

Kommentar zu:

„Kompetenzprofil für zukünftiges professionelles Handeln von Fachkräften in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit und zukünftige Anforderungen an die Aus- und Fortbildung“.

Sehr geehrte Damen und Herren,

bevor ich mich inhaltlich dem Thema dieses Fachtages zuwende, möchte ich einige Vorbemerkungen zu meiner Person bzw. zu meinem beruflichen Werdegang machen.

Das professionelle Handeln in der evangelischen Jugendarbeit beschäftigt mich seit vielen Jahren. Bereits 1990, als ich als Personalreferent für die Jugendreferentinnen und Jugendreferenten der Evang. Landeskirche im Bereich des Evang. Jugendwerks in Württemberg verantwortlich war, erarbeiteten wir ein Berufsbild für und mit dieser Zielgruppe, das sich zum ersten Mal auch mit der Frage der notwendigen Kompetenzen in der Jugendarbeit befasste.

Dieses Anliegen habe ich auch in meine neue Tätigkeit als Referatsleiter Diakonat im Dezernat 2 Kirche und Bildung des Evang. Oberkirchenrats der Württ. Landeskirche mitgenommen. Dort bin ich für die Diakoninnen und Diakone der Württ. Landeskirche zuständig, zu der auch die Berufsgruppe der Hauptamtlichen in der Jugendarbeit gehört.

Mitgenommen habe ich dies auch deshalb, weil die notwendige weitere kontinuierliche Entwicklung der Professionalität in diesem Feld immer wieder neue Formen und Ansätze der Jugendarbeit ermöglichen muss, die den nachfolgenden Generationen, ihrem Fragen und Suchen, gerecht wird, aber auch eine Integration in die Kirche ermöglicht, damit die Gemeinschaft der Heiligen weiterhin bestehen und ihren Auftrag als verkündigende und diakonische Kirche auch zukünftig wahrnehmen kann: „Unser *Christsein* wird heute nur in zweierlei bestehen: Im *Beten* und im *Tun des Gerechten* unter den Menschen“¹

Ausgangspunkte

Bereits im Neuen Testament wird die Frage der Kompetenzen im Sinne einer soziologischen Definition aufgenommen und umgesetzt: Günter Hartfiel definiert Kompetenz als Zuständigkeit – Befugnis – die klar umrissene Übertragung bestimmter Aufgaben mit den zur Aufgabenerfüllung notwendigen Handlungs-, Verhaltens- und Entscheidungsvollmachten an eine bestimmte Instanz oder Position in einer Organisation².

¹ Dietrich Bonhoeffer, *Widerstand und Ergebung*

² Günter Hartfiel, *Wörterbuch der Soziologie*

Deutlich formuliert und umgesetzt wird dies im Matthäus-Evangelium (Kap. 10, Vers 3ff). Dort sendet Jesus die Jünger aus und beauftragt sie, die verkündigende Botschaft und das diakonische Handeln den Menschen nahe zu bringen: „Geht aber und predigt und sprecht: Das Himmelreich ist nahe herbeigekommen. Macht Kranke gesund, weckt Tote auf, macht Aussätziges rein, treibt böse Geister aus“ (Vers 7f).

Berufen sind die Jünger durch Jesus, ihre Kompetenzen haben sie erlernt am Vorbild des Rabbi, beauftragt und bevollmächtigt zum Reden und Handeln sind sie vom Sohn Gottes, ihre Reiseausrüstung ist klar definiert und die jeweils zu investierende Zeit im Voraus festgelegt. Nun gilt es also, im Angesicht biblischer Erkenntnisse und der soziologischen Definition von Kompetenz, diese beiden Ausgangspunkte zu aktualisieren und den zeitlichen Entwicklungen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen heute anzupassen.

Dieser Anpassungsprozess wird durch zwei hervorgehobene Besonderheiten im kirchlichen und gesellschaftlichen Wandel vertiefend notwendig:

1. Der Erfahrungshintergrund zukünftiger Mitarbeitenden in der evangelischen Jugendarbeit hat sich verändert. Zunehmend kommen junge Menschen aus persönlichen Lebenssituationen, die nicht mehr vom eigenen ehrenamtlichen Engagement in der evangelischen Jugendarbeit geprägt sind, sondern die ihre beruflichen Entscheidungen nach anderen Kriterien treffen.
2. Die spezielle Form der Ausbildung bzw. eines Studiums verändert sich ebenfalls. Die spezialisierten Angebote bzw. Studiengänge für den Bereich Jugendarbeit, auch evangelischer Jugendarbeit, gehen zurück und werden eher nur noch als einzelne Angebote z. B. im Fächerkanon einer Hochschule aufgenommen, aber immer weniger als eigener Studiengang.

Notwendige Weiterentwicklungen

Auf diese und andere gesellschaftliche Entwicklungen hat z. B. bereits in der Vergangenheit die Konferenz der Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter im VEDD³ reagiert und eine Kompetenzmatrix mit 4 Modulen entwickelt um deutlich zu machen, welche Kompetenzen von angehenden Diakoninnen und Diakonen erwartet werden, das bedeutet, sie sollten fähig sein:

1. Das Evangelium und die christliche Religion [zu] kommunizieren
2. Menschen in existenziellen Lebensfragen [zu] unterstützen
3. In Organisationen von Kirche und Diakonie [zu] handeln
4. Das Soziale [zu] gestalten.

Und jetzt legt die aej ein wichtiges Positionspapier vor, das im Besonderen das Kompetenzprofil hauptamtlicher Mitarbeitenden in der evangelischen

³ Verband der Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e. V., Impuls I / 2008

Jugendarbeit darlegt. Ein Positionspapier, das differenziert die Ausgangslage beschreibt und aufzeigt, welche Kompetenzen notwendig sind und deshalb in Ausbildung erworben und in Fortbildung vertieft werden sollen, das aber auch gleichzeitig in den Blick nimmt, Ausbildung und Fortbildung so anzulegen, dass mit diesem erworbenen Wissen und den erlernten und weiter entwickelten Kompetenzen ein späterer beruflicher Wechsel in andere Arbeitsfelder ermöglicht wird.

Zu diskutieren ist jetzt im gesamten Feld evangelischer Jugendarbeit, ob damit die aktuellen Themen im Positionspapier aufgenommen sind und so auch in Ausbildung und Fortbildung umgesetzt werden können und ob, diese existenzielle Frage hat uns auch im Vorbereitungskreis beschäftigt, damit nicht eine Überforderung der Hauptamtlichen entstehen kann und zu einer Verunsicherung in ihrer beruflichen Tätigkeit führt?

Besonders ist dabei in den Blick zu nehmen die Differenzierung nach Erwerb eines notwendigen Fachwissens einerseits sowie andererseits der Bildung eines Persönlichkeitsprofils um als gereiftes Gegenüber dem jungen Menschen Reibungsfläche bieten zu können zur Entwicklung einer eigenen Persönlichkeit, ob sie oder er als authentischer Mensch lebt und arbeitet um so die frohe Botschaft entsprechend seiner eigenen Erfahrungen und Prägungen glaubwürdig formulieren zu können und auch selbst danach zu handeln.

Also: notwendige Klärung, klare Definition der Kompetenzen, Hilfestellung zur Entwicklung eines Persönlichkeitsprofils, eindeutige Vorgaben für Ausbildungs- und Fortbildungsträger, präzise Erwartungen an zukünftige Hauptamtliche und erwartbare Leistungen für Anstellungsträger – ein großer Erwartungshorizont eröffnet sich mit diesem Positionspapier und bedarf der differenzierten Umsetzung.

Schritte der Umsetzung

Im Kontext der EKD soll eine Kommission gegründet werden, die sich speziell mit Fragen von Ausbildungen bzw. Ausbildungsstätten beschäftigen und Klärungen herbeiführen soll, wie zukünftig auch Anerkennungen im Bereich aller Gliedkirchen ermöglicht werden können. Aber dazu wird wahrscheinlich Frau Oberkirchenrätin Coenen-Marx sich noch äußern, die nachher noch sprechen wird, so dass ich mich auf den Kontext der Landeskirchen begrenzen will und was in den jeweiligen Landeskirchen zur Umsetzung des Kompetenzprofils geleistet werden soll oder kann.

Zunehmend wird in den einzelnen Gliedkirchen der EKD unter verschiedenen Überschriften (auch typisch für den deutschen Protestantismus) eine verpflichtende Fortbildung in den ersten Dienstjahren eingeführt. Dazu kommt noch z. B. im Bereich der Württ. Landeskirche, dass zusätzlich in den

verschiedenen Arbeitsfeldern, so auch im Bereich der evangelischen Jugendarbeit, mehrtägige Starthilfetage angeboten werden, in denen Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in ihr neues Arbeitsfeld eingeführt werden.

Am Beginn des beruflichen Daseins (aber auch bei jedem beruflichen Wechsel) steht in Württemberg der Gottesdienst zur Einführung kirchlicher Mitarbeitender in ihr zukünftiges Arbeitsfeld. Damit wird in besonderer Weise sichtbar, wer der eigentliche Auftraggeber evangelischer Jugendarbeit ist und damit verbunden auch eine geistliche Beauftragung für hauptamtliche Mitarbeitende gegeben ist. Dies stellt zugleich die einzelne Person in eine große innere Freiheit und kann damit auch vor der eigenen und fremden Überforderung schützen, weil damit deutlich wird, dass nicht der einzelne für alles zuständig und verantwortlich ist, sondern dass Gott selbst durch seinen Heiligen Geist wirkt.

Dahinter steht insgesamt die Erkenntnis, dass zukünftige Hauptamtliche (siehe Ausgangspunkte) Inhalt und Struktur, geistliche Beauftragung und persönliche Begleitung, ihres neuen Arbeitsfeldes entdecken und erkennen können, wo sie zusätzliche Unterstützungsangebote für ihre Person und ihr berufliches Handeln abrufen können.

Dazu gehört auch eine Fülle von begleitenden Maßnahmen, die ich hier nur kurz erwähnen will: kollegiale Begleitung – Supervision – Coaching – Mentoring – geistlich-theologische Fortbildung – geistliche Begleitung – u.s.w..

Im Sinne der aej wäre jetzt mit den einzelnen Landeskirchen oder mit der EKD gesamt abzuklären, wie die Inhalte des Positionspapiers in die jeweiligen unterschiedlichen Einführungsangebote integriert werden können – und – welche notwendigen inhaltlichen und begleitenden Angebote ebenfalls verstärkt in die Fortbildungen integriert werden müssten. Dies wäre aber besonders auf das zeitliche Anforderungsprofil dahingehend zu überprüfen, was integrierbar ist und was als gesonderte Fortbildung angeboten werden könnte. Die zeitliche Frage ist auch deshalb noch einmal gesondert in den Blick zu nehmen, weil die Anstellungsträger in der Zwischenzeit stärker auf die zeitliche Abwesenheit der Mitarbeitenden achten und auch geringere finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen.

Idealerweise stelle ich mir jetzt vor, dass durch die aej ein Curriculum erstellt wird, aus dem hervorgeht:

1. Welche Erwartungen an zukünftige Hauptamtliche in der evangelischen Jugendarbeit vorhanden sind
2. Welche Kompetenzen dafür erworben werden müssen
3. Wann diese Kompetenzen in der Ausbildung oder in der Fortbildung zu erarbeiten sind
4. Wie die Begleitung der Hauptamtlichen im Sinne eines weiteren Wachstums der Persönlichkeitsbildung aussehen könnte
5. Welche Elemente der geistlichen Profilierung stärker unterstützt werden sollten
6. Was dabei durch die Fortbildungsstätten im Kontext der aej angeboten werden kann
7. Welche Teile dieses Konzeptes durch die Anstellungsträger in den Landeskirchen umgesetzt werden müssten

Und: Damit sichtbar – hörbar – spürbar wird, mit welcher Kompetenz, Kreativität, Leidenschaft evangelische Jugendarbeit geschieht, die sowohl den jungen Menschen im Blick hat und ihn qualifiziert begleitet, fördert und fordert; die aber auch die Interessen der Anstellungsträger ernst nimmt; die hauptamtliche Mitarbeitende nicht überfordert; die ihren verkündigenden und diakonischen Auftrag begeistert wahrnimmt; die Kirche und Gesellschaft weiterhin prägen will.

Für die aej und die evangelische Jugendarbeit gilt nach wie vor die Erkenntnis von Antoine de Saint-Exupéry, und damit komme ich zum ermutigenden Abschluss meiner Ausführungen „Geh nicht nur die glatten Straßen. Geh Wege, die noch niemand ging, damit Du Spuren hinterlässt und nicht nur Staub“.

Dieter Hödl
Kirchenrat
15. Oktober 2010