

Bericht für die EJKW 2010

1. Wenn sich Hauptamtliche an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen...

fühlen sich auch die ehrenamtlich Mitarbeitenden wohl. Und wenn es den Haupt- wie Ehrenamtlichen mit ihrem Engagement gut geht, fühlen sich auch die Kinder und Jugendlichen in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit zu Hause.

Am Beispiel der Geschichte des Kleinen Prinzen und der Fuchs verdeutlicht der französische Dichter Antoine de Saint Exupery, dass der Aufbau einer Vertrauensbeziehung Zeit braucht. Diese Zeit haben viele neu angestellte Hauptberufliche nicht mehr –und darum auch die Ehrenamtlichen nicht, mit denen sie arbeiten-, weil eine Mehrzahl der Neuanstellungen über einen maximalen Zeitraum von zwei Jahren vorgenommen werden. Ehrenamtliche wie Hauptberufliche einschließlich der Kinder und Jugendlichen bekommen dann nicht die Zeit, die sie benötigen, ein gemeinsames Zuhause in der Gemeinde zu entwickeln.

In der evangelischen Arbeit mit jungen Menschen wie mit Erwachsenen geht es aber gerade darum, ein Zuhause im Glauben wie in der Gemeinde zu schaffen. Das ist nicht vereinbar mit der Anstellungspraxis wie in Industrieunternehmen, die „tote“ Produkte herstellen.

Ein weiteres wichtiges Merkmal sind die Rahmenbedingungen, unter denen junge gemeindepädagogische Fachkräfte ihren Dienst aufnehmen. „Machen Sie hier mal Jugendarbeit“ ist nicht gerade eine vorzügliche Ausgangsbasis für gelingende Arbeit, ebenso wenig, wie die Rambo-Mentalität neu angestellter Mitarbeitender: Hoppla, ich komme, und sage wie's geht. Es bedarf einer klaren Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung, eines Konzeptes der Arbeit, es bedarf einer begleiteten Einarbeitung und einer arbeitsfähigen Infrastruktur. Anstellungsträger und Bewerber/innen müssen im Bewerbungsverfahren genau hinsehen, ob man zueinander passt. Ehrenamtliche und Jugendliche sind bei der Auswahl der Bewerber/innen zu beteiligen. Und Ehrlichkeit hinsichtlich der Erwartungen muss eine Grundtugend sein, die im guten Sinne in einen Aushandlungsprozess der künftigen Arbeitsschwerpunkte münden kann. Dann sind die Voraussetzungen für eine dauerhafte und gelingende Zusammenarbeit gut.

2. Attraktivität der Jugendarbeit aus beruflicher Sicht

Wie attraktiv ist perspektivisch ein Arbeitsplatz in der evangelischen Jugendarbeit? Diese Frage stellen sich u.a. mit Blick auf das oben Skizzierte und angesichts häufig fehlender beruflicher Perspektive gemeindepädagogische Mitarbeitende. Viele von ihnen weisen ein sozialarbeiterisches und ein kirchlich-diakonisches bzw. kirchlich-gemeindepädagogisches Studium nach und fragen nach adäquaten Aufgaben in der Kirche. Sie arbeiten gerne und mit großem Engagement in der –gemeindlichen, verbandlichen oder kreiskirchlichen Jugendarbeit, möchten aber für später eine neue, interessante berufliche Perspektive in der Kirche haben. Diese sehen viele nicht. Sie erfahren stattdessen, dass berufliche Jugendarbeit mit dem Stigma belegt ist, diese Berufsmenschen seien für andere Aufgaben später nicht geeignet. Und ein Wechsel in die Diakonie erfolgt vielfach unter den Bedingungen einer geringeren Bezahlung und des noch mal wieder ganz von vorne Beginnens.

Offene Jugendarbeit in Freizeitzentren ist eine schöne aber auch anspruchsvolle Arbeit, die sich eine zunehmende Zahl von Hauptberuflichen und Absolventen von Studienstätten offensichtlich nicht mehr zutrauen. Es wird somit für die Gemeinden schwieriger, geeignete Bewerber/innen zu gewinnen. Da offenbart sich auch das schon vielfach beklagte Manko der fehlenden oder nicht

ausreichenden Verankerung der Jugendarbeit in den Curricula der sozialpädagogischen Studiengänge.

3. Konzepte und Schritte der Personalplanung / Personalentwicklung

Diese und weitere Beobachtungen aus anderen kirchlichen Berufsfeldern führte dazu, dass beim sogenannten Präsesgespräch der Berufsverbände mit Präses Dr. hc Buß am 7. Juni in Münster deutlich wurde, Jugendarbeit aber auch andere kirchliche Arbeitsfelder haben Nachwuchssorgen bzw. werden sie bekommen.

Aus dieser Erkenntnis wächst die Aufgabe, geeignete Konzepte und Schritte zu entwickeln, die diesem Trend entgegenwirken. Ein wichtiger Schritt beginnt schon bei der Ansprache von geeigneten Ehrenamtlichen, um sie für den kirchlichen Dienst zu gewinnen. Zu den Voraussetzungen zählen attraktive Arbeitsplätze und ein gewisses Maß an Planungssicherheit, nach erfolgreichem Studium auch eine Stelle zu bekommen. An dieser Stelle kann festgehalten werden, dass kaum Absolvent/innen kirchlicher Ausbildungs- und Studienstätten ein Problem haben, eine Stelle zu bekommen.

Richtig ist aber auch, dass eine befristete Teilzeitanstellung nach mehrjährigem qualifiziertem Studium nicht attraktiv erscheint.

Teilzeitstellen sind wiederum für manche jungen Mütter und Väter über eine gewisse Zeit interessant. Da der Beruf Diakon/in und Gemeindepädagog/in „immer weiblicher“ wird, d.h. mehr junge Frauen als Männer ergreifen diese Berufe, wird die Frage der Gestaltung von Elternzeit zunehmend bedeutsam. Der Versuch, auf dem Arbeitsmarkt kurzzeitig Menschen mit geeigneter Qualifikation zu akquirieren, birgt Schwierigkeiten.

Angesichts dieser Skizzierung ist ein ernsthaftes Nachdenken über die Personalarbeit überall dort besonders angesagt, wo die Personalsteuerung noch nicht auf Kirchenkreisebene angesiedelt ist. Dabei ist es wichtig, Arbeitsebene und Personalsteuerungsebene nicht gleichzusetzen, denn die „Musik spielt“ zumeist in den Gemeinden.

Wenn jedoch z.B. die Gemeinde einen 50jährigen Diakon in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt, alle Beteiligten der Meinung sind, er sollte seine Gaben, Kenntnisse und enormen Erfahrungen in anderen Arbeitsfelder einbringen, dann gibt es für die Gemeinde, die nicht mehr als einen Mitarbeiter nach VSBMO¹ beschäftigen kann, aber zurecht nicht auf die Arbeit mit den jungen Menschen verzichten will, kaum Spielraum zur Personalentwicklung. Im Zweifel macht der Diakon in der Gemeinde weiter Jugendarbeit bis zur Pensionierung...

4. Abschließend

Dieser Bericht reißt ein paar der Fragestellungen an, die dem Beauftragten zur Bearbeitung auferlegt sind. Zugleich skizziert der Bericht für die EJKW eine wichtige Möglichkeit, um auf Themen, Fragestellungen und Probleme im Zusammenhang mit der Berufsgruppe der gemeindepädagogischen Fachkräfte aufmerksam zu machen.

Gegenwärtig sind 359 Frauen und Männer beruflich in Gemeinden und Kirchenkreisen der EkvW in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt. 35% aller Mitarbeitenden befinden sich in der Altersgruppe bis 40 Jahre, 65% sind älter als 40 und 27% älter als 50 Jahre; viele von ihnen arbeiten mit einer dauerhaften und nachhaltigen Begeisterung mit für junge Menschen und deren Anliegen, und fürs Evangelium und seinen Platz im Leben.

¹ Ordnung für Ausbildung und Dienst der Mitarbeitenden in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit