

„Wo bin ich denn hier gelandet?“ – Qualifizierung als Unterstützung beim Einstieg ins Arbeitsfeld der OKJA

Neue Mitarbeiter/-innen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) stehen vor komplexen Herausforderungen: Sie müssen sich einen fachlichen Überblick zu ihrer Einrichtung, ihrem Team (wenn es eines gibt), ihren verschiedenen Zielgruppen und deren Themen, dem Sozialraum, den Aufgaben und den konkreten Arbeitsbedingungen verschaffen – und dabei sich selbst nicht vergessen!

Diese Komplexität zu berücksichtigen und bearbeitbar zu machen, ist eines der Ziele der Qualifizierungsreihe „Arbeitsfeldqualifizierung für Offene Kinder- und Jugendarbeit in Treffs und Jugendzentren“ des Instituts für Jugendarbeit des Bayerischen Jugendrings in Gauting. Die drei Kurse umfassen insgesamt 15 Seminartage und vermitteln neuen pädagogischen Fachkräften zentrale Kenntnisse und Fähigkeiten, um eine berufliche Identität und professionelles Handeln zu entwickeln.

„Wo bin ich denn hier gelandet?“ – Das Arbeitsfeld aus der Vogel- perspektive betrachtet

Neue Mitarbeiter/-innen sind als Diplom-(Sozial-)Pädagog/-innen für die Arbeit ausgebildet. Und doch nimmt Jugendarbeit in der Ausbildung einen kleiner werdenden Stellenwert ein, bzw. wird zunehmend als Jugendsozialarbeit verstanden, in der Jugendliche als (Problem-) „Fälle“ bearbeitet werden. Hinzu kommt, dass (offene) Kinder- und Jugendarbeit in einem Umfeld stattfindet, in dem sich

pädagogische Fachkräfte immer wieder neu positionieren müssen - sei es gegenüber Politik, Eltern oder Kolleg/-innen aus anderen Feldern der sozialen Arbeit. Um hier bestehen zu können, müssen sie die gesetzlichen Grundlagen, strukturelle Zusammenhänge und Verantwortlichkeiten für die Kinder- und Jugendarbeit kennen.

Die Qualifizierungsreihe vermittelt deshalb die gesetzlichen Vorgaben auf EU- und Bundesebene, für den Freistaat Bayern und seine kommunale Ebene und überträgt diese oft sehr abstrakten Regelungen in die Praxis: Welche Paragraphen des SGB VIII leiten uns in der offenen Jugendarbeit? Wie gewichten wir diese Vorgaben und mit welchen Angeboten und Arbeitsformen setzen wir sie in der praktischen Arbeit um? Welche politische Ebene übernimmt finanzielle und / oder fachliche Verantwortung für welche Aufgaben der Kinder- und Jugendarbeit? Wie kommt es zu den so unterschiedlichen Trägerstrukturen und welche Konsequenzen lassen sich daraus ableiten?

Viele neue Mitarbeiter/-innen der offenen Kinder- und Jugendarbeit haben sich um die Organisationsstruktur ihres Trägers noch nie Gedanken gemacht, erkennen jetzt im Vergleich mit anderen Teilnehmer/-innen aber die wesentlichen Unterschiede. In der Praxis wirkt sich z. B. die Verteilung von Dienst- und Fachaufsicht auf eine oder verschiedene Stellen, der fachliche Hintergrund der Fachvorgesetzten, die (un)klare



Institut für Jugendarbeit des Bayerischen Jugendrings in Gauting

Gestaltung von Entscheidungswegen sowie eine (un-)kooperative Zusammenarbeit aller Akteure vor Ort deutlich aus. Da ist es hilfreich zu wissen, auf welches Netzwerk der Jugendarbeit vor Ort sich Fachkräfte der offenen Kinder- und Jugendarbeit stützen können.

Ziel der Kurse ist es, bei den Fachkräften den Blick für hilfreiche bzw. hinderliche Strukturen zu schärfen, um deren Einfluss auf Reibungsverluste in der täglichen Arbeit zu erkennen und diese nicht der persönlichen Inkompetenz zuzuschreiben. In Rollenspielen wird das Wissen um die gesetzlichen Vorgaben und Zusammenhänge sowie die sich daraus ableitende fachliche und strategische Argumentation angewandt und geübt.

„Alles was Recht ist“ – praxisbezogene Rechtsfragen für das Jugendzentrum und das eigene Arbeitsverhältnis

„Wir stehen doch sowieso mit einem Bein im Gefängnis ...“ ist ein oft gehörter Satz von

Fachkräften der Jugendarbeit. Dass dem nicht so ist, soll die Qualifizierungsreihe neuen Mitarbeiter/-innen der OKJA aufzeigen und ihnen gleichzeitig ganz praktisch vermitteln, was sie tun oder eben unterlassen sollten, um sich rechtlich abzusichern.

Wie steht es also z. B. um die Aufsichtspflicht im Jugendzentrum? Was muss ich als Pädagogin tun, um sie zu bekommen - und was unterlassen, wenn ich sie gar nicht übernehmen möchte? Für welche Aktivitäten aber ist sie unverzichtbar und was bedeutet das dann, zum Beispiel bei einer Ferienprogrammaktion? Auch Fragen zum Hausrecht, zur Verkehrssicherungspflicht, zur Hausöffnung durch Ehrenamtliche, aber auch zur Zusammenarbeit mit der Polizei werden anhand von ganz praktischen Fallbeispielen erörtert und geklärt. Jugendschutz, Betäubungsmittelgesetz, Presse- und Urheberrecht und eben auch die Fragen der Haftung werden geklärt. Am Ende wird allen deutlich, in welchem Spannungsverhältnis zwischen rechtskonformem Verhalten und pädagogisch sinnvollem Handeln sie sich bewegen. Dabei geht es ausdrücklich nicht um „richti-



Institut für Jugendarbeit des Bayerischen Jugendrings in Gauting

ges“ oder „falsches“ Verhalten, sondern darum, den Handlungsspielraum aufzuzeigen, in dem pädagogische Fachkräfte bewusste Entscheidungen treffen können und immer wieder müssen.

Ähnlich verhält es sich mit dem eigenen Arbeitsverhältnis. Viele neue Mitarbeiter/-innen sind zugleich Berufseinsteiger/-innen und froh, überhaupt eine bezahlte Anstellung gefunden zu haben. Welche konkreten Arbeitsbedingungen, welche Rechte und Pflichten sie als Arbeitnehmer/-in haben – auch darüber haben sich viele noch keine Gedanken gemacht. Zudem umfasst ein Arbeitsvertrag in der Regel auch nur wenige Seiten, in denen nicht viel Konkretes formuliert ist. Die Einführung in die Zusammenhänge von arbeitsrechtlichen Bestimmungen und tariflichen Regelungen sowie die praktischen Konsequenzen für den Arbeitsalltag soll hier Klarheit bringen.

Konkret geht es um Fragen zu Arbeits- und Pausenzeiten, Mehr- und Überstunden sowie deren finanziellen und zeitlichen Ausgleich, Eingruppierungsfragen, die Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen, usw. Hier wird sehr deutlich, dass neue Mitarbei-

tende oft mehrere, überwiegend befristete Teilzeitstellen haben, um insbesondere in den Ballungszentren ihre Lebenshaltungskosten überhaupt tragen zu können. Das geht mit existentiellen Unsicherheiten und fachlichen Herausforderungen einher, beispielsweise, wenn eine Mitarbeiterin im selben Sozialraum mit derselben Zielgruppe vormittags an der Schule (aufgrund der unterschiedlichen Rolle) andere Regeln und pädagogische Prinzipien durchsetzen muss, als nachmittags im Jugendzentrum.

„Blick über den eigenen Teller- rand“ – Merkmale und Prinzipien der OKJA und angrenzender Arbeitsfelder

Um das fachliche Profil als Mitarbeiter/-in der OKJA zu schärfen und gleichzeitig die Arbeit angrenzender Arbeitsfelder intensiver kennen zu lernen, absolvieren die neuen Mitarbeiter/-innen der OKJA einen Kursteil der Qualifizierungsreihe gemeinsam mit Kolleg/-innen aus der aufsuchenden/mobilen und der gemeindlichen Jugendarbeit. Ziel ist es, Anregungen für das Miteinander

der verschiedenen Arbeitsfelder vor Ort zu bekommen, Hemmschwellen und Vorurteile abzubauen und die Kinder- und Jugendarbeit als Zusammenspiel zu betrachten, in dem jede/r bestimmte Aufgaben übernimmt. Nur wenn die zentralen Aufgaben und Kernkompetenzen allen bewusst und von allen anerkannt sind, können wahre Synergieeffekte im Miteinander und für die Jugendlichen vor Ort entstehen.

Um das zu fördern, setzen sich die Teilnehmenden mit den fachlichen Standards und Arbeitsprinzipien des eigenen wie der angrenzenden Arbeitsfelder auseinander und bringen in einer Kurzpräsentation knackige Antworten auf die Frage: „Was macht unser jeweiliges Arbeitsfeld aus?“ Für Außenstehende mögen Kickerspiele und Getränkeverkauf die zentrale Tätigkeit von JugendzentrumsMitarbeiter/-innen sein, doch für die pädagogischen Aufgaben verständliche Worte zu finden, ist gar nicht einfach!

Von der Vogelperspektive ins Praxisfeld – Pädagogik in der OKJA

Diese Aufgabe stellt sich in der zweiten Seminarwoche. Nun geht es darum, die praktische Arbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit zu beleuchten, sich bewusst(er) zu werden, pädagogisch zu begründen und zu strukturieren. Dazu werden die Lern- und Entwicklungsaufgaben von Jugendlichen thematisiert und auf die pädagogischen Angebote im Jugendzentrum hin reflektiert: was beobachte ich und was bieten wir an, um Jugendliche bei der Bewältigung welcher Aufgaben zu unterstützen?

Auch der Offene Betrieb als „Herzstück“ der offenen Kinder- und Jugendarbeit wird fachlich strukturiert: Wie gestalte ich (Erst-) Kontakt, Beziehung und Beratung mit Ju-

gendlichen, worauf kommt es an? Neben der Kommunikations- und Beziehungskultur werden auch der Umgang mit Konflikten sowie die Aktions-, Angebots- und Beteiligungskultur im Offenen Betrieb bewusst gemacht. Hier können herausfordernde Situationen aus der praktischen Arbeit der Teilnehmenden sehr gut angebunden werden.

Viele dieser Fälle thematisieren grenzverletzendes Verhalten Jugendlicher im Jugendzentrum oder auch außerhalb: Gewalt gegenüber Personen oder Gegenständen, übermäßiger oder unerlaubter Konsum von Zigaretten und Alkohol, Konflikte mit Schule, Freund/-in, Peergroup, Polizei oder Elternhaus. Gesucht werden Antworten auf die Frage, welche Regeln und Reaktionen angemessen und pädagogisch sinnvoll sind. Mit verschiedenen Methoden der kollegialen Beratung werden die Fälle so bearbeitet, dass neben Fallgeber/-in auch die Berater/-innen profitieren. So werden die Interventions- und Gestaltungsinstrumente der Pädagog/-innen im Jugendzentrum bewusst gemacht (u. a. Öffnungszeiten, Regeln, Angebote, Beteiligung von Ehrenamtlichen) und die eigene Rollenklarheit gestärkt. Letztlich kann der Offene Betrieb so von einem niederschweligen Angebot zu einem wichtigen sozialen Lern- und Erfahrungsfeld für die Besucher/-innen werden.

Um die auf den ersten Blick oft beliebig wirkende Angebotspalette im Jugendzentrum zu strukturieren, werden die Teilnehmenden in die Konzeptarbeit eingeführt und entwickeln anschließend beispielhaft einen pädagogischen Schwerpunkt. Die Grundlage dafür bilden die vorher erarbeiteten Themen, so dass an dieser Stelle die inhaltlichen Fäden zusammenlaufen. Das Ergebnis ist ein systematischerer Blick auf die eigene Arbeit im Jugendzentrum und die damit verbundene pädagogische Zielsetzung. So ist eine

gute Grundlage für reflektiertes Agieren und zunehmende Handlungssicherheit gelegt.

„Wer bin ich – und wenn ja, wie viele?“ – Über Rollenklarheit die eigene Professionalität und Identität entwickeln

Nachdem der Blick auf Rahmenbedingungen, Strukturen und fachliche Anforderungen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit geschärft wurde, stehen im dritten Teil der Arbeitsfeldqualifizierung die neuen Mitarbeiter/-innen als Person im Mittelpunkt. Ziel der Woche ist es, am eigenen Stärken- und Kompetenzprofil zu arbeiten, die eigene Rolle besser zu klären und sich mit der eigenen Motivation und deren Grundlagen auseinanderzusetzen. Solche persönlichen Klärungsprozesse sind die Basis dafür, Motivation auch bei Jugendlichen in der alltäglichen Arbeit zu wecken.

Viele junge Fachkräfte in der offenen Kinder- und Jugendarbeit leiden unter der hohen Flexibilität und scheinbaren Unverbindlichkeit ihrer jugendlichen Besucher/-innen. Typisches Beispiel ist, dass zunächst gewünschte Angebote und Aktionen trotz intensiver Planung und Vorbereitung ausfallen müssen, weil die Jugendlichen am Ende ausbleiben. Die Teilnehmenden erhoffen sich von der Seminarwoche einfache Antworten auf die Frage: „Wie motiviere ich Jugendliche?“ Und sie gehen zunächst davon aus, Motivation könne wie ein „Zaubertrank“ an Jugendliche verabreicht werden, wenn man nur das Rezept kennt. Im gegenseitigen Austausch erkennen sie aber, wie vielfältig und individuell der Weg zu Motivation gestaltet ist. Diese Erkenntnisse können sie auf ihre Arbeit vor Ort übertragen, etwa bei der Gewinnung und Pflege von Ehrenamtlichen oder der Partizipation von Kindern und Jugendlichen in der offenen Jugendarbeit.

Um das eigene Rollenverständnis zu schärfen, setzen sich die Teilnehmenden mit den Anforderungen auseinander, die aus ihrem Umfeld (direkt oder indirekt) an sie gestellt werden: Wer will was von mir, welche Rollen und Aufgaben sind damit verknüpft und was will ich selbst in meiner Rolle als Jugendarbeiter/-in? Diese Vielfalt an Akteuren, Erwartungen, Rollen und Aufgaben einmal deutlich zu benennen und zu visualisieren ist der erste Schritt, um ein Rollen-Selbstverständnis entwickeln und bewusst gestalten zu können.

Weiteres Ziel der dritten Seminarwoche sind einige Querschnittsaufgaben und -themen der OKJA. Dazu zählen die interkulturelle und geschlechterreflektierte Jugendarbeit sowie die Kooperation von offener Jugendarbeit und Schule. Drei bis vier Einrichtungen aus Stadt und Umland sowie unterschiedliche Trägerformen und Arbeitsschwerpunkte stehen für die Kursteilnehmer als Exkursionsziel zur Verfügung. Mit den dortigen Mitarbeiter/-innen wird ein Fachgespräch geführt. Die Teilnehmer/-innen können sich eines dieser Ziele aussuchen und bereiten sich mit Fachliteratur in der Kleingruppe auf das Gespräch vor.

Im Nachgang des Exkursionsnachmittags bereiten alle Kleingruppen eine Präsentation zu ihrer Erkundung vor. Spannend dabei ist, dass neben den thematischen und fachlichen Erkenntnissen auch ganz andere Eindrücke zählen. So waren einige Teilnehmende aus sehr ländlichen Regionen zum ersten Mal in ihrem Leben in einem Münchner Stadtteil, der von vielen Hochhäusern, engen Wohnverhältnissen und entsprechend schwierigen Sozialisationsbedingungen für Jugendliche geprägt ist und als „sozialer Brennpunkt“ gilt. Solche sozialräumliche Bedingungen hautnah zu erfahren und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Gestaltung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zu er-

leben, eröffnet ganz neue Perspektiven auf das Arbeitsfeld und die Anforderungen als Mitarbeiter/-in.

Doch nicht nur der fachliche und sozial-räumliche Blick wird durch die Exkursionen geschärft. Die Teilnehmenden bringen in die Fachgespräche mit teilweise langjährigen Mitarbeitenden auch die Motivationsfrage mit ein und bekommen ganz vielfältige Antworten. Ein „Aha-Erlebnis“ ist dabei, dass Motivation kein Dauerzustand ist und immer wieder gepflegt oder neu entwickelt werden muss. Zu wissen oder zu entdecken, welche Faktoren die eigene (intrinsische oder extrinsische) Motivation behindern bzw. fördern, ist wichtig, um eigene Handlungsansätze für Veränderungen zu finden. Zum Beispiel das Einbringen oder Entwickeln persönlicher Fähigkeiten im Beruf, der Umzug in eine andere Stadt, die näher oder auch entfernter vom Arbeitsort, von Familie oder Freunden liegt oder auch die bewusste Förderung der eigenen Interessen, Gesundheit und Fitness. Es kommt auf eine ausgeglichene Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen an.

So fließt am Ende der Seminarwoche, aber auch am Ende der Qualifizierungsreihe alles zusammen: Organisationskompetenz (wo bin ich hier gelandet?), fachliche Kompetenz (was tue ich und mit welchem Ziel?), Sozialkompetenz (wie baue ich Kontakt auf und wie gestalte ich Beziehungen?) und Selbstkompetenz (was kann ich, was brauche ich und wohin möchte ich mich entwickeln?) bilden die Grundlage für professionelles Handeln im Feld der offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Fazit

Fachliche Themen der Qualifizierungsreihe werden auch in der Ausbildung vermittelt, doch durch die praktischen Erfahrungen

können neue Mitarbeiter/-innen das berufsbegleitend vermittelte Wissen jetzt konkret verankern und umsetzen. Das eröffnet neue Fragen und vertiefte Erkenntnisse.

Mitarbeiter/-innen der OKJA bewegen sich in einem permanenten Spannungsverhältnis: zwischen Pädagogik und Recht, zwischen Parteilichkeit für die Jugendlichen und Abhängigkeit von Politik, zwischen Empathie und Konsequenz, zwischen Nähe und Distanz, zwischen Qualität und Quantität, zwischen Rollenerwartungen und eigenen Wertmaßstäben, zwischen Lust und Frust, usw. Hier den Überblick zu gewinnen, die eigene professionelle Rolle aktiv zu gestalten und Reibung auszuhalten, gehört zu der grundlegenden Herausforderung für neue Mitarbeiter/-innen. Und gleichzeitig hört dieser Lernprozess nie auf, ist dieser Balanceakt eine kontinuierliche Herausforderung in der pädagogischen Kinder- und Jugendarbeit.



Institut für
Jugendarbeit
Gauting

Ina Benigna Hellert-Dillenberger,
Dipl.-Sozialwirtin, Mediatorin,
TZI-Zertifikat, verantwortliche Dozentin
für den Fachbereich „Pädagogische
Kompetenz & arbeitsfeldbezogene
Qualifizierung“ im Institut für Jugend-
arbeit in Gauting