



Vortrag

Hauptberufliche Fachkräfte in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit

Situation – Notwendiges Kompetenzprofil - Konsequenzen

Evangelische Kinder- und Jugendarbeit – ein berufliches Arbeitsfeld

In der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit betätigen sich rund 4.000 hauptberufliche pädagogisch-theologische Fachkräfte, Vollzeit und Teilzeit als Teilbeauftragung im Gesamtfeld der pädagogisch-theologischen Gemeindegemeinschaft. Eine differenzierte Darstellung im gesamten ist zurzeit noch nicht möglich, da keine ausreichend empirischen Daten vorliegen.

Dies trifft auch auf die Entwicklung der Gesamtzahl zu: Ein gravierender Einbruch wie die Auswertung der Daten der Jugendhilfestatistik im Jahr 2007 für die gesamte Kinder- und Jugendarbeit zeigt (im Zeitraum 2002 – 2006 fällt ein Personalabbau am erheblichsten im Bereich der Jugendarbeit mit 28,1 % aus (dies beschreibt eine Tendenz, denn Erfassungsprobleme gerade in diesem Handlungsfeld erschweren die Ermittlung zuverlässiger Werte; vgl. AGJ). , lässt für die evangelische Kinder- und Jugendarbeit insgesamt nicht zeigen; dies ist jedoch regional bzw. landeskirchlich unterschiedlich. Insgesamt jedoch wird in den 2000- Jahren von einem Rückgang der Stellen berichtet. Die Gründe für Stellenabbau müssen genauer betrachtet – Kürzungen der Mittel sind sicherlich der hauptsächliche Anlass, es gibt aber weitere Gründe: Auswanderung der Stelle mit dem Stelleninhaber in ein anderes Arbeitsfeld, Nichtbesetzbarkeit, Struktureller Wandel in der Region, in der Kirche.

Die Entwicklung des Personal zeichnet sich insgesamt in der Kinder und Jugendhilfe im Zeitraum 2002-2006 durch fortgesetzter Rückgang des Anteils männlicher Beschäftigter aus. Alle Handlungsfelder (außer Jugendamtsleitungen und ASD) sind ein Berufsfeld für Frauen. Insgesamt ist der Anteil der männlichen Beschäftigten auf 31 % gesunken. Das wird sich sicherlich auch für die evangelischen Kinder- und Jugendarbeit nachweisen lassen, zumindest untermauern einzelne Berichte diese Annahme.

Und im Gegensatz zur Vergangenheit ist Kinder- und Jugendhilfe immer weniger ein Feld für temporäre Beruflichkeit. Die Kinder- und Jugendhilfe wird in Bezug auf ihr Personal immer älter. Auch in der Kinder- und Jugendarbeit sind 45% der Stelleninhaber(innen) älter als 40 Jahre. Zu einem ähnlichen Ergebnis werden die Auswertungen der geplanten Statistik über die evangelische Kinder- und Jugendarbeit kommen, die voraussichtlich 2013 das erste Mal erhoben wird.



Problemkonstellationen

- **Arbeitsfeld mit geringem Ansehen und einem unklaren Berufsprofil**

Pisa-Schock und die folgende zum Teil sehr aufgeregte Debatte über die Bildungsrepublik Deutschland und die Defizite der Bildungsinstitutionen hat in den 2000er Jahren die wissenschaftliche und politische Aufmerksamkeit auch auf außerschulische Bildung gelenkt. Damit sind die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in den Blick geraten, ihre Bedingungen, ihre Qualität und ihre Verantwortung für Bildungs-(miss)erfolge. Hauptberufliche Fachkräfte in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe werden heute als relevante Bildungsakteure beschrieben. Ihre Professionalität wird in einem Gesamtzusammenhang von gelingender Vorbereitung junger Menschen auf das Leben gesehen und bewertet.

Beschreibt man die Ursachen für die neue Aufmerksamkeit so muss auch die Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) benannt werden, ein Produkt der (europäischen) Bildungsdebatte. In acht Niveaustufen werden dabei fachliche und personale Kompetenzen beschrieben, um eine entsprechende formale Qualifikation zu erreichen. Diese Systematisierung von Schul-, Berufs- und Studienabschlüssen soll zur Einordnung von Berufen führen. Der Kompetenzbegriff des DQR ist weit gefasst – nämlich „die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden“ (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2009, S. 3).

Exemplarisch kann die die veränderte, viel systematischere Betrachtung an der Um- und Aufwertung der Kindertagesstätten und ihres Personal gezeigt werden.

Die Kinder- und Jugendarbeit kommt dabei einmal mehr unter Druck: es liegen bisher wenig empirisch gesicherte Daten über ihr (Bildungs-)Wirken vor, das Berufsprofil der Fachkräfte ist diffus, ein an Standards orientiertes Anforderungsprofil für professionelle Tätigkeit ist nicht vorhanden, der Habitus von Hauptberuflichkeit unterstützt das unklare Berufsbild und das geringe Ansehen des Arbeitsfeldes mehr als dass er ein Profil für professionelles Handeln erkennen lässt. Kinder- und Jugendarbeit scheint das Image von „belangloser Hausfrauenarbeit“ auszustrahlen verbunden mit der Zuschreibung geringer Professionalität, die zur Bewältigung der Aufgaben notwendig ist (vgl. Rose 2005). Eine Folge davon, die die Lage verschärft, ist: eine mittel- bis langfristige berufliche Entwicklung von Fachkräften in der Kinder- und Jugendarbeit steht im Widerspruch zu den dominierenden Vorstellungen über diese berufliche Tätigkeit: Älterwerden in der Kinder- und Jugendarbeit haftet das Stigma an, nicht rechtzeitig den Absprung geschafft zu haben. Mit der Folge, dass vor allem engagierte und entwicklungsbereite Fachkräfte schon früh nach weiterführenden Perspektiven in anderen Berufsfeldern suchen und sich entsprechend weiterbilden. Heute wissen wir, dass der kontinuierliche Ausstieg von erfahrenen Fachkräften die



Kinder- und Jugendarbeit schädigt. Ihr geht enormes Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen verloren, die in der Berufspraxis erworben werden. Dies trägt zu einer Endprofessionalisierung des Arbeitsfeldes bei.

Für Berufseinsteiger(inn)en und berufstätige aus anderen sozialen Arbeitsfeldern sind dies schlechte Voraussetzungen – sie motivieren nicht, eine aussichtsreiche Berufsbiographie in diesem Arbeitsfeld zu entwickeln.

Das ungeklärte Berufsprofil führt darüber hinaus in der Praxis zu Differenzen zwischen der Selbstbeschreibung professioneller Jugendarbeiter(innen) und einer von den Nutzer(inne)n zugewiesenen Funktion von Professionellen in der Kinder- und Jugendarbeit. Die aej-Studie „Jugend im Verband“ belegt, dass junge Menschen hauptberuflichen Fachkräften nicht die große Bedeutung zuschreiben wie sie hauptberufliche Fachkräfte formulieren. Dieser Befund hat bei hauptberuflichen vielfach Irritationen über ihre Funktion hervorgerufen.

- **Defizitäre Ausbildung**

Martin Nörber zeigt schon 1996 mit einer Auswertung von Studienangeboten an Fachhochschulen im Bundesland Hessen, dass für den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit kein klares Qualifikationsprofil zu erkennen ist. Weder zeichnet sich ein eingrenzbare Verständnis über notwendige fachbezogene Grundlagen ab noch lassen sich anhand der Studienangebote Handlungskompetenzen für das Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit beschreiben. Angebote wie »Hörspiel in der Jugendarbeit«, „Gitarrenkurs für Kinder- und Jugendarbeit“ oder „Vorbereitung von Sommerfreizeiten“ wecken eher Assoziationen über die Ausbildung ehrenamtliche Jugendgruppenleiter(inn)en im Rahmen der Juleica (Nörber 1996, S. 456).

Eine Untersuchung der Uni Kassel zum Wissen und Können von Pädagog(inn)en in der Kinder- und Jugendarbeit (Thole, Küster-Schapfl 1996, 1997) stützt zudem die These, dass hauptberufliche Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit ein sehr distanziertes Verhältnis zur Theorie des Arbeitsfeldes an den Tag legen. Einschlägige Publikationen werden nur dann herangezogen, wenn sie Lösungswege für gravierende Alltagsprobleme aufzuzeigen oder praktische Hilfe für aktuelle Fragestellungen anzubieten scheinen. Fachlichkeit schöpft im Wesentlichen aus biografisch angehäuften und alltagspraktischen Kompetenzen der Fachkräfte – das ehrenamtliche Engagement in der eigenen Jugendzeit, die Praxis im Sportverein, Erfahrungen in diversen Praktika. Das Studium hat in der Selbstbetrachtung von beruflichen Jugendarbeiter(inne)n fast ausschließlich eine zertifizierende Bedeutung.

Eine Analyse des Studienangebots an Hochschulen im Wintersemester 2001 und im Sommersemester 2002 (Thole, Wegener, Küster 2005) kommt zu dem Ergebnis, dass sich Kinder- und Jugendarbeit an deutschen Hochschulen zwar studieren lässt, jedoch nicht systematisch. „Wer sich für ein berufliches Engagement als Jugendarbeiter(in) qualifizieren will – wer »gut« werden



möchte –, der/dem ist ein über den Besuch von Lehrveranstaltungen hinaus ein intensives »Selbststudium« zu empfehlen. Studierende, die eine berufliche Tätigkeit in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit anstreben und sich in ihrem Studium für eine solche gezielt zu qualifizieren wünschen, finden kaum einen akademischen Ort, wo sie diese Orientierung gezielt realisieren können“ (Thole 2005, S. 203). Die Kinder- und Jugendarbeit spielt als Arbeitsfeld in den Studiengängen der Hochschulen/Universitäten keine Rolle. Berufseinsteiger(inn)en verfügen damit über keine ausreichenden beruflichen Qualifikationen für die Kinder- und Jugendarbeit. Fachliche Qualifikationen und müssen unsystematisch „on the job“ erworben werden (vgl.: Rose 2005). Dies beklagen seit längerem auch Anstellungsträger mit kritischem Blick auf die Ausbildungsstätten. Das geringe Ansehen, das Kinder- und Jugendarbeit und insbesondere die beruflichen Fachkräfte haben, führt bei Anstellungsträgern auch dazu, Absolvent(inn)en von Ausbildungsstätten anzustellen, die noch weniger Gewähr auf eine ausreichende Ausbildung bieten. Niedrigere Ausbildungsabschlüsse verursachen weniger Personalkosten führen aber zu einer weiteren Dequalifikation beruflicher Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit

- **Fehlende Berufsbezeichnung**

Erschwerend tritt im evangelischen Spektrum hinzu, dass es sehr unterschiedliche Berufsbezeichnungen für hauptberufliche Fachkräfte in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit gibt (Jugendreferent, Jugenddiakon, Gemeindepädagoge, Religionspädagoge, Sozialpädagoge). Dies trägt nicht zu einem eindeutigen Berufsprofil bei. Der Versuch, Kinder- und Jugendarbeit unter dem Begriff „Gemeindepädagogik“ zu subsumieren und EKD-weit zu vereinheitlichen, ist bisher an unterschiedlichen landeskirchlichen und berufsständischen Traditionen, den damit verbundenen Ausbildungskonzepten, Interessen von Ausbildungsstätten und Statusfragen (in einigen östlichen Landeskirchen werden Gemeindepädagog(inn)en ordiniert und dienstrechtlich Pfarrer(inne)n gleichgestellt) gescheitert. Ob ein Berufsbild „Gemeindepädagogik“ im Sinne eines umfassenden Konzeptes unterschiedlichen Handlungsfelder und Arbeitsansätze gerecht wird (von der Arbeit mit Kindern über Religionsunterricht, Erwachsenenbildung bis zur Seniorenarbeit) kann bezweifelt werden. Zumal der Teilbegriff „Gemeinde“ im alltäglichen kirchlichen Sprachgebrauch keineswegs die unterschiedlichen Arbeitsansätze insbesondere die Kinder- und Jugendarbeit abbildet und somit alltagspraktisch zu Fehlinterpretation mit folgenschweren Entscheidungen hinsichtlich der Ausrichtung der Arbeit führen kann. Doch die bestehende Zersplitterung der Berufsbezeichnung beinhaltet eben eigene Probleme.

- **Wachsende Anforderungen an Professionalität – Fachkräftegebot**

Im Zuge wachsender Komplexität und steigender Anforderungen werden die Voraussetzungen für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe größer. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter beschreibt in einem Beschluss im Jahr 2004 Grundqualifikationen und Kompetenzanforderungen für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, die untergesetzliche Bedeutung haben. Die restriktiven gesetzlichen Veränderungen durch die breite gesellschaftliche



Kinderschutzdebatte der letzten Jahre legt den Maßstab für Fachkräfte noch höher (vgl. § 72a SGB VIII) – oder anders gesagt: um den fachlichen Standards gerecht werden zu können, geht die Ausbildung kaum noch an einem Hochschulabschluss der Marke Bachelor vorbei. Das zeigt auch eindrücklich die Debatte um das notwendige Ausbildungsniveau der Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen.

Für die evangelische Kinder- und Jugendarbeit wird dadurch die Klärung der Zugangsvoraussetzungen für hauptberufliche Fachkräfte drängender – noch immer werden Absolvent(inn)en von Fachschulen angestellt, die nicht die Garantie bieten können, ausreichend für die komplexe Praxis ausbilden zu können. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter betont, dass „Personen, die neben der persönlichen Eignung besondere Erfahrungen in der sozialen Arbeit, nicht aber eine entsprechende Ausbildung nachweisen können, (...) nicht als Fachkräfte im Sinne des Gesetzes (gelten)“ (Bundesarbeitsgemeinschaft 2005, S.8)

- **Wachsender Fachkräftemangel**

Die Arbeitsmarktstatistik weist im Jahr 2008 erstmalig soziale Berufe als Berufsfeld aus, das mehr offene Stellen als Bewerber(inn)en ausweist (vgl.: Heckmann u.a. 2009). Die Kinder- und Jugendhilfe trägt mit dem Ausbau in Bereich Kindertageseinrichtungen und Erzieherische Hilfen wesentlich dazu bei.

Auch dadurch kommt die Kinder- und Jugendarbeit unter Druck – es gibt zwischenzeitlich auf einem deutlich entspannten Arbeitsmarkt berufliche Alternativen sowohl zu den sozialen Berufen insgesamt wie auch binnenstrukturell zur Kinder- und Jugendarbeit. Damit rücken Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Statusfragen bei der Entscheidungsfindung nach vorne. „Die generelleren Ursachen des Fachkräftemangels – schlechte Bezahlung, mangelnde Attraktivität des Berufes, ungesicherte Arbeitsverhältnisse, eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten und geringe gesellschaftliche Anerkennung – gelten für die Kinder- und Jugendarbeit in besonderem Maße“ (AGJ 2011).

Klärung und Weiterentwicklung

- **aej – seit 1999**

Seit Ende der 90-er Jahre stehen zentrale Fragen über die Hauptberuflichkeit in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit auf der Agenda der aej. Im Kern geht es darum, „was die Aufgaben und die Positionen eines Hauptamtlichen in der Jugendarbeit ausmacht“, so Dr. Scheunpflug als Resümee der aej-EKD-Konsultation „Jugendarbeit und Kirche. Perspektiven für die berufliche Ausbildung Hauptamtlicher in der Jugendarbeit“ im März 1999. Zusammenfassend formulieren die Veranstalter als zentrale Herausforderung: „Welche Kompetenzen benötigen hauptamtliche in der Jugendarbeit? (aej/ Kirchenamt der EKD 2009, S. 1). Diese Frage wurde in der aej aufgenommen und in den Folgejahren weiter bearbeitet. Eine Expertengruppe mit Personalverantwortlichen aus dem Spektrum der aej-Mitglieder und aus Personalreferaten der Landeskirchen hat in einem



zweieinhalbjährigen intensiven Beratungsprozess ein „Kompetenzprofil für zukünftiges professionelles Handeln von Fachkräften in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit und zukünftige Anforderungen an die Aus- und Fortbildung“ erarbeitet. Eine von der aej bei Prof. Dr. Benno Hafener in Auftrag gegebene Expertise (Hafener 2008) lieferte Grundlagen zur Beschreibung von Anforderungen. Das vom Vorstand der aej beschlossene Kompetenzprofil (vgl.: aej 2010) wurde im Oktober 2010 im Rahmen eines Fachtages präsentiert und dort mit breiter Zustimmung rezipiert. Die Implementierung dieses Kompetenzprofils erfordert nun eine intensive Debatte mit Hochschulen und weiteren Ausbildungsstätten, mit Anstellungsträgern und nicht zuletzt mit Stelleninhaber(inn)en

- **EKD seit 2010**

Die Problemkonstellationen in den nichtpastoralen Diensten haben auch in der EKD zu verstärkten Bemühungen geführt, landeskirchenübergreifend zu Klärungen und Verbesserungen zu kommen – hinsichtlich der Ausbildung, der Arbeitsinhalte und der Berufsbezeichnung. Dies nicht zuletzt, um die Bedeutung der nichtpastoralen, pädagogischen Fachkräfte für kirchliches Leben aufzuzeigen. Am 03.03.2010 führte die EKD ein Hearing zum Thema „Berufsprofile und Abschlusszertifikate in Diakonie, Gemeinde- bzw. Religionspädagogik“ durch, das mit einer „Kasseler Erklärung“ endete. Sie dokumentiert die offen Fragen, die im Hearing aufgeworfen und bestätigt wurden insbesondere, „dass die unterschiedlichen Berufe bzw. Berufsprofile primär über die Kompetenzen, die für deren Ausübung benötigt werden, zu definieren und zu differenzieren sind“ und „dass die ganze Breite der Arbeitsfelder von der Pflege über die Bildungsarbeit bis hin zur Verkündigung im Blick zu behalten ist“ (EKD 2010). In der „Kasseler Erklärung“ fordern alle am Hearing Beteiligten die EKD auf, eine „Kommission für diakonische und gemeinde- bzw. religionspädagogische Berufsprofile“ einzurichten mit folgenden Aufgaben:

- gemeinsame Kompetenzen der Ausbildung bei gleichzeitiger Wahrung von Profilvarianten und unter Beachtung unterschiedlicher Ausbildungsniveaus zu definieren;
- Kriterien und Verfahren für die gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen und Qualifikationen zu formulieren;
- Perspektiven zu entwickeln, um für Absolventen und Absolventinnen die horizontale und vertikale Durchlässigkeit der Ausbildungsgänge zu verbessern bzw. erst zu ermöglichen;
- Berufsprofile zu präzisieren und zu deren „Passgenauigkeit“ zu den Bedarfen und Anforderungen der unterschiedlichen Praxisfelder und Auftraggeber beizutragen;
- Fort- und Weiterbildungsprogramme zu entwickeln und deren Anrechnungsfähigkeit im Sinne des lebenslangen Lernens zu prüfen;
- perspektivisch anzustreben, die Kommission auch an Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahren zu beteiligen oder ggf. diese sogar eigenständig zu organisieren.

Eine entsprechende Kommission wurde vom Rat der EKD als „Ad-hoc- Kommission für gemeindepädagogische und diakonische Ausbildungs- und Berufsprofile“ im Jahr 2011 eingerichtet (die aej arbeitet mit) – und damit beginnt wieder die Kleinarbeit, die viele Hemmnisse (Traditionen,



Organisationsinteressen, etc.) überwinden muss. Eine Arbeitsgruppe der Kommission beschäftigt sich mit der Erfassung beruflicher Tätigkeitsfelder. Hierfür soll in Landeskirchen und der Diakonie die beruflichen Aufgaben und Tätigkeitsfelder erhoben sowie exemplarisch (von einer begrenzten Zahl Landeskirchen und Diakonischer Werke) aktuelle Dienstanweisungen ausgewertet werden. Nach einem Testlauf sieht die AG zunächst von einer quantitativ orientierten Befragung ab, weil der erarbeitete Fragebogen an der die Diversität des gesamten beruflichen Spektrums zu scheitern droht. Dafür soll mit einer qualitativen Studie mittels Interviews mit ausgewählten Multiplikator(inn)en gearbeitet werden. Eine zweite Arbeitsgruppe widmet sich der Bestandsaufnahme im breiten Feld der Ausbildung für gemeindepädagogische, diakonische, religionspädagogische Berufsfelder – auch dort wird eine Umfrage – inline - gearbeitet, wobei schon bei der Konzipierung die Frage kontrovers diskutiert wurde, welche Ausbildungsgänge einbezogen werden sollte.

Kompetenzprofil für hauptberufliche Fachkräfte in der evangelische Kinder- und Jugendarbeit

Beschreibung und Konsequenzen für Aus- und Fortbildung

Das vorliegende Kompetenzprofil geht von folgenden zentralen Anforderungen an Hauptberuflichkeit in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit aus:

1. Hauptberufliche Mitarbeiter(innen) haben für junge Menschen erkennbar einen Lebensbezug zum Evangelium und sind auf ihren Glauben ansprechbar. Sie geben Impulse zur Auseinandersetzung mit Glaubensfragen und für die persönliche Glaubenspraxis. Sie begleiten junge Menschen in Glaubens- und Lebensfragen (Seelsorge/Jugendberatung).
2. Hauptberufliche Mitarbeiter(innen) tragen fachliches Wissen in die evangelische Kinder- und Jugendarbeit ein und organisieren die Reflexion des pädagogischen Handelns am aktuellen Stand der Jugendforschung, Pädagogik und Theologie. Sie entwickeln diskursiv mit allen Beteiligten (Kindern, Jugendlichen Ehrenamtlichen) Konzepte auf der Basis sozialräumlicher Gegebenheiten und aktueller sozialwissenschaftlicher Standards, begleiten die Umsetzung mit fachlich reflektierten Methoden und fördern die notwendige Weiterentwicklung.
3. Freiwillig Engagierte und ehrenamtliche Mitarbeiter(innen) sind die Hauptzielgruppe von Hauptberuflichen.
4. Hauptberufliche Mitarbeiter(innen) sind „Ermöglicher(innen) und Ressourcenmanager(innen)“ für und mit jungen Menschen in ihrem Sozialraum und in ihren Lebenswelten. Sie erschließen „fördernde Umwelten“ und schaffen institutionell, finanziell und örtlich Gestaltungsräume für junge Menschen.
5. Ein qualifiziertes Finanzmanagement, eine verständliche Darstellung der Wirkungsweise geförderter Maßnahmen, eine ausreichende Öffentlichkeitsarbeit sind ebenso Basics professionellem Handelns wie die qualifiziert unterstützende Zuarbeit zu Gremien, die



Moderation von Gremien, ein situativ angemessenes Auftreten und die Mitarbeit in kirchlichen und (jugend-) politischen Gremien.

Zwei Bedingungen bestimmen das fachliche Handeln maßgeblich:

- **Rollenvielfalt und Rollenmanagement**

Fachliche Standards, die Interessen und das Nutzungsverhalten von jungen Menschen, die Vorstellungen von Ehrenamtlichen und die Interessen von evangelischen Kirchen können sehr widersprüchlich sein und sehr unterschiedliche Anforderungen an professionelles Handeln stellen. Damit verbunden ist eine ausgeprägte Rollenpluralität – als jugendlicher Kumpel, als erwachsene Orientierungsperson, als Vertreter(in) von Kirche, als Repräsentant(in) des Jugendverbands. Das setzt einen bewussten und reflektierenden Umgang mit unterschiedlichen und zum Teil widerstrebenden Rollen voraus, der Spannungen erkennt und die einhergehenden Konflikte offensiv aufgreift.

- **Arbeitsansatz**

Ausdruck professionellem Handeln in der Kinder- und Jugendarbeit macht sich nicht so sehr an einer professionellen Pädagogik fest. Pädagogische Konzepte an den fachlichen Standards auszurichten ist notwendig und muss selbstverständlich sein. In der Kinder- und Jugendarbeit kommt es aber nicht darauf an, pädagogische Erkenntnisse nach einem festen Fahrplan umzusetzen. Sie können sich nur erfolgreich entfalten, wenn sie in die unterschiedlichen kommunikativen Strukturen und sozialen Räume der Kinder- und Jugendarbeit eingebettet sind. Professionelles Handeln heißt also, diese vielfältigen Formen selbstbestimmter Aneignung und Verarbeitung zu erkennen und zu unterstützen. Dabei kommt es in hohem Maße auf eine professionelle Moderation des Prozesses an, sich mit Kindern, Jugendlichen und Ehrenamtlichen über Inhalte und Formen zu verständigen. Der Habitus der/des professionell Handelnden unterscheidet sich dabei grundlegend von anderen pädagogischen Berufsfeldern: Er begegnet Jugendlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter(inne)n gewissermaßen auf gleicher Augenhöhe, denn sie beeinflussen wesentlich die Frage, ob ein Prozess entsteht oder ein Angebot einfach nicht stattfindet. Kinder- und Jugendliche sind entscheidende Co-Produzenten von Kinder- und Jugendarbeit.

1. Kompetenzprofil

Das vorgelegte Kompetenzprofil ist mit dem Ziel erarbeitet worden, die die heutigen Anforderungen an professionelles Handeln in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit unabhängig von bestehenden Berufsbezeichnungen und Ausbildungsgängen zu beschreiben - als Orientierung für Mindeststandards, denen unterschiedliche Ausbildungen und Fortbildungen gerecht werden müssen für ein notwendiges professionelles Handeln in einem anspruchsvollen



aej

Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend
in Deutschland e.V.

Handlungsfeld. Es sind gleichermaßen „Merkmale, die helfen, eine „bescheidene Profession“ und eine „diffuse Rolle“ zu identifizieren (Hafeneger 2008, S. 12)

Kompetenzen meinen hier die Kombination/ (Verbindung) aus Haltungen, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten und die Verantwortung, einen stimmigen Umgang mit sich selbst und den übertragenen Aufgaben zu finden. Kompetenz wird damit als Handlungskompetenz verstanden, wie es auch der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen definiert (vgl.: Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2009)

Um die berufliche Fachlichkeit in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit zu sichern und zu stärken, ist – aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e.V. (aej) – ein verbindliches kirchliches Anstellungsprofil notwendig, das nachfolgende Kompetenzbereiche umfassen soll.

Verkündigung und Seelsorge

Definition:

Kompetenz in Theologie, Verkündigung, Seelsorge und Beratung ist die Fähigkeit, junge Menschen zum Glauben einzuladen, sie bei der Entwicklung einer glaubensbezogenen Lebenspraxis zu begleiten und eine kinder- und jugendbezogene Spiritualität zu fördern.

Fähigkeiten und Fertigkeiten:

(Siehe <http://www.evangelische-jugend.de/aej-Kompetenzprofil.175.0.html>)

Rezeption und Anwendung von wissenschaftlichen Erkenntnissen

Definition:

Die Kompetenz zur Rezeption und Anwendung von wissenschaftlichen Erkenntnissen beinhaltet fachliches Wissen aus den Human- und Sozialwissenschaften insbesondere bezogen auf den aktuellen Stand der Kinder- und Jugendforschung, der Kinder- und Jugendarbeit, der Pädagogik, der Sozialen Arbeit und der Theologie. Dieses Wissen wird um aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse erweitert und in die Praxis des Handlungsfeldes mit (religions-)pädagogischer Kompetenz und angemessenen Methoden integriert.

Fähigkeiten und Fertigkeiten:

(a.a.O.)

Persönlichkeit als Teil der Profession

Definition:

Personale Kompetenz beinhaltet die Fähigkeit zur Kommunikation mit unterschiedlichen Alters- und Zielgruppen. Dies verlangt Selbstbewusstsein und Selbstreflexivität, um mit unterschiedlichen,



auch widersprüchlichen Rollenanforderungen und Konfliktkonstellationen umgehen und diese kontinuierlich und konstruktiv bearbeiten zu können.

Fähigkeiten und Fertigkeiten:

(a.a.O.)

Steuerung von Organisations- und Kommunikationsprozessen

Definition:

Managementkompetenz erfordert das Wissen über Steuerungsmechanismen und Strukturen in Organisationen. Sie erfordert die Organisation von Prozessen und Rahmenbedingungen, die gleichzeitig und korrelierend verlaufen. Weiter umfasst sie die Analyse, Organisation und Bearbeitung von komplexen Zusammenhängen und Anforderungen.

Eine Zuordnung zu einer übergreifenden Berufsbezeichnung kann am Ende hilfreich sein, ersetzt aber nicht das Anforderungsprofil der einzelnen Arbeitsfelder und Ansätze.

Fähigkeiten und Fertigkeiten:

(a.a.O.)

2. Anforderungen an die Ausbildung, Berufsmündung, Fortbildung und Begleitung

• Ausbildung

Kinder- und Jugendarbeit ist ein anspruchsvolles und differenziertes – bildendes, lernendes, erziehendes, beratendes und begleitendes – Arbeitsfeld, das wissenschaftliche Kenntnisse Grundlagen und Methodenkompetenz voraussetzt. Hinzu kommen bei evangelischer Kinder- und Jugendarbeit Verbindungsleistungen zwischen Theologie, Religionspädagogik und pädagogischen Wissensgebieten, die u. a. seelsorgerliches und geistliches Handeln umfassen. Grundlegende Kompetenzen der Profession im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit werden zukünftig in der Regel durch ein Studium einschlägiger Bachelorstudiengänge an Hochschulen und Universitäten oder an kirchlich anerkannten (Diakon(inn)en)-Ausbildungsstätten erworben.

Im Rahmen von unterschiedlich bezeichneten Bachelor-Studiengängen wird eine breite und grundlegende, systematisch und didaktisch durchdachte Ausbildung favorisiert. Für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit sind breit angelegte Studiengänge mit Bezeichnungen wie „Soziale Arbeit“, „Erziehungs- und Bildungswissenschaften“, „Gemeindepädagogik“, „Religionspädagogik“ zu wählen, die ausreichende Module zu Grundlagen von Kinder- und Jugendarbeit enthalten. Eng spezialisierte Studiengänge mit Bezeichnungen und Abschlüssen wie „Kinder- und Jugendarbeit“ sind aufgrund von notwendiger Berufsfeldflexibilität nicht zielführend.



Das von der aej vorgelegte Kompetenzprofil enthält allgemein gehaltene Eckpunkte für die pädagogische und theologische Qualifizierung, die einer vertiefenden Arbeit bedürfen. Zusammen mit der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg erarbeitet die aej zur Zeit eine Eckpunktepapier über Mindeststandards der Ausbildung im Rahmen eines Bachelorstudiums als Berufseinstiegsvoraussetzung für evangelische Kinder- und Jugendarbeit. Die Eckpunkte sollen im Rahmen eines Hochschulforums im erörtert werden. Ein solchermaßen abgestimmtes Eckpunktepapier wird dann innerhalb der aej erörtert und soll Teil eines Zusammenhanges zwischen Ausbildung, Berufsmündung und Fortbildung sein.

- **Berufsmündungsphase**

Absolvent(inn)en bringen nun aus dem Studium vor allem grundlegende Kompetenzen für das Arbeitsfeld mit. Für den beruflichen Einsatz fehlen jedoch spezielle Kenntnisse und Kompetenzen. Deshalb werden weitere Qualifikationen und weitere Kompetenzen benötigt, die zusätzlich erworben werden müssen. Das Studium ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für eine gelingende Berufspraxis. Deshalb wird eine berufsbezogene verpflichtende Fortbildung als spezifische Einführung in die Praxis des Arbeitsfeldes benötigt. Sie ist als eine weitere – zeitlich begrenzte – qualifizierende Phase zu verstehen, in der praxistypische Kompetenzen (u. a. Kennenlernen des Trägers mit seinem Auftrag, seinen Strukturen und Prozessen, seinen Vernetzungen und Einbindungen) angeeignet werden müssen. Eine solche einführende und begleitete Phase ist Aufgabe der Anstellungsträger im Rahmen kirchlicher Vorgaben, die sie systematisch als „training on the job“ zu gestalten haben. Dieses Vorgehen ist in den entsprechenden Berufsordnungen zu verankern.

Wirtschaftsunternehmen pflegen vermehrt diese Praxis der Berufsmündung. Sie findet auch in den Debatten über Ausbildung und Berufsmündung in der sozialen Arbeit mehr Rückhalt. Ein Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe empfiehlt u.a. Anstellungsträgern in der Kinder- und Jugendhilfe, „(...) auch in Verbänden- vermehrt berufsbegleitende Weiterbildungen und Traineeprogramme an(zu)bieten. Diese sollten unter professioneller Anleitung entsprechend qualifizierter und notwendigenfalls auch „freigestellter“ Fachkräfte einen praktischen Einblick in die Organisationsstrukturen der Träger bieten und Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger am Arbeitsplatz befähigen“ (AGJ 2010, S. 7).

- **Fortbildung**

Berufsbezogenes Lernen endet nicht mit dem Einstieg in den Beruf. Berufliche Fortbildung bleibt ein wichtiges Element der eigenen Professionalität. Mit dem Verbleib in dem Arbeitsfeld „Kinder- und Jugendarbeit“ ist deshalb ein kollegial und mit Vorgesetzten abgestimmtes und kontinuierliches Fortbildungsangebot zu entwickeln. Dieses Vorgehen ist in den entsprechenden Berufsordnungen zu verankern. Nur so wird eine lebendige Kommunikation über die Arbeit und deren Qualität ermöglicht und gesichert. Die Fortbildung umfasst dabei den Erwerb von weitergehenden und



vertiefenden Kompetenzen für das Arbeitsfeld „Kinder- und Jugendarbeit“. Daneben nimmt sie berufsbiographische Standortbestimmungen und Entwicklungen mit in den Blick.

Die Angebote und Teilnahme an Fortbildung ermöglichen

- den Erwerb von neuem Wissen, neuen Methoden und neuen Erfahrungen für das Arbeitsfeld,
- eine systematische Reflexion von Entwicklungen des Arbeitsfeldes (z. B. Coaching, Supervision),
- eine Qualitätsentwicklung des Arbeitsfeldes,
- die Klärung von Motiven, Fragen und berufsbiografischen Entwicklungen.

- **Coaching und Vernetzung**

Begreift man Kinder- und Jugendarbeit als anspruchsvolles Berufsfeld mit sehr unterschiedlichen (Rollen)Anforderungen ist eine Begleitung in Form eines regelmäßigen Coachings und Organisation regionaler Netzwerke kollegialer Beratung notwendig - zur Reflexion berufsbedingter „Tunnelblicke“ und Wahrheitskonstruktionen und zur Überwindung der in der Sozialen Arbeit ausgeprägten dramatisierenden Sozialdiagnosen und den „Selbstdemotagen“ des beruflichen Arbeitsfeldes (Vgl.: Rose 2005)

- **Anstellungsträger / Tarifeinordnung**

Anstellungsträger müssen angehalten werden, das Kompetenzprofil und die damit verbundenen Maßnahmen für die Berufsmündung und Fortbildung als Mindeststandard zur Grundlage von Stellenbesetzung und beruflicher Entwicklung von Stelleninhaber(inn)en zu machen. Evangelische Kinder- und Jugendarbeit kann nicht zu Dumpingpreisen organisiert werden. In konsequenter Fortführung der Beschreibung eines Kompetenzprofils für hauptberufliche Fachkräfte in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit ist eine den Anforderungen entsprechende tarifliche Eingruppierung notwendig, die Ausbildung und Qualifikation berücksichtigt –entsprechend TVÖD 11. Hier sind Anstellungsträger sowie Landeskirchen gefordert die entsprechenden rechtlichen Bedingungen zu schaffen und Aufsicht über die Einhaltung der Eingruppierung zu führen. Wenn das Arbeitsfeld auch zukünftig von Bedeutung bleiben soll, muss es in Folge der Qualifikationsaufwertung zu dieser Form von Aufwertung kommen. „Qualität erfordert qualifiziertes Personal, die Professionalisierung der Kinder- und Jugendhilfe muss weiter voranschreiten und dabei herkömmliche Tarifeinordnungen bedarfsgerecht weiterentwickeln, wenn die Kinder- und Jugendhilfe als Arbeitsmarkt attraktiv bleiben will beziehungsweise werden soll.“ (AGJ, 2008)

- **Personalentwicklung**

Neben der bekannten Forderung, dass evangelische Kirchen als Rechtsträger von Personalstellen im nichtpastoralen Dienst für diese vergleichbar den bei Pfarrer(innen) eine offensive Personalentwicklung betreiben sollten verändert ein geschärftes Kompetenzprofil mit den aufgezeigten Begleitmaßnahmen den Status der hauptberuflichen Fachkräfte zusammen mit einer



aej

Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend
in Deutschland e.V.

offensiven Darstellung der zusätzlichen Führungs- und Leitungskompetenzen, die on the job erworben werden. Mit dieser Umwertung ist auch ein dauerhafter Verbleib im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit attraktiv, ein Arbeitsfeldwechsel sicher einfacher, zumal der wachsende Fachkräftemangel eine eigene Dynamik entwickeln wird.

Mike Corsa

April 2012

E-Mail: co@aej-online.de

www.evangelisches-infoportal.de

Literatur

aej: Kompetenzprofil für zukünftiges professionelles Handeln von Fachkräften in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit und zukünftige Anforderungen an die Aus- und Fortbildung. Hannover 2010, <http://www.evangelische-jugend.de/aej-Kompetenzprofil.175.0.html>

aej, Kirchenamt der EKD: Dokumentation Konsultation Jugendarbeit und Kirche, Hannover 1999

AGJ: Personal in der Kinder- und Jugendhilfe – Herausforderungen und Perspektiven. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, Berlin 2008

AGJ: Berufsmündung in der Sozialen Arbeit: gemeinsame Verantwortung von Hochschulen und Anstellungsträgern. Berlin 2010

AGJ: Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, Berlin 2011

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen: Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. 2009

Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter: Das Fachkräftegebot des Kinder- und Jugendhilfegesetzes. München 2005

EKD: Kasseler Erklärung. Kassel 2010

Hafenecker, Benno: Kompetenzprofil für professionelle Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit. Marburg 2008, bisher unveröffentlicht.

Heckmann, Markus; Kettner, Anja; Rebien, Martina: Offene Stellen im IV. Quartal 2008: Einbruch in der Industrie - Soziale Berufe legen zu. IAB-Kurzbericht, 11/2009, Nürnberg.

Nörber, Martin.: Studienangebot Jugendarbeit. Zur Situation jugendarbeitsbezogener Ausbildungsangebote an Fachhochschulen. In: deutsche jugend, Heft 10/1996, 449-457

Rose, Lotte: Blitzlichter zu aktuellen Herausforderungen in der Kinder- und Jugendarbeit. In: deutsche jugend, Ausgabe 12 / 2005

Thole, W./Küster-Schapfl, E.-U.: Sozialpädagogische Profis. Beruflicher Habitus, Wissen und Können von PädagogInnen in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit. Opladen, 1997

Thole, W., Wegener, C., Küster, E.-U. (Hrsg.): Professionalisierung und Studium. Die hochschulische Qualifikation der Kinder- und Jugendarbeit. Befunde und Reflexion. Wiesbaden 2005

Thole, W.: Professionalisierung und Studium. Ergebnisse im Überblick und hochschulpolitische Konsequenzen. In: Thole, W., Wegener, C., Küster, E.-U. (Hrsg.): Professionalisierung und Studium. Die hochschulische Qualifikation der Kinder- und Jugendarbeit. Befunde und Reflexion. Wiesbaden 2005, S. 195-211