werk“ (Anfang-Prozess-Abschluss), also vielleicht ein Projekt/Vorhaben werden soll,
- kreative Entwürfe für Projekte entwickeln, präsentieren und diskutieren, in denen die Interessen der Besucher in Aktionen umgesetzt werden könnten;
- die Verfügbarkeit entsprechender Mittel und Maßnahmen sicherstellen können;
- die aktive Mitwirkung der Besucher in allen Phasen eines Vorhabens durch vielfältige Aktionsmöglichkeiten zusammen mit den Besuchern beachten;
- den Erfahrungsaustausch über ein Thema zwischen den Besuchern anregen und unterstützen;
- die Räumlichkeiten so einrichten und ausstatten, dass ein Werkstattcharakter möglich wird;
- eventuell Partner, Experten, „Köner“ zum Thema einladen;
- wenn erwünscht und sinnvoll, Aktionen im offenen Bereich mit anderen Orten im Sozialraum verbinden, z. B. der Schule, einem Verein oder einer Musikgruppe;
- für die Sicherstellung des gemeinsamen „Schaffens“ (Spielen, Musizieren, Produzieren, Organisieren, Veranstalten usw.) förderliche Ordnungen mit den Besuchern vereinbaren und deren Beachtung kontrollieren;
- die Selbstregulation von Prozessen möglichst weitgehend den Besuchern überlassen, für Beratungen und Hilfen aber jederzeit verfügbar sein;
- Prozesse oder Aktionen und Unternehmungen mit den Besuchern reflektieren und - wenn erforderlich - verbessern.

Portalfunktion

Ganz im Sinne der Bedeutung des Wortes „Portal“ wird der offene Bereich bei dieser Funktion einmal als attraktiver Zugang zu den vielfältigen Angeboten einer Einrichtung insgesamt verstanden und zugleich als Einladung und Aufforderung zum Mitmachen. Dann aber soll mit dem Begriff „Portal“ auch gesagt sein, dass die offene Kinder- und Jugendarbeit geplant hinaus in den Sozialraum geht, um sich mit ihren Potenzialen für die Begleitung und Förderung des Aufwachsens junger Menschen der Öffentlichkeit, der Kommunalpolitik, insbesondere den jungen Menschen selber, deren Eltern, Lehrern und Ausbildern, den verschiedenen Angeboten im Bereich der kulturellen Infrastruktur einer Gemeinde, den Vereinen für Sport, Kunst, Musik, Heimat usw. vorzustellen.

Eine aktive Öffentlichkeitsarbeit im skizzierten Sinne gehört dann vermutlich zu den grundlegenden Gelingensbedingungen.

Quintessenzen – Dimensionen und Schwerpunkte von Gelingensbedingungen

Die Analysen der gesetzlichen Vorgaben für die offene Arbeit und die Recherchen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KJR haben deutlich gemacht, dass Gelingensbedingungen auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind:

- bei den politischen und gesetzlichen Vorgaben,
- der Professionalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- in der je individuellen Ausgestaltung des pädagogischen Bezuges der Praktiker zu den Besuchern sowie
- im Entwicklungsstand der kollektiven Verantwortung des Gemeinwesens für möglichst förderliche Entwicklungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen.

- Die kritisch-konstruktive Selbstvergewisserung der professionellen Kompetenzen steht dabei im Zentrum der Bemühungen um die Optimierung der Gelingensbedingungen, die weitgehend vor Ort zu beeinflussen sind;
- Aktualität und Verfügbarkeit der Kenntnisse maßgeblicher formaler, programmatischer und praktischer Vorgaben aus Politik, dem Gemeinwesen, des Trägers und benachbarten Aktionsräumen wie z. B. Kindertagesstätten, Schulen und Ausbildungsbetrieben;
- Fachliche (pädagogisch-psychologische, soziologische, kommunikative) Expertise und praxisrelevante didaktisch-methodische Kompetenzen, insbesondere für eine attraktive Präsentation und Animation spielerischer, sportlicher, künstlerischer, sozialer Angebote und Projekte,
- sowie eine ansprechende und motivierende Gestaltung der Räumlichkeiten und Handlungsmöglichkeiten für die Besucher;
- Fachwissen und soziale Kompetenzen für zuverlässige Begleitung (Beziehungsarbeit), Orientierung und Beratung junger Menschen;
- Sicherung der personellen Kontinuität und der individuellen Authentizität;
- Pflege von Ritualen und Lebensformen im offenen Bereich, die die Zugehörigkeit zur Einrichtung, die sozio-kulturelle Grundordnung der Einrichtung und die Qualität von Integration erfahrbar werden lassen und dadurch das Jugendhaus zu einer freundlichen und friedlichen Heimstatt machen;
- Die kontinuierliche Beschäftigung mit den Moden in der Alltagskultur der jungen Menschen sowie den jeweils altersstypischen Entwicklungsaufgaben;
- Vertrautheit mit den Lebenslagen der Besucher und den Lebensbedingungen

- im sozial-kulturellen Umfeld/Sozialraum;
- Sorgfältige Betreuung der Ehrenamtlichen und deren kontinuierliche Begleitung;
 - Aktionen in den Sozialraum hinein und Vernetzungen mit relevanten Partnern;
 - Pflege der Kontakte zu Partnern der Einrichtung.

Fazit

Die drei Erhebungen haben eindrucksvoll gezeigt: Reflexion und Evaluation sind (auch) als intern gestalteter Prozess möglich. Voraussetzung dafür sind ehrliches Erkenntnisinteresse aller Beteiligten und kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit der gelebten Praxis. Orientierung bieten normative Fundamente wie KJHG, etc.,

entsprechende Konzepttheorien (z.B. Adressaten- und Lebensweltbezug) und, ganz wesentlich, fachlich und personal kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gerade sie sind von herausragender Bedeutung. Sie entwickeln und gestalten die Praxis vor Ort. Dazu brauchen sie:

- konzeptionell analytisches Handeln,
- den Mut, liebgewonnene Einsichten über Bord zu werfen,
- sich auf neu gewonnene Einsichten und Sichtweisen einzulassen,
- die bisherige Praxis ggf. zu verändern
- und sich auf neue Anforderungen einzulassen.

Alle Erhebungen werden auf der neugestalteten Homepage unter www.kjr-esslingen.de nachzulesen sein.

Anmerkung

Im Text variiert die Zahl der genannten Einrichtungen. Das hängt mit der Mitarbeiterfluktuation im Erhebungszeitraum zusammen. Wurden aber aus den

Einrichtungen für die jeweilige Erhebung komplette Datensätze geliefert, wurden sie auch eingearbeitet. Das Gesamtergebnis wurde damit nicht verfälscht.

Quellen

(1) ARBEITSGRUPPE GEORG EISRICH, MANUELA RUTKA, MARTINA SCHLOTTERBECK, CHRISTOPH GIEBELER UND KARL G. ZENKE; **Die Offene Kinder- und Jugendarbeit in den Einrichtungen des KJR**, vorgelegt im März 2012.

(2) ARBEITSGRUPPE GEORG EISRICH, CHRISTOPH GIEBELER UND KARL G. ZENKE; **Der offene Treff/ offene Bereich in den Einrichtungen des KJR Esslingen**, vorgelegt im Sept. 2012.

(3) ARBEITSGRUPPE: GEORG EISRICH, CHRISTOPH GIEBELER, KARL G. ZENKE; AUTOR: KARL G. ZENKE; REDAKTION: ALFRED KAUFMANN; **Gelingsbedingungen offener Jugendarbeit in den Einrichtungen des Kreisjugendrings Esslingen e.V.** – Vorgaben aus Gesetzen, Vorgaben aus sozialpädagogischer Theorie, Einsichten aus reflektierter Praxis, Ausblick auf neue Herausforderungen.

Monitoring in der offenen Kinder- und Jugendarbeit

Im Folgenden möchte ich Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen aus der offenen Kinder- und Jugendarbeit Wege aufzeigen, wie sie das Angebot ihrer Einrichtung ziel- und bedarfsorientiert optimieren können, auch wenn ihnen dafür nur ein sehr kleines Budget zur Verfügung steht. Dieser Beitrag bezieht sich auf eine Bachelor Thesis. Ich bitte zu beachten, dass auf Grund der beschränkten Bearbeitungszeit nur begrenzt Daten erhoben werden konnten.

Warum ist Monitoring wichtig und nützlich?

Im Zuge der Professionalisierungsdebatte, aber auch finanzieller Engpässe in öffentlichen Kassen sieht sich auch die Jugendarbeit vor der Herausforderung, ihr Handeln legitimieren zu müssen. Zum einen ist es nach wie vor äußerst wichtig, das eigene Handeln im Arbeitsgebiet Jugendarbeit auch vor Dritten glaubwürdig vertreten zu können. Zum anderen handelt es sich bei dieser Legitimierung auch um eine Berechtigung zur finanziellen Absicherung durch öffentliche Kassen. Der Fokus lag bei dieser Ausarbeitung auf der offenen Kinder- und Jugendarbeit, da gerade dieser Bereich von Kürzungen der finanziellen Mittel und Rationalisierungen besonders betroffen ist. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die eigene Arbeitsweise sowie die Angebote der offenen Kinder- und Jugendarbeit zu evaluieren. Um den Schritt zur Evaluation wagen zu können, ist es jedoch notwendig,

auf Ist-Daten der Einrichtung zugreifen zu können. Hier ist es also ebenso nötig, ein Monitoringsystem einzuführen. Mit Hilfe des Monitorings werden Daten erfasst und nutzbar gemacht für die anschließende Evaluation. Ein dauerhaftes Monitoring ist einzuführen, um Entwicklungen innerhalb der Einrichtung sichtbar zu machen.

Um diese Aussagen überprüfen zu können, wurde ein Monitoring in einem exemplarischen Jugendhaus eingeführt und das Angebot im Anschluss evaluiert. Um alle Betroffenen dieses Arbeitsfeldes mit einzubeziehen, wurde zunächst eine Befragung der Mitarbeiter durchgeführt. Dies diente zur Überprüfung der Hypothese, dass das Angebot des Jugendhauses verantwortlich sei für den geringen Zulauf. Es galt herauszufinden, ob die Mitarbeiter des Jugendhauses die Problematik der Angebote ebenso empfinden. Da sich die Angebote per Gesetz an den Interessen der Kinder und Jugendlichen ausrichten haben, ist es ebenso notwendig, sie an der Gestaltung dieser Angebote teilhaben zu lassen. Deshalb wurden zweitens die Nutzer des Jugendhauses über ihre Meinung zum Jugendhaus allgemein und dessen Angebote befragt (Zufriedenheitsbefragung). Ferner bildete das Konzept der Einrichtung einen Schwerpunkt. Hier sollen die konzeptionellen Ziele mit der täglichen Arbeit abgeglichen werden. In einem vierten Schritt werden auch die potentiellen Nutzer mit einbezogen. Hier fanden Fokusgruppen mit Kindern und Jugendlichen der Schü-

lervertretung einer ortsansässigen Schule statt, um herauszufinden, wie sie ihre Freizeit verbringen und was sie über die Jugendarbeit der Stadt wissen. Ziel der Arbeit ist aufzuzeigen, inwieweit durch angemessenes Monitoring und Evaluation das Angebot in Jugendhäusern sowohl ziel- als auch bedarfsorientiert optimiert werden kann.

Monitoring dient der permanenten Überprüfung der Veränderungen von Prozessen. Es ist ein Instrument der Evaluation. Monitoring ist eine Form der kontinuierlichen Evaluation, somit gelten die wissenschaftlichen Grundlagen der Evaluation. Ebenfalls

können alle wissenschaftlichen Methoden der Evaluation auch für das Monitoring genutzt werden. Teil eines Monitorings sind sowohl qualitative als auch quantitative Datenerhebungen. Monitoring ist ein dauerhaftes Instrument. Eine Evaluation wird zu einem bestimmten Zeitpunkt durchgeführt, im Gegensatz dazu wird ein Monitoringsystem eingeführt, um über einen langen Zeitraum Daten zu erheben. Dies dient zur Kontrolle der Umsetzung von gesteckten Zielen und ermöglicht auch einen Überblick darüber, ob die Veränderungen der Angebote auch die gewünschte Wirkung nach sich

Literaturhinweis



Sabrina Göttel

Ziel- und bedarfsorientierte Angebotsoptimierung in der offenen Kinder- und Jugendarbeit durch Monitoring und Evaluation: Am Beispiel eines Jugendhauses

56 Seiten,
Grin Verlag GmbH 2013,
ISBN 978-3656421047

Preis:
16,99 € (e-Book)
24,99 € (Buch)

Bestellung:
<http://www.grin.com/de/e-book/212669/ziel-und-bedarfsorientierte-angebots-optimierung-in-der-offenen-kinder>

ziehen. Das Monitoring sollte dabei jedoch die Tätigkeiten im Alltag nicht behindern oder gar erschweren.

Ziel der Evaluation hingegen ist es bspw., ein Programm oder Projekt auf die Wertigkeit und Nützlichkeit hin zu überprüfen. Unter Evaluation versteht man die systematische Untersuchung eines Gegenstandes in Bezug auf seinen Wert. Gegenstände von Evaluationen können Programme, Produkte, etc. sein. Die Ergebnisse der Evaluation müssen nachvollziehbar sein und auf empirisch gewonnenen Daten beruhen (qualitativ und/oder quantitativ). Unter Evaluation ist die Bewertung eines Prozesses zu verstehen. Bei dieser Bewertung geht es um die Rechtfertigung des Untersuchungsgegenstandes. Bei der Evaluation des Gegenstandes werden Daten gesammelt, welche nicht gebrauchsbereit verfügbar sind. Evaluation wird unterschieden in externe Evaluation (Evaluation von außen) und in interne Evaluation (Einrichtung evaluiert sich selbst oder einen Teilbereich). Diese interne Evaluation lässt sich noch einmal unterscheiden in Selbstevaluation (eigene berufliche Arbeit wird evaluiert) oder Fremdevaluation (berufliches Handeln anderer wird evaluiert). Um eine hohe Validität des Forschungsergebnisses zu erlangen, ist die Triangulation in der Datenerhebung nötig. Triangulation bedeutet, dass ein Gegenstand aus verschiedenen Perspektiven untersucht wird. Dies ist bei dieser formativen Evaluation geschehen. Hier wird der Untersuchungsgegenstand (das exemplarische Jugendhaus) aus der Perspektive der Mitarbeiter, der Nutzer und der potentiellen Nutzer bewertet. Evaluationen müssen den Standards der DeGEval (Gesellschaft für Evaluation) entsprechen. So sollen Evaluationen immer nach den vier Grundprinzipien der DeGEval ausgerichtet sein: „Nützlichkeit – Durchführbarkeit – Fairness – Genauigkeit“. Infolgedessen wurden

die Einrichtung, die mitwirkende Schule sowie deren Mitarbeiter anonymisiert und die Evaluation ebenfalls anonym ausgewertet.

Ablauf der Datenerhebung

Um die Angebote anhand der Interessen der Jugendlichen zu optimieren, wurde eine formative Evaluation an einem exemplarischen Jugendhaus vorgenommen. Hierzu wurden verschiedene Datenerhebungsmethoden genutzt und die Perspektiven der Mitarbeiter, der Nutzer und der potentiellen Nutzer berücksichtigt. Die Erhebungsmethode wurde je nach Fragestellung und Zielgruppe angepasst, sodass im Ergebnis ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden vorliegt. Der gesamte Evaluationsprozess war höchst partizipativ angelegt, d. h., der Fokus der Evaluation lag auf Kommunikation und Lerneffekt, damit die Erkenntnisse umgesetzt werden können.

Zu Beginn der Evaluation wurden die *Unterlagen gesichtet*, welche von der Einrichtung zur Verfügung gestellt wurden. Hierzu wurden auch Medien gesichtet wie Flyer, die Facebook-Seite und das Konzept der Jugendarbeit. Da nur wenig Material zur Sichtung zur Verfügung stand, wurde ebenfalls auf Erfahrungsberichte der Mitarbeiter und eigene Erfahrungen (Zwischenpraktikum sowie Beobachtungen) zurückgegriffen.

Ein weiterer Schritt der Evaluation des exemplarischen Jugendhauses war eine *Fokusgruppendifkussion mit den Mitarbeitern der Einrichtung*. Die Fokusgruppendifkussion, normalerweise mit sechs bis acht Teilnehmern, dient zur gemeinschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Handlungsauftrag und dessen Umsetzung. Die offene Gesprächsstruktur ermöglicht es den Mitarbeitern, sich auszutauschen, und ggf. andere Meinungen und Eindrücke zu relevanten Themen zu erfahren. Hier wur-

den die Mitarbeiter des Jugendhauses als Fokusgruppe ausgewählt, da sie, in Folge ihres gemeinsamen Arbeitsalltags, als eine homogene Gruppe gelten. Innerhalb dieses Intensivinterviews sollte herausgearbeitet werden, wie die Mitarbeiter die aktuelle Situation bewerten. Sie sollten einen Problemspeicher erstellen und die genannten Problemkonstellationen nach ihrer Wertigkeit sortieren. Dies diente dazu, den Untersuchungsgegenstand für die Evaluation näher zu bestimmen. Das Interview wurde moderiert anhand eines Leitfadens.

Da die Erstellung und die Diskussion des Problemspeichers bereits die gesamte eingeplante Zeit in Anspruch nahm, sollte Teil 2 der Diskussion auf einen anderen Termin verschoben werden. In Teil 2 der Fokusgruppe sollte es darum gehen, Leit-, Mittler- und Handlungsziele zu erarbeiten und zu diskutieren. Hierfür war es sinnvoll, zuerst die Daten von den Nutzern und potentiellen Nutzern einzuholen, um diese in die Zielsetzungen einzuarbeiten.

Leider war es auf Grund der knappen Bearbeitungszeit nicht möglich, Teil 2 der Fokusgruppe noch umzusetzen. Dies wäre jedoch ein wichtiger Schritt in der Evaluation gewesen, da hier Handlungsziele ausgearbeitet werden sollten. In den Handlungszielen wird festgehalten, welche Aufgabe bis zu einem bestimmten Datum erledigt sein soll und was die geplanten Veränderungen bis zu welchem Zeitpunkt verändern sollen. Dies macht das Handlungsziel überprüfbar. Da diese Fokusgruppe nur aus drei Teilnehmern bestand, war der Diskussionsfluss anfangs sehr gehemmt. Erst nach einiger Zeit kam eine angeregte Diskussion zu Stande. Dies ist auch Grund für die Dauer der Bearbeitung des ersten Arbeitsschrittes.

Die *Dokumentation der Angebote* sollte den Ist-Zustand abbilden. Hier galt es herauszufinden, in welchem Umfang und von wem

die Angebote genutzt werden. Ziel war es herauszufinden, für wen die Angebote attraktiv sind. Daraus lässt sich darauf schließen, für welche Zielgruppe die Angebote noch ausgebaut werden müssten. Die Dokumentation diente als Richtlinie für die Mitarbeiter, ihr Handeln zu optimieren. Da es in der Einrichtung noch kein Monitoringsystem gab, wurde es im Zuge der Evaluation implementiert. Hier wurden zu drei festgelegten Uhrzeiten Zählungen in der Einrichtung durchgeführt. Es wurde hierdurch festgehalten wann, wie viele Jugendliche sich wo im Hause befanden und was sie dort nutzen. Ebenfalls wurde nach Geschlecht unterschieden. Hier sollte festgestellt werden, welche festen Angebote (Tischkicker, Billard, etc.) von wem und wann genutzt werden. Aber auch die wechselnden Angebote wurden in das Monitoringsystem mit einbezogen. So wurden die Teilnehmer nach den Aktionen schriftlich zu ihrer Zufriedenheit befragt. Dieses System dient zur Auswertung des Ist-Zustandes und kann auch in Zukunft in der Einrichtung weitergeführt werden.

Die *Zufriedenheitsbefragung* diente zur Erhebung eines Meinungsbildes der Nutzer. Hier sollte sich herauskristalisieren, wie die Jugendlichen einzelne Angebote bewerten. Aber auch soziodemographischen Daten galt das Interesse der Datenerhebung. Des Weiteren sollte erörtert werden, ob die Kinder und Jugendlichen Interesse daran haben, eigene Projekte innerhalb des Jugendhauses zu organisieren und welche Aktionen sie sich für das Jugendhaus wünschen würden. Diese Daten wurden mit Hilfe eines Fragebogens erhoben. Es handelte sich um einen standardisierten Fragebogen, da die Fragen eine bestimmte Reihenfolge einhielten und die meisten Antwortmöglichkeiten vorgegeben waren.

Um auch die Meinungen und Wertungen der potentiellen Nutzer in die Evaluation

aufzunehmen, kam es zu drei *Fokusgruppen-diskussionen in einer örtlichen Gesamtschule*. Hier bestanden die Teilnehmer aus Mitgliedern der Schülervvertretung und waren im Alter von 10–17 Jahren. Thema der Gruppendiskussion war es, etwas über das Freizeitverhalten der Schülerinnen und Schüler zu erfahren, sowie darüber informiert zu werden, ob bekannt ist, dass es Angebote der Jugendarbeit in der Stadt gibt. Ziel ist es, einen Bedarfsspeicher zu erstellen, welcher in die Zielsetzungen des exemplarischen Jugendhauses einfließen sollen. Hierzu wurde das Projekt Fokusgruppe innerhalb der Schülervvertretungssitzung vorgestellt und zwei Tage darauf folgten drei Fokusgruppen mit den Schülervvertretern. Die Fokusgruppen wurden unterteilt in 5. und 6. Klassen, 7. und 8. Klassen sowie 9. und 10. Klassen, um weitgehend homogene Gruppen zu erhalten.

Nachdem alle Daten erhoben waren, wurden sie mit Hilfe einer eigens hierfür erstellten Excel Tabelle ausgewertet und analysiert. Hier wurde auch darauf geachtet, welche Wechselwirkungen die Daten aufeinander haben, bspw. das Alter der Besucher auf die Öffnungszeiten. Es ließ sich relativ einfach ein Bild darstellen, in welchen Bereichen optimiert werden konnte.

Welche Schlüsse können gezogen werden?

Die Ausarbeitung hatte zum Ziel, im Kontext eines exemplarischen Jugendhauses eine Evaluation durchzuführen. Diese Evaluation hatte gezeigt, dass der Zulauf im Jugendhaus zu gering ist. Grund hierfür könnten die Angebote sein, da die Angebotsstruktur hauptsächlich auf die Altersgruppe 9–14 Jahre zugeschnitten ist. Angebote für Jugendliche ab 15 Jahren sollten aber geschaffen werden. Des Weiteren ergab sich aus der Evaluation, dass die Werbemaßnahmen ausgebaut wer-

den sollten, um mehr potentielle Nutzer zu erreichen. Auch das Image des Jugendhauses sollte durch eine stärkere Öffentlichkeitsarbeit verbessert werden. Durch Kooperationen mit anderen Einrichtungen könnten die Angebote zudem ergänzt werden. Ebenso ergab sich Handlungsbedarf auf konzeptioneller Ebene, aber auch die zeitliche Planung kann mit Hilfe eines implementierten Monitoringsystem verbessert werden.

Eine systematische Dokumentation des offenen Betriebs wie auch der Aktionen ermöglicht es, Veränderungen innerhalb der Nachfrage und der Interessen der Kinder und Jugendlichen zu erkennen. Ferner können Veränderungen zeitnah realisiert werden, da sie durch die ständige Überprüfung sichtbar gemacht werden. Das eigene Handeln kann durch ein Monitoringsystem geprüft und neu tariert werden.

Sollte das Monitoringsystem auch in Zukunft beibehalten werden, wäre zu überlegen, häufiger Daten zu erheben, da so genauere Zahlen ermittelt werden könnten. Das Monitoringsystem kann hier als Kommunikationsmittel dienen, um Abläufe usw. zu optimieren. Sollte es im Zuge der weiteren Forschung zu einer weiteren Evaluation kommen, sollte eine Vollerhebung unter den Schülern der Stadt in Betracht gezogen werden. Dies würde zu einem genaueren Ergebnis führen, was die Freizeitaktivitäten und den Kenntnisstand zur Jugendarbeit betrifft. Im Rahmen dieser Arbeit konnte aus zeitlichen Gründen keine Vollerhebung durchgeführt werden. Mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens könnten Daten zur Freizeit, z.B. genauere Angaben zu Nachmittagsunterricht und Zeiten, die tatsächlich mit Freizeitbeschäftigung verbracht werden, erhoben werden. Hier wäre ebenso eine zeitliche Einschätzung möglich.

Für weitere Fokusgruppen mit den Mitarbeitern sollte ein Moderator gewählt wer-

den, welcher die Teilnehmer nicht kennt bzw. nicht im Vorfeld bereits mit ihnen über das Thema gesprochen hat. Ist dies allerdings der Fall, würde an bedeutenden Stellen der Diskussion evtl. nicht weiter nachgefragt werden, da auf Grund des Vorwissens über die Situation einfach Gesagtes ergänzt werden könnte.

Des Weiteren sollten innerhalb einer weiteren Fokusgruppe mit den Mitarbeitern Leit-, Mittler- und Handlungsziele ausgearbeitet werden, welche in die Erarbeitung eines neuen Konzepts einfließen könnten.

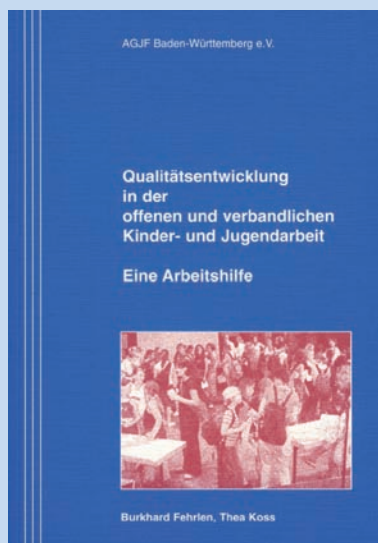
Da der Evaluationsprozess stark partizipativ angelegt war, war es notwendig, alle von der Evaluation Betroffenen in den Prozess mit einzubeziehen. So gelang es, viele Einschätzungen und Meinungsbilder darzustellen, um ein, im Rahmen der Möglichkeiten,

optimales Ergebnis zu erzielen. Dadurch, dass alle Betroffenen daran mitgewirkt haben, kam es zu einem Lerneffekt, d. h., jeder Beteiligte konnte sich intensiv mit einem Thema beschäftigen und unter Einbeziehung anderer Einstellungen seine eigene Haltung dazu überprüfen.

Nach der Definition von LIPSKI definiert sich Interesse durch die Bereitschaft, sich mit einem bestimmten Themengebiet näher zu beschäftigen und seine Kompetenzen in diesem Bereich zu stärken. Daraus kann die Bedeutung von Monitoring und Evaluation für die Jugendarbeit abgeleitet werden.

So ergab die vorliegende Arbeit, dass auch für Jugendeinrichtungen ein implementiertes Monitoringsystem mit periodischen Evaluationen durchaus konstruktive Veränderungsideen hervorbringen kann.

Anzeige



Qualitätsentwicklung in der offenen und verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit

Das Buch vermittelt zunächst einen Überblick über die Qualitätsdiskussion in der Jugendarbeit. Im zweiten Teil – „Praxis“ – werden die einzelnen Schritte einer sozialräumlichen Konzeptentwicklung und der Selbstevaluation dargestellt und mit konkreten Beispielen zu unterschiedlichen Methoden der Datenerhebung aus dem Projekt erläutert. Den Abschluss bildet wiederum eine theoretische Einführung in Methoden der empirischen Sozialforschung.

Bezug: Über den Buchhandel, bei der AGJF Baden-Württemberg e.V.: www.agjf.de/index.php/shop.html oder dem Verlag: www.tbt-verlag.de/?path=jugendarbeit

173 Seiten · Preis: 9,80 € (zzgl. Versandkosten) · ISBN: 978-3-925882-25-8



Bundesarbeitsgemeinschaft
Offene Kinder- und
Jugendeinrichtungen e.V.

ANZEIGEN

1 SEITE* **(Volles Format)**

148 mm x 210 mm (End-Format),
Dateigröße: 153 mm x 220 mm

***HINWEIS**

Bei angelieferten Anzeigen, z. B. als PDF,
muss vor der Gestaltung bekannt sein, ob es
sich um eine rechte oder linke Seite handelt.

2-SPALTIG

1 Seite	126 mm x 185 mm
3/4 Seite	126 mm x 138,75 mm
1/2 Seite	126 mm x 92,5 mm
1/3 Seite	126 mm x 62 mm
1/4 Seite	126 mm x 46,25 mm

1-SPALTIG

1 Seite	61 mm x 185 mm
3/4 Seite	61 mm x 138,75 mm
1/2 Seite	61 mm x 92,5 mm
1/3 Seite	61 mm x 62 mm
1/4 Seite	61 mm x 46,25 mm

ANSPRECHPARTNER

Eric Bachert (BAG)

Telefon: 0711 / 89 69 15 -32

E-Mail: e.bachert@bundesnetz.de



IMPRESSUM

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. 11 · 70469 Stuttgart
Telefon: 0711 / 89 69 15-32 · Fax: 0711 / 89 69 15-88
E-Mail: e.bachert@bundesnetz.de
- Verlag:** tb-verlag
Burkhard Fehrlen
Hegelstr. 48 · 72072 Tübingen
www.tbt-verlag.de · bfehlen@t-online.de
ISSN 0940-2888
- Gestaltung:** KOHLERDESIGN · www.kohlerdesign.de
- Auflage:** ca. 2.500 Exemplare, 4 x jährlich
- LeserInnenkreis:** Träger und MitarbeiterInnen Offener Kinder- und Jugendeinrichtungen, DozentInnen, StudentInnen, Kommunale Jugendpflege
- Internet:** www.offene-jugendarbeit.info
- Redaktion:** Thea Koss, Burkhard Fehrlen
- Anzeigen:** Eric Bachert (BAG)
Anzeigen- und Beilagenpreise auf Anfrage.
Falls Sie Fragen haben, ist Eric Bachert
Ihr Gesprächspartner,
Telefon: 0711 / 89 69 15-32
E-Mail: e.bachert@bundesnetz.de



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.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

