

»Fachkräfte-
entwicklung«



JUGEND OFFENE ARBEIT



Praxis
Konzepte
Jugendpolitik



Bundesarbeitsgemeinschaft
Offene Kinder- und
Jugendeinrichtungen e.V.

www.offene-jugendarbeit.net

INHALT

3 ZUR EINFÜHRUNG

6 ULRICH DEINET

Stationen der Professions- und Fachkräfteentwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit – ein Rückblick

12 JENS POTHMANN

Empirie zur Personalsituation in der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit

18 KATJA MÜLLER

Hilfe – Stelle frei!

Fachkräfte für die OKJA gewinnen, halten, qualifizieren und entwickeln – Bausteine für ein strukturiertes Personalmanagement

24 BENEDIKT STURZENHECKER

Kritiken am Handeln von Professionellen in der OKJA

29 > WORKSHOPS<

> **Martin Bachhofer, Markus Kissel:** Fachkräftegewinnung – Klassische Stellenausschreibung oder Social Media? > **Katja Müller, Larissa von Schwanenflügel:** Ausbildung – Kooperation von Trägern und Hochschulen > **Veronica Grindle, Sabine Pester:** Einarbeitung und Fortbildung > **Ulrich Deinet, Yagmur Mengilli, Volker Rohde:** Gesamtkonzepte: Personalentwicklung, Sozialraumorientierung und Älterwerden in der OKJA > **Volker Fuchs, Heiner Giebeler:** „Strukturelle Rahmenbedingungen, Leistungsvereinbarungen, Anforderungen an den Arbeitgeber“ > **Michael Leinenbach:** Berufspolitik – „Personalgewinnung nicht um jeden Preis“ > **Nicola Tofaute, Theano Anastasiadou:** Gender und Diversität – Vielfalt in der Personalentwicklung

37 JENNIFER HÜBNER

Zum politischen Mandat von Jugendarbeit – ein (selbst)kritischer Impuls. Landesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendarbeit Berlin gegründet

40 VOLKER ROHDE

„Ich kann was!“ – Initiative der Stiftung Deutsche Telekom. Ausschreibung und Förderrichtlinien 2020





Zur Einführung

Am 9.–10. Oktober 2019 haben die **BAG Offene Kinder- und Jugendeinrichtungen e.V.** und der **Kooperationsverbund Offene Kinder- und Jugendarbeit** gemeinsam beim Evangelischen Verein für Jugendsozialarbeit in Frankfurt am Main eine Fachtagung zur Fachkräfteentwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit mit dem Titel „**Wer kann und darf Offene Kinder- und Jugendarbeit zukünftig wie gestalten?**“ veranstaltet. Dieses Heft dokumentiert schwerpunktmäßig diese gemeinsame Fachtagung.

Fast hundert Teilnehmende, Referent*innen und sonstige Akteur*innen kamen an beiden Tagen zusammen, um über ein Thema zu sprechen, das aktuell weite Teile der gesamten Jugendhilfe bewegt. Die Fachkräfteentwicklung ist dementsprechend auch in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit seit Jahren ein drängendes Thema und es ist sehr komplex. Es gibt zahlreiche Aspekte, die es im Zuge einer systematisch geplanten und gesteuerten Fachkräfteentwicklung (einer Einrichtung, eines Trägers, einer Kommune oder eines Landes) zu berücksichtigen gilt: von der Ausbildung und dem Studium über Kampagnen zur Gewinnung von Fachkräften, Einarbeitungskonzepten, Arbeits- und anderen Rahmenbedingungen, Weiterbildungen und Berufspolitik, bis hin zum Image der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und zu Fragen der Professionalisierung und Konzepten, die ein Älterwerden in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ermöglichen. Um diese und viele andere unterschiedliche Aspekte miteinander abzustimmen, sind meist Kooperationen notwendig, die eine systematische Personalentwicklung nicht einfacher machen.

Die aktuelle Lage der Fachkräfteentwicklung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland zeigt, dass dringende Diskussions- und Abstimmungsbedarfe bestehen. In weiten Teilen Deutschlands herrscht in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit großer Fachkräftebedarf. Die Bewerber*innen unterscheiden sich oft sehr in Bezug auf Ausbildung und Qualifizierung. Dem gegenüber stehen vielerorts unklare Anforderungen an pädagogisch-professionelles Personal und deren Aufgaben. Hinzu kommen prekäre Rahmenbedingungen wie Befristung und/oder Teilzeit. Zusätzlich zu diesen herausfordernden Rahmenbedingungen, ist auch das Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit wegen seiner Offenheit ohnehin vor Ort sehr unterschiedlich ausgestaltet.

Mit dem Fachtag zur Fachkräfteentwicklung wollten die **Bundesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendeinrichtungen e.V. (BAG OKJE e.V.)** und der **Kooperationsverbund Offene Kinder- und Jugendarbeit (KV OKJA)** dazu beitragen, diese unterschiedlichen Aspekte und Fragestellungen zu beleuchten und Leitungs- und Führungskräften, Fachreferent*innen und anderen Interessierten aus der Offenen Kinder- und Jugendarbeit die Möglichkeit zu Information, Austausch und Vernetzung bieten.

Die Beiträge dieses Heftes ergeben sich aus dem Programm der Fachtagung. Nach der Begrüßung und mehreren Grußworten, die wir hier nicht dokumentieren können, geben wir die Schwerpunkteinputs von **Prof. Dr. Ulrich Deinet** (Hochschule Düsseldorf), **Dr. Jens Pothmann** (Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik) und **Katja Müller**

(LWL-Landesjugendamt Westfalen) wieder. Die Schwerpunktinputs befassen sich in komprimierter Form mit drei wesentlichen unterschiedlichen Aspekten der Fachkräfteentwicklung. **Ulrich Deinet** gibt einen historischen Einblick in die Entwicklung der Profession und der Fachkräfte in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Die empirische Entwicklung der Mitarbeitenden bzw. der Fachkräfte wird von **Jens Pothmann** mit aktuellen Zahlen dargestellt. Die aktuellen Bausteine für ein qualifiziertes Personalmanagement werden von **Katja Müller** vorgestellt und erörtert. Als weiteren fachlichen Schwerpunktinput wirft **Prof. Dr. Benedikt Sturzenhecker** einen kritischen Blick auf das Handeln der Professionellen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Konzentriert und komprimiert werden die Workshops von den jeweiligen Referenten dargestellt. Zur Gewinnung von Fachkräften berichten **Martin Bachhofer** (AGJF Baden-Württemberg) und **Markus Kissel** (Internationaler Bund). Wiederum **Katja Müller** (LWL-Landesjugendamt Westfalen) gemeinsam mit **Larissa von Schwanenflügel** (Frankfurt University of Applied Sciences) blicken auf die Ausbildung und die Kooperation von Trägern und Hochschulen. Aspekte der Einarbeitung und Fortbildung werden von **Veronika Grindle** (Jugendamt Regionalverband Saarbrücken) und **Sabine Pestel** (AGJF Baden-Württemberg) vorgestellt. Die Diskussion um Gesamtkonzepte zur Personalentwicklung, Sozialraumorientierung und das Älterwerden in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit werden von **Volker Rohde** (BAG OKJE e.V.), **Ulrich Deinet** und **Yagmur Mengilli** (Evangelischer Verein für Jugendsozialarbeit Frankfurt a.M.) dargestellt.

Gesichtspunkte struktureller Rahmenbedingungen, Leistungsvereinbarungen und Anforderungen an den Arbeitgeber werden von **Heiner Giebeler** (Kreisjugendring Siegen-Wittgenstein) und **Volker Fuchs** (Organisationsberater für Kommunales Change Management) aufgezeigt. **Michael Leinenbach** (Deutscher Berufsverband für soziale Arbeit e.V.) vermittelt die Zusammenhänge zwischen Berufspolitik und strukturellen Rahmenbedingungen von Fachkräften in der OKJA und nicht zuletzt erläutern **Nicola Tofaute** und **Theano Anastasiadou** (FUMA Fachstelle Gender & Diversity NRW) die Bedeutung von diversen Teamstrukturen in der Fachkräfteentwicklung.

In der Abschlussdiskussion – moderiert von **Hannes König** (LAGO Baden-Württemberg) und **Moritz Schwerthelm** (Universität Hamburg) – wurden gemeinsam Schlussfolgerungen aus den Workshops und Vorträgen gezogen. Die Workshopleitungen haben dazu die zentralen Handlungsbedarfe zur Fachkräfteentwicklung benannt. Diese wurden im Plenum vorgestellt und die Anwesenden diskutierten, welche Forderungen an die **BAG OKJE e.V.** sowie den **KV OKJA** für sie daraus entstehen.

Als ergänzende aktuelle Themen freuen wir uns über einen kurzen Bericht zur Neugründung der **LAG Offene Kinder- und Jugendarbeit in Berlin**. Zudem weisen wir gerne auf die neue Ausschreibung zur Initiative „*Ich kann was!*“ der **Telekom Stiftung** hin, in deren Fachjury zukünftig die **BAG OKJE e.V.** durch **Volker Rohde** vertreten sein wird.

*Volker Rohde,
Moritz Schwerthelm*

Die neuesten Trends aus der Offenen Jugendarbeit. Mit einem Abonnement unserer Fachzeitschrift.



Erscheint viermal im Jahr
zum Preis von 15,- €.
Das Abo ist erhältlich bei:

BAG-OKJE e. V.
Bundesarbeitsgemeinschaft
Offene Kinder- und
Jugendeinrichtungen
Volker Rohde
 Chausseestr. 13 · 10115 Berlin
 Tel.: (030) 526 852 421
Mail: info@bag-okje.de
volker.rohde@bag-okje.de
www.offene-jugendarbeit.net

Stationen der Professions- und Fachkräfteentwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit – ein Rückblick

Im folgenden Beitrag werden einige Stationen der Professionsentwicklung beschrieben, die auch die heutige Situation der OKJA als Feld und die Rolle der Fachkräfte mit beeinflussen. Dabei geht es um die Veränderung der Rolle vom Berufsjugendlichen zur professionellen Fachkraft, um die Phase der Professionalisierung in den 1980er Jahren und die Weiterentwicklung des methodischen Handelns in den 1990er Jahren.

Erste Station: von Berufsjugendlichen zu professionellen Jugendarbeitenden

LEO TEUTER beschreibt in einem Beitrag in der Zeitschrift „Sozial Extra“ von 1987 den Abschied von einem bis dahin weitverbreiteten Selbstverständnis der Jugendarbeiter/innen als fast gleichaltrigem „Kumpel“ oder Berufsjugendlichen unter dem Titel „Die Zeiten ändern sich ... und die Jugendhausmitarbeiter sind immer noch die Alten“: „Die älter werdenden Mitarbeiter sind mit einem Problem konfrontiert, das an natürlicher Zwangsläufigkeit nicht zu überbieten ist, sie werden älter, die Jugendlichen aber werden jünger. Ob sich die Altersstruktur tatsächlich ändert, was häufig der Fall ist, weil ältere Jugendliche Ersatz für die Jugendhäuser gefunden haben oder ob dies nur in der Wahrnehmung der Mitarbeiter so ist, spielt hier keine Rolle“ (TEUTER 1987, S. 5).

Hier nimmt TEUTER schon die Entwicklung vorweg, die die OKJA in den letzten Jahren sehr deutlich geprägt hat: Die Ver-

jüngung der Besucherstruktur und die Konsequenzen für die Rolle der Fachkräfte. TEUTER wehrt sich vor diesem Hintergrund gegen die damals verbreitete Rolle der Berufsjugendlichen: „Auf alle Fälle wird ihnen eine Arbeitsgrundlage entzogen, an der die Offene Jugendarbeit – leider – immer festgehalten hat. Die Jugendhausmitarbeiter mit den, soweit vorhandenen, grauen, langen Haaren eignen sich aber nicht mehr als Kumpel, die gleichberechtigt mit den Jugendlichen gemeinsam die Praxis der Einrichtung gestalten. Die Mitarbeiter sind Erwachsene geworden, die Rolle als (Berufs-)Jugendliche können sie nicht mehr glaubhaft spielen und neue Konzepte scheinen außerhalb von methodisch verfestigten Beratungskonzepten, die im offenen Bereich nicht funktionieren, nicht zur Verfügung zu stehen“ (ebd.).

Das Thema des Verhältnisses von Erwachsenen als Fachkräften zu den immer jünger werdenden Zielgruppen ist ein Thema für die älter werdenden Fachkräfte in der OKJA, ohne dass es intensiv reflektiert und diskutiert wurde. Auch TEUTER beschreibt schon damals, dass es dabei nicht nur um das Lebensalter, sondern um die Einstellung zu den Jugendlichen geht: „Gleichzeitig haben Jugendarbeiter nur dann eine Chance, wenn sie spannend sind, erkennbar bleiben, sich stellen. Das macht diese Arbeit ja auch so anstrengend. Nur bedeutet das heute, seine eigenen Fragen und klammheimlichen Zweckklügen preiszugeben oder mindestens offenzulegen, sich selbst in Widersprüche zu begeben und die generationskulturellen



Spannungen ohne Rechthaberei auszutragen (vgl. B. MÜLLER, 1985, S. 392)“ (TEUTER 1987, S. 7).

Auch BENNO HAFENEGER beschreibt, dass es in dieser Zeit Konsens war, „als Mitarbeiter/in und biographisch möglichst „dicht“ an der Lebenswelt von Jugendlichen bzw. einer „Teilkultur“, deren Umgangsstrategien und Bewältigungsformen „dran zu sein“. Mit Empathie, Engagement, deren biographische, politische und soziale Suchprozesse praktisch-solidarisch und aufklärerisch zu unterstützen und zu begleiten; dies auch über eine 40-Stunden-Woche hinaus als Interesse an Jugendlichen und Jugendarbeit/Bildung erkennbar machen“ (HAFENEGER 1988, S. 31).

Im Zuge der weiteren Professionalisierung der Jugendarbeit beschreibt HAFENEGER die Notwendigkeit, Abschied von diesen Konzepten zu nehmen: „Das bedeutete im Selbstkonzept, nach drei bis sieben Jahren aus der Jugendarbeit (je nach Arbeitsfeld) in einen anderen Bereich der Sozialarbeit zu wechseln“ (ebd.). Verbunden mit der Idee der Nähe der Fachkräfte zur Jugend war eben auch eine starke Bindung auf der Beziehungsebene, aber auch: „Belastung und Daueranforderungen und biographische Verstrickungen zwischen dem Jugendarbeiter und seiner Berufsperspektive (BÖHNISCH/MÜNCHMEIER)“ (ebd.). HAFENEGER

benutzt am Ende seines Beitrags die schon damals diskutierten Begriffe: „Burning out, Ermüdung, Dauererschöpfung, überflüssig fühlen, Ausstieg oder geordneter Rückzug, Sackgasse, Erfahrungsgrenze, Flucht Tendenzen“ (ebd.).

Zweite Station: die Professionalisierung der OKJA in den 1980er Jahren

In der Zeit der 1970er und 1980er Jahre wurde die Offene Kinder- und Jugendarbeit ein professionelles Feld, in dem viele Fachkräfte arbeiteten und für sich eine professionelle Perspektive finden mussten. Das Feld wurde damals als typisches Einstiegsfeld gesehen, in dem man etwa fünf bis sieben Jahre lang bleibt und sich dann eine andere Beschäftigung sucht. Typisch für die Selbstdefinition von Jugendarbeiter/innen war auch noch in dieser Zeit ihre Rolle als Begleiter/in, die/der nur wenige Jahre älter als die Jugendlichen ist, und als Teilhabende/r an der Lebenswelt der Jugendlichen mit fast all ihren Ausprägungen. Aus dieser Zeit stammt der Begriff der „Beziehungsarbeit“, die neben ihren positiven Aspekten aufgrund ihrer Nähe zu den Jugendlichen die Fachkräfte auch sehr belasten konnte.

Als Gründe für den (notwendigen) Ausstieg aus dem Feld beschreiben die damali-

gen Autoren die emotionale Belastung, die zunehmende Entfernung von der Welt der Jugendlichen etc. Sie beschreiben die Beziehungsarbeit als wichtigste Grundlage der OKJA, insbesondere in einer Zeit, als die Arbeit mit sogenannten Arbeiterjugendlichen als besondere Herausforderung unter bestimmten Aspekten auch kritisiert wurde (KRAUSSLACH U. A. 1981, 1978): „Ständige Wochenend- und Nachtarbeit schließen die Mitarbeiter/innen vom persönlichen Freundeskreis weitgehend aus. Die Teilnahme am kulturellen und politischen Leben ist nicht mehr möglich. Das emotionale Potenzial ist nach der Arbeit weitgehend erschöpft“ (HAFENEGER 1988, S. 50).

Die damalige Situation schätzt HAFENEGER so ein, dass die Verweildauer in der Offenen Jugendarbeit bis Anfang der 1980er Jahre bei zwei bis drei Jahren lag (vgl. HAFENEGER 1988, S. 30). Am Beispiel des Stuttgarter Jugendhausvereins beschreibt er eine für die damalige Zeit typische Personalstruktur: „So sind in den Stuttgarter Jugendhäusern von 150 Mitarbeiter/innen ein Fünftel der Belegschaft über 40 Jahre alt, das Durchschnittsalter liegt bei 34 Jahren“ (HAFENEGER 1988, S. 30). Vergleicht man dies mit dem heutigen Altersdurchschnitt des Personals in der OKJA (Akstat/TU Dortmund), so war die Belegschaft des Jugendhausvereins als größter Träger der OKJA in Stuttgart sehr jung!

Interessant auch für die aktuelle Frage, wie Perspektiven für berufserfahrene, d. h. ältere Fachkräfte in der OKJA aussehen können, sind die damaligen Diskussionen um Entlastungen für die Fachkräfte aus einer sehr belastenden Arbeitssituation, die auch durch lange Abenddienste sowie gesundheitsschädigende Aspekte (laute Musik, Rauch etc.) geprägt waren, welche heute auch noch eine Rolle spielen (abgesehen vom Rauch!). Auch die damaligen Rückzugsstrategien haben Au-

toren aus den 1980er-Jahren sehr treffend beschrieben, etwa „1. Einschränkung des Abend- und Wochenendbetriebes, um der eigenen veränderten persönlichen Situation gerecht zu werden (Familie). 2. Ausgrenzung aggressiver Jugendlicher, weil diese aus o. g. Gründen immer weniger zu ertragen sind“ (REIMANN/FELD 1978, S. 51).

Als Wege aus dem Dilemma formulierten die beiden Autoren: „Bei ausreichendem Personal und günstigen Rahmenbedingungen was Finanzmittel und Räume betrifft, bei zufriedenstellenden Kompetenzen der Mitarbeiter stellen sich die Verschleißerscheinungen vielleicht nicht so schnell ein. Viele Fehlentwicklungen, die die Konzeption der Offenen Jugendarbeit verändern, lassen sich auch durch Supervision und eine ausreichende personelle Besetzung, die auch eine Reflexion der Arbeit ermöglicht, abmildern. Dadurch könnte auch die Arbeit im Team positiv beeinflusst werden. Dennoch kann man davon ausgehen, dass irgendwann ein Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld notwendig ist. Hier sind die Arbeitgeber gefordert“ (REIMANN/FELD 1978, S. 51).

Auch die spezifischen Fragen der Personalentwicklung wurden in den 1980er Jahren intensiv diskutiert. Dabei zeigt sich die an anderen Stellen schon beschriebene Denkfigur, dass die Erfahrungen aus der Jugendarbeit älter gewordene Fachkräfte für andere Bereiche der sozialen Arbeit qualifizieren. „Jugendhausmitarbeiter/innen verfügen auf Grund ihrer besonderen Erfahrung über besondere Kenntnisse und Fähigkeiten. Sie haben Einblicke in die Lebenswelten der Jugendlichen und in die Strukturen des Stadtteils gewonnen, die Kolleg/innen notwendigerweise am Schreibtisch verschlossen bleiben. Diese Erfahrung und ihre zwangsläufig erarbeitete Aufgeschlossenheit und Konfliktfähigkeit könne in vielen Bereichen der Verwaltung zu mehr Bürgernähe beitragen“ (ebd.).

Dritte Station: „Wissen, was, wozu, mit wem, wie und wann getan werden soll!“ – Hiltrud von Spiegels Konzept des „methodischen Handelns“ in der OKJA

Die in der Didaktik und Methodik immer wieder diskutierte Frage nach der Bedeutung der Begriffe Methoden, Verfahren und Techniken war nach HILTRUD VON SPIEGEL nur zu beantworten in einem größeren Zusammenhang, der mit dem Ansatz der Konzeptentwicklung erfasst wird. Für die gelernte Erzieherin und damalige Professorin an der Fachhochschule Münster waren Methoden abhängig von den zu erreichenden Zielen und diese wiederum von den sozialräumlichen und institutionellen Bedingungen. Die Beschreibung von Methoden und Angeboten ist also nur in einem konzeptionellen Gesamtzusammenhang sinnvoll, der einen Spannungsbogen aufweist von der Bedarfsermittlung bis zur Evaluation.

Die zentrale Bedeutung der Entwicklung von Konzepten oder Konzeptionen wird von HILTRUD VON SPIEGEL betont: „Im Unterschied zur Zeit vor der Qualitätsdebatte scheint es sich allerdings jetzt zu lohnen, die Konzeption zu überarbeiten, denn sie hat heute die Chance, tatsächlich zur Grundlage der pädagogischen Arbeit zu werden“ (SPIEGEL 2000, S. 32). Eine zentrale Funktion zur Integration von Angeboten und Methoden in einen Gesamtzusammenhang bildet also der Begriff Konzept. Mit einem Konzept soll beschrieben werden, was, wozu, mit wem und wann getan werden soll!

HILTRUD VON SPIEGEL unterscheidet zwischen Konzepten und Konzeptionen, wobei für sie Konzepte allgemeiner sind als Konzeptionen, die einrichtungs- und sozialraumspezifisch sind. Zitat: „Konzepte sind also Entwürfe von Handlungsplänen oder Wirkungszusammenhängen, die hypothe-

tischen Charakter haben. Konzepte werden meist in der Fachliteratur veröffentlicht und diskutiert. Manche wurden in Modellvorhaben erprobt und dann verallgemeinert, andere bleiben auf der Ebene der gedanklichen Entwürfe“ (SPIEGEL 2000, S. 181).

Bezogen auf die Kinder- und Jugendarbeit sind Konzepte etwa die akzeptierende Arbeit oder das Konzept der sozialräumlichen Arbeit. Demgegenüber sind Konzeptionen „die von den Fachkräften für ihren institutionellen Handlungszusammenhang“ (SPIEGEL 2000, S. 181) konkretisierte Handlungspläne. Von Spiegel: „Die Entwicklung einer Konzeption muss unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen, der Erwartungen der verschiedenen Beteiligten und der verfügbaren Ressourcen einer Einrichtung erfolgen. Im Unterschied zum Konzept umfasst also die Konzeption zusätzlich zum wissenschaftlichen Erklärungswissen, Wertwissen und Verfahrenswissen auch das institutionelle und politische Zustandswissen und das persönliche Erfahrungswissen der Fachkräfte vor Ort“ (SPIEGEL 2000, S. 182).

Der Begriff der Arbeitsprinzipien wurde in der Methodenlehre der Sozialen Arbeit von HILTRUD VON SPIEGEL (SPIEGEL 2000/2004) auf die Offene Kinder- und Jugendarbeit bezogen. Sie beschreibt Arbeitsprinzipien in folgender Weise: „Arbeitsprinzipien enthalten grundlegende und umfassende Aussagen über das Selbstverständnis und die zentralen Orientierungen einzelner Fachkräfte und/oder Organisationen. Sie beziehen sich meist auf gemeinsam geteilte Werte der Profession und sind teilweise arbeitsfeldübergreifend, teilweise arbeitsfeld- und problemspezifisch formuliert, ohne jedoch eine konkrete besondere Situation im Blick zu haben. Die Aussagen sind überwiegend als wertgeleitete Aufforderungen zum Handeln, als Handlungsimperativ (tue dieses, unterlasse jenes) oder als Motto gefasst. Sie vermitteln den

Fachkräften in dieser abstrakten Form jenseits aktueller Konzeptionsänderungen und institutioneller Anforderungen eine gewisse berufliche Identität, ohne dass schon genauer festgelegt würde, wie in spezifischen Situationen zu handeln sei“ (SPIEGEL 2000, S. 176).

Haltungen und Arbeitsprinzipien müssen also einerseits allgemein sein, aber auch konkretisiert werden: „Wenn Arbeitsprinzipien direkt als Leitlinien für das berufliche Handeln in spezifischen Situationen dienen sollen, müssen sie konkretisiert werden. Dabei wird sich herausstellen, dass die auf der abstrakten Ebene kaum in Frage gestellten Aussagen der Arbeitsprinzipien sehr unterschiedlich ausgedeutet werden (was genau heißt Hilfe zur Selbsthilfe in einer speziellen Situation) – eben vor dem Hintergrund der persönlichen Werte der Fachkräfte“ (SPIEGEL 2000, S. 177).

HILTRUD VON SPIEGELS Beiträge sind heute in vielen Bereichen spürbar, z. B. in Verfahren zur Evaluation, der Konzeptentwicklung und der von ihr ausgehenden Verfahren zur Operationalisierung von komplexen Zielen auf die konkrete Praxis, wie auch im Wirkungsdialog (MÜLLER/TRÖDEL 2020).¹

Resümee

Die Gestaltung der Beziehung zu den Jugendlichen war und ist eine wichtige Frage der Berufsperspektive in der OKJA: Auch wenn es heute nicht mehr um die politisierende Begleitung von Arbeiterjugendlichen geht und die Rolle des Kumpels bzw. Gleichaltrigen an den Altersbeziehungen heutiger Besucher/innen der OKJA und der Fachkräfte völlig

vorbeigeht, stellt sich nach wie vor und aktuell die Frage, wie man als älter werdende/r Jugendmitarbeiter/in seine Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen gestaltet.

Für die Frage nach einer Berufsperspektive in der OKJA interessant sind die schon damals sehr ambivalent geführten Diskussionen um die Frage: Aussteigen oder Bleiben? Es ging damals also schon darum, wie man auch als älter werdende Fachkraft eine Perspektive in der OKJA finden kann und welche Möglichkeiten des Aufstiegs oder Ausstiegs das Feld bietet. Insgesamt zeigen sich interessante Parallelen, aber auch deutliche Unterschiede im Vergleich der Situation der OKJA aktuell und in den 1980er Jahren (vgl. dazu: DEINET/JANOWICZ (2016).

Auch wenn die Zeit von „Neuen Steuerungsmodellen“ in den Verwaltungen der Vergangenheit angehört, hat sich auch die Soziale Arbeit und die OKJA mit einem großen Repertoire von Verfahren und Methoden der Qualitätsentwicklung ausgestattet, um ihre Wirksamkeit hinreichend beschreiben zu können (vgl.: LIEBIG 2020). HILTRUD VON SPIEGELS Verdienst ist es, eine Brücke geschlagen zu haben zwischen den aus der Ökonomie kommenden Verfahren, die nicht auf die OKJA übertragbar sind und den Traditionen didaktisch-methodischen Handelns in der Sozialpädagogik. Konzeptentwicklung auf der Grundlage einer Sozialraum- und Bedingungsanalyse, die Operationalisierung von Zielen auf die konkrete Praxis mit Kindern und Jugendlichen und die Verfahren einer Evaluation sind zentrale Bausteine der Qualitätsentwicklung, die aktuell sind.

Anmerkung

- 1 Hiltrud von Spiegel ist 2019 nach langer Krankheit verstorben. Benedikt Sturzenhecker hat ihre Person und ihr Wirken in der Zeitschrift „deutsche jugend“ (Heft 12/2019) mit einem Nachruf gewürdigt.

Literatur

- AKSTAT/TU DORTMUND (2018) http://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/AKJStat/Komdat/2018_Heft1_KomDat.pdf, 30.01.2020
- DEINET, ULRICH (2000): **Die Jugendarbeit ist überaltert!** In: DEUTSCHE JUGEND 2000, H. 12, S. 529–536
- DEINET, ULRICH/JANOWICZ, MICHAEL(2016) (HRSG.): **Berufsperspektive Offene Kinder- und Jugendarbeit**, Beltz Juventa, Weinheim und Basel
- Bausteine zur Personal- und Organisationsentwicklung:**
- EIGENBRODT, JÖRG/HAFENEGER, BENNO/LOCHMANN, WALTER (1987): **Rückzug und Distanz**. Drei Männer denken über das Älterwerden in der Jugendarbeit nach. In: SOZIAL EXTRA 1987, H.12, S. 18–24
- HAFENEGER, BENNO/SANDER, EKKEHARD (1978): **Verarbeitung des beruflichen Alltags von pädagogischen Mitarbeitern in der Offenen Jugendarbeit – eine Problemskizze**. In: NEUE PRAXIS 78, H. 4, S. 382–398
- HAFENEGER, BENNO (1988): **„Älterwerden“ in der Jugendarbeit, Teil I. und II.** In: SOZIALMAGAZIN 1988, H. 11, S. 26–34 und H. 12, S. 29–36
- HAFENEGER, BENNO (1990): **Da wirst du nicht alt!** Älterwerden in der Jugendarbeit. Frankfurt a. M.: Jugend-und-Politik-Verlag
- KRAUSSLACH, JÖRG/DÜWER, FRIEDRICH W./FELLBERG, GERDA (1978): **Aggressive Jugendliche**. Jugendarbeit zwischen Kneipe und Knast, München
- KRAUSSLACH, JÖRG (1981) **Aggressionen im Jugendhaus**. Konfliktorientierte Pädagogik in der Jugendsozialarbeit, Wuppertal
- LIEBIG, REINHARD (2020 I. E.): **Wirkungsreflexion in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit**, in: DEINET/STURZENHECKER/SCHWERTHELM/VON SCHWANENFLÜGEL (2020) (HRSG.) **Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit**, SpringerVS, Wiesbaden, i. E.
- MÜLLER, KATJA/TRÖDEL, MICHAEL (2020): **Kommunale Wirksamkeits- und Qualitätsdialoge**, in: DEINET/STURZENHECKER/SCHWERTHELM/VON SCHWANENFLÜGEL (2020) (HRSG.) **Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit**, SpringerVS, Wiesbaden, i. E.
- REIMANN, HEINZ-GERD/FELD, MARTIN (1978): **Berufsperspektive: Älterwerden in der Jugendarbeit?** In: SOZIALMAGAZIN HEFT 2, 1978, S. 49–51
- TEUTER, LEO (1987): **Die Zeiten ändern sich ...** und die Jugendhausmitarbeiter sind immer noch die Alten. In: SOZIAL EXTRA 1987, H. 12, S. 4–7
- VON SPIEGEL, H. (2000). **Jugendarbeit mit Erfolg**. Arbeitshilfen und Erfahrungsberichte zur Qualitätsentwicklung und Selbstevaluation. Münster: Beltz Juventa
- VON SPIEGEL, H. (2007). **So macht man Konzeptionsentwicklung – eine praktische Anleitung**. In B. STURZENHECKER & U. DEINET (HRSG.), **Konzeptentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit** (S. 51–85). Weinheim [u.a.]: Juventa.
- VON SPIEGEL, H. (2011). **Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit**. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. München [u. a.]: Reinhardt.
- WELS, STEPHAN (1985): **Altwerden im Jugendhaus – Für die Jungs bin ich doch der Opa**. In: SOZIALMAGAZIN 1985, H. 7–8, S. 62–69
- TEUTER, LEO (1987): **Die Zeiten ändern sich ...** und die Jugendhausmitarbeiter sind immer noch die Alten. In: SOZIAL EXTRA 1987, H. 12, S. 4–7
- VON SPIEGEL, H. (2000). **Jugendarbeit mit Erfolg**. Arbeitshilfen und Erfahrungsberichte zur Qualitätsentwicklung und Selbstevaluation. Münster: Beltz Juventa
- VON SPIEGEL, H. (2007). **So macht man Konzeptionsentwicklung – eine praktische Anleitung**. In B. STURZENHECKER & U. DEINET (HRSG.), **Konzeptentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit** (S. 51–85). Weinheim [u.a.]: Juventa.
- VON SPIEGEL, H. (2011). **Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit**. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. München [u.a.]: Reinhardt.
- WELS, STEPHAN (1985): **Altwerden im Jugendhaus – Für die Jungs bin ich doch der Opa**. In: SOZIALMAGAZIN 1985, H. 7–8, S. 62–69

Empirie zur Personalsituation in der (Offenen) Kinder- und Jugendarbeit¹

Für eine gute Qualität der Angebote der Kinder- und Jugendarbeit stellt das (bezahlte) Personal eine wichtige strukturelle Grundlage dar. Der nachfolgende Beitrag fokussiert die Kinder- und Jugendarbeit² unter besonderer Berücksichtigung der hier tätigen Personen. Dabei geht es einerseits um die Veränderungen der personellen Ressourcen für die Kinder- und Jugendarbeit, sowie vor allem andererseits um Entwicklungen bei den Personalstrukturen.

Der gewählte Zugang zum Thema ist ein empirischer. Die nachfolgenden Ausführungen basieren insbesondere auf Ergebnissen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfe-Statistik (KJH-Statistik), und zwar auf den mittlerweile alle zwei Jahre durchgeführten Erhebungen zu den Einrichtungen und tätigen Personen ohne die Tageseinrichtungen für Kinder.³

Mäßige Zunahmen bei Beschäftigtenzahlen nach Personalabbau

Die KJH-Statistik weist für Ende des Jahres 2018 32.132 tätige Personen in Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit aus. Im Vergleich zum Erhebungsstichtag Ende 2006 fallen damit die Beschäftigtenzahlen knapp 5% geringer aus. Gleichwohl ist zwischen Mitte der 2000er und dem Ende der 2010er Jahre kein linearer, kontinuierlicher Rückgang zu beobachten. Vielmehr zeigt sich kein einheitlicher Trend. Nach einem deutlichen Rückgang zwischen 2010 und 2014 signalisieren die Erhebungen sowohl für 2016 als auch für 2018 steigende personelle Ressourcen für das Arbeitsfeld (vgl.

Tabelle 1). Jenseits dieser Schwankungen zeigen aber die Auswertungen, dass die in Vollzeitäquivalenten gemessenen personellen Ressourcen bezogen auf 10.000 der 6- bis unter 27-Jährigen für den hier betrachteten Zeitraum von 2006 bis 2018 nur geringen Schwankungen unterliegen. Zumindest wird angedeutet, dass sich die zumindest bundesweit zuletzt wieder ansteigenden finanziellen Aufwendungen für die Kinder- und Jugendarbeit (vgl. POTHMANN 2019) auch positiv auf die weitere Entwicklung der personellen Ressourcen ausgewirkt haben.

Konstanter Frauenanteil bei den Beschäftigten

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit bis zum Ende der 1990er Jahre – also dem vorläufigen Ende des kontinuierlichen Aus- und Aufbaus – bis auf fast 59% erhöht. In den 2000er Jahren hat sich diese Quote alles in allem nur geringfügig verändert. Bei sämtlichen Erhebungen seit Ende des Jahres 2010 wird für die Kinder- und Jugendarbeit ein Anteil von weiblichen Beschäftigten in Höhe von etwa 58% ausgewiesen (vgl. MÜHLMANN/POTHMANN 2019, S. 116). Die Ergebnisse zum Jahresende 2018 bestätigen diese Verteilung mit einem Frauenanteil von 58,5% einmal mehr.

Diese Quoten sind im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern wie der Kindertagesbetreuung oder auch den Hilfen zur Erziehung ein eher geringer Anteil an weiblichen Beschäftigten. So stellte bereits RAUSCHENBACH (2010) fest, dass sich „gemessen an den sonstigen

Tabelle 1:

Entwicklung tätiger Personen sowie der Vollzeitäquivalente in Arbeitsbereichen der Kinder- und Jugendarbeit (Deutschland, 2006 bis 2018; Angaben absolut und bezogen auf 10.000 der 6- bis unter 27-Jährigen)

	2006	2010	2014	2016	2018
Angaben absolut					
Personal nach Arbeitsbereichen	33.631	35.959	29.126	30.302	32.132
Personal nach Vollzeitstellen	19.814	20.734	17.565	18.652	19.762
Angaben pro 10.000 der 6- bis unter 27-Jährigen					
Personal nach Arbeitsbereichen	17,9	20,1	16,9	17,4	18,7
Personal nach Vollzeitstellen	10,5	11,6	10,2	10,7	11,5

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); versch. Jahrgänge; Zusammenstellung und Berechnung Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Geschlechterverteilungen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch der Schule, (...) die Geschlechterverteilung (in der Kinder- und Jugendarbeit, JP) (...) als einigermaßen ausgewogen (darstellt) (ebd., S. 36). Es liegen allerdings bislang kaum Studien vor, die diese Entwicklung in der notwendigen Differenzierung aufgegriffen und auf ihren Bedeutungsgehalt, z. B. für Fragen der Organisations- und Personalentwicklung, hinterfragt haben (vgl. SCHMIDT 2011, S. 24).

Mehr jüngere und ältere Beschäftigte

Rund 9.200 Beschäftigte – das sind nicht ganz 29% der in Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit tätigen Personen – waren Ende 2018 jünger als 30 Jahre. Fast 5.500 Personen waren aber auch im Alter von 55 Jahren und älter (17,1%). Blickt man auf die zeitliche Entwicklung, insbesondere im direkten Vergleich der Jahrgänge seit 2006, ist festzustellen, dass sich die Altersverteilung in diesem Zeitraum verändert hat (vgl.

Tabelle 2, folgende Seite), und zwar insbesondere hinsichtlich einer quantitativ stärkeren Bedeutung sowohl der jüngeren als auch der älteren Beschäftigten. Dies zeigt einerseits die Relevanz der Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsfeld für Berufseinsteiger/-innen, verweist aber auch darauf, dass sich nicht zuletzt auch die Offene Kinder- und Jugendarbeit eben nicht (mehr) als zeitlich begrenzte Durchgangsstation für Fachkräfte der Sozialen Arbeit beschreiben lässt (vgl. SCHMIDT 2011, S. 24f.).

Stagnation bei (formaler)

Professionalisierung der Fachkräfte

Das zertifizierte Qualifikationsprofil der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit ist breit gestreut und reicht von Ärzt(inn)en über Logopäd(inn)en und Heilpädagog(inn)en, diplomierten sozialpädagogischen Fachhochschul- und Universitätsabsolvent(inn)en respektive den Absolvent(inn)en aus den einschlägigen Masterstudiengängen über

Tabelle 2:

Beschäftigte in der Kinder- und Jugendarbeit nach Altersgruppen (Deutschland; 2006 bis 2018; Verteilung in %)

	2006	2010	2014	2016	2018
Beschäftigte insg. (N=)	33.631	35.959	29.126	30.302	32.132
unter 30 Jahre	24,6	26,5	26,3	28,0	28,7
30 bis unter 55 Jahre	67,5	62,6	58,6	55,5	54,2
55 Jahre und älter	7,9	10,9	15,1	16,6	17,1

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe – Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder); versch. Jahrgänge; Zusammenstellung und Berechnung Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Hauswirtschaftler/-innen bis hin zu Personen mit einem künstlerischen Ausbildungsabschluss.

Für die Bewertung der zahlreichen unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse des in der Kinder- und Jugendarbeit tätigen Personals wird davon ausgegangen, dass die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit ein eigenständiges pädagogisches, respektive sozialpädagogisches Handlungsfeld ist und eine qualifizierte Tätigkeit Kompetenzen voraussetzt, die grundsätzlich über ein einschlägig fachliches Studium erworben werden können. Vor diesem Hintergrund richtet sich der Fokus der Analysen hier auf die akademischen Abschlüsse und Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten. Bei der Betrachtung dieses formalen Kriteriums ist mit zu beachten, dass ein fachlich ausgewiesenes Studium alleine keine Gewähr dafür sein kann, dass die Beschäftigten über das für die Praxis notwendige Wissen und Können verfügen (vgl. THOLE/POTHMANN 2013).

Für die Kinder- und Jugendarbeit ist am Ende des Jahres 2016 – die Angaben für 2018 wurden seitens des Statistischen Bundesamtes im Rahmen der Standardtabellen

nicht veröffentlicht (vgl. Fußnote 1) – nicht nur zu konstatieren, dass in der Regel die Beschäftigten über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, respektive einen Studienabschluss verfügen, sondern auch, dass von den seinerzeit über die KJH-Statistik erfassten 30.302 tätigen Personen knapp 46% auf einen solchen akademischen Abschluss, vor allem einen Fachhochschulabschluss, verweisen können (vgl. MÜHLMANN/POTHMANN 2019, S. 118).

Anstieg der Teilzeitbeschäftigten

Bis einschließlich 2010 war die bundesweite Personalentwicklung im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit durch eine Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen gekennzeichnet (vgl. BRÖRING/BUSCHMANN 2012). Seit 2010 hat sich dieser Trend einer zunehmenden „Verteilzeitlichung“ nicht weiter fortgesetzt. Vielmehr hat sich für die Kinder- und Jugendarbeit der Anteil der tätigen Personen mit einem wöchentlichen Beschäftigungsumfang von 32 Stunden und mehr – vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigungen werden also hier mit eingeschlossen – sogar wieder etwas von knapp 42% im Jahre 2010 auf rund 45% Ende 2016 erhöht (vgl. MÜHLMANN/POTHMANN

2019, S. 117). Auch hierzu liegen noch keine Ergebnisse für 2018 in der notwendigen Differenzierung vor (vgl. Fußnote 1).

Mit den Ergebnissen der KJH-Statistik lässt sich allerdings nicht aufklären, inwiefern die Teilzeitbeschäftigungen aufgrund der Arbeitsmarktlage und der Ressourcenausstattung des Arbeitsfeldes notwendig sind oder ob es sich dabei um Hinweise auf besonders günstige Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familien und Beruf handelt. Auch fehlt es im Übrigen an validen Forschungsergebnissen zu der Frage, welche Auswirkungen Veränderungen bei der Teilzeitbeschäftigung in der Personalstruktur auf die pädagogische Arbeit mit den jungen Menschen haben.

Hohe Befristungsquoten bei Beschäftigungsverhältnissen

Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse stellt einen Gradmesser zur Bewertung der Prekarität eines Arbeitsmarktes bzw. Arbeitsmarktsegmentes dar. Befristete Beschäftigungsverhältnisse stellen in der Regel erhebliche Beschäftigungsrisiken für die Angestellten dar. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt laut KJH-Statistik 2016 für die Kinder- und Jugendarbeit 18,1% und liegt damit höher als für die meisten anderen Arbeits- respektive Handlungsfelder. Zum Vergleich: Für die Heimerziehung erreicht die Befristungsquote 17% und für ambulante Dienste im Bereich Hilfen zur Erziehung 14%. Mit knapp 22% liegt hingegen die Befristungsquote für die Handlungsfelder der Jugendsozialarbeit sogar noch etwas höher als für die Kinder- und Jugendarbeit (vgl. SCHILLING 2019, S. 32f.).

Schlussfolgerungen

Nachdem die Kinder- und Jugendarbeit Ende der 1990er Jahre und in der ersten Dekade dieses Jahrhunderts von einem

erheblichen Rückgang bei den personellen Ressourcen betroffen war, scheinen sich die Vorzeichen wieder zu drehen. Zuletzt sind die Beschäftigtenzahlen wieder gestiegen. Möglicherweise weist dies darauf hin, dass es der Kinder- und Jugendarbeit besser gelingt, sich als Akteur bei einer Gestaltung eines Aufwachsens in neuer Verantwortung, wie der 14. Kinder- und Jugendbericht dies umschreibt (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2013, S. 63ff.), zu positionieren. Vielleicht zeigt dies sogar an, dass die im 15. Kinder- und Jugendbericht herausgearbeiteten gesellschaftlichen Herausforderungen für die Kinder- und Jugendarbeit wie beispielsweise Inklusion, (Ganztags)Bildung, politische Interessenvertretung für junge Menschen oder auch das Ringen um die notwendigen Freiräume (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2017, S. 406ff.) im politischen Raum mindestens Gehör finden.

Neben dieser Frage einer vor allem politischen Bewertung von Veränderungen bei der Ressourcenausstattung werden über die Daten der KJH-Statistik auch einige Herausforderungen für die Personal- und Organisationsentwicklung markiert. Dazu gehört die anteilige parallele Zunahme von älteren und jüngeren Beschäftigten, die Bedeutung der formalen Qualifikation für das Wissen und Können der Fachkräfte oder auch der vergleichsweise hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigungen und befristeten Arbeitsverhältnissen (vgl. auch POTHMANN 2016).

AUTOR

Dr. phil. Jens Pothmann

Diplompädagoge; Geschäftsführer und wissenschaftlicher Mitarbeiter der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik im Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut e.V./Technische Universität Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, Arbeitsmarktanalysen, Berichtswesen und Sozialberichterstattung, Kennzahlen und Indikatoren, Kinder- und Jugendhilfestatistik

Anmerkungen

- 1 Der Beitrag basiert auf einem Input mit dem Titel „**Empirie zu den Mitarbeitenden in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit**“ bei einer Fachtagung zum Thema Fachkräfteentwicklung der Bundesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendarbeit sowie des Kooperationsverbundes Offene Kinder- und Jugendarbeit am 09.10.2019 in Frankfurt a. M. Für den Beitrag wurden die Auswertungen um die mittlerweile seit Januar 2020 vorliegenden Ergebnisse zum 31.12.2018 erweitert. Dies ist für die Gesamtzahl der tätigen Personen möglich sowie für die Verteilungen nach Alter und Geschlecht. Keine 2018er Ergebnisse in der notwendigen Differenzierung wurden hingegen im Januar – anders als für die bisherigen Berichtsjahre – für die formalen Qualifikationen sowie die Teilzeitbeschäftigungen und Befristungen veröffentlicht.
- 2 Da das Handlungsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit weder trennscharf noch vollständig über die Erhebungskategorien der hier zugrunde gelegten Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (KJH-Statistik) identifiziert und abgebildet werden kann, beziehen sich die Auswertungen auf das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit insgesamt. Gleichwohl ist bei aller Unschärfe aufgrund der Verteilungen auf die einzelnen Erhebungskategorien davon auszugehen, dass die hier gemachten Aussagen auf die Offene Kinder- und Jugendarbeit übertragbar sind. Dies wurde im Rahmen des diesem Beitrag zugrundeliegenden Inputs (vgl. Fußnote 1) illustriert.
- 3 Für den vorliegenden Beitrag wird auf weitere methodische Erläuterungen zur Datengrundlage mit dem Verweis auf die Ausführungen von z. B. Pothmann (2018) verzichtet.

Literaturverzeichnis

- BRÖRING, MANFRED/BUSCHMANN, MIRJA (2012): **Atypische Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe**. Herausgegeben von der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt a. M. 2012.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2013): **Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe – 14. Kinder- und Jugendbericht**. Drucksache 17/12200, Berlin.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2017): **Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe – 15. Kinder- und Jugendbericht**. Drucksache 18/11050, Berlin.
- MÜHLMANN, THOMAS/POTHMANN, JENS (2019): **Kinder- und Jugendarbeit**, in: AUTORENGRUPPE KINDER- UND JUGENDHILFESTATISTIK (HRSG.), **Kinder- und Jugendhilfereport 2018**. Eine kennzahlenbasierte Analyse. Opladen u. a., S. 103 – 122.
- POTHMANN, JENS: **Offene Kinder- und Jugendarbeit als Berufsfeld**, in: U. DEINET, M. JANOWICZ (HRSG.), **Berufsperspektive Offene Kinder- und Jugendarbeit**, Weinheim u. Basel 2016, S. 38 – 55.
- POTHMANN, JENS (2018): **Kinder- und Jugendhilfestatistik**, in: K. BÖLLERT (HRSG.), **Kompodium Kinder- und Jugendhilfe**, Wiesbaden, S. 1413 – 1432.
- POTHMANN, JENS (2019): **Kinder- und Jugendhilfeaussagen 2018**: Entschleunigung des Anstiegs, aber 50 Mrd.-Marke genommen, in: KOMDATJUGENDHILFE, Heft 3, S. 5 – 8.
- RAUSCHENBACH, THOMAS (2010): **Kinder- und Jugendarbeit in neuer Umgebung**. Ambivalenzen, Herausforderungen, Perspektiven, in: M. LESHWANGE, R. LIEBIG (HRSG.), **Aufwachsen offensiv mitgestalten**. Impulse für die Kinder- und Jugendarbeit, Essen, S. 17 – 50.
- SCHILLING, MATTHIAS (2019): **Kinder- und Jugendhilfe im Überblick**, in: AUTORENGRUPPE KINDER- UND JUGENDHILFESTATISTIK (HRSG.), **Kinder- und Jugendhilfereport 2018**. Eine kennzahlenbasierte Analyse. Opladen u. a., S. 23 – 38.
- SCHMIDT, HOLGER (2011): **Zum Forschungsstand der Offenen Kinder- und Jugendarbeit**. Eine Sekundäranalyse, in: H. SCHMIDT (HRSG.), **Empirie der Offenen Kinder- und Jugendarbeit**, Wiesbaden, S. 13 – 127.
- THOLE, WERNER/POTHMANN, JENS (2013): **Die MitarbeiterInnen**, in: U. DEINET, B. STURZENHECKER (HRSG.), **Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit**, 4. überarb. Aufl., Wiesbaden, S. 559 – 579.



„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 https://agjf.de/files/cto_layout/Material/Publikationen/AGJF-zweite-Heimat-web.pdf oder als kostenlose Druckversion bei der AGJF Geschäftsstelle.

„Selbstdarstellung“ der AGJF

Download unter http://agjf.de/files/cto_layout/Material/Publikationen-agjf/Selbstdarstellung-web.pdf



Hilfe – Stelle frei!

Fachkräfte für die OKJA gewinnen, halten, qualifizieren und entwickeln – Bausteine für ein strukturiertes Personalmanagement

Das kennen Träger: Ein Arbeitsplatz in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) wird frei, ausgeschrieben und darauf gibt es folgende Resonanz: Gar keine, nur wenige und / oder Bewerber*innen, die das Arbeitsfeld der OKJA nicht kennen. Was ist nun zu tun? Einen neuen Versuch starten, doch irgendwie besetzen, befristen oder die neue Kraft intensiv einarbeiten? Insbesondere in ländlicheren Regionen sind diese Fragen akut geworden.

Dieser Beitrag weist darauf hin, dass die derzeitige Situation der Fachkräfte in der OKJA einen umfassenderen Trägerblick auf die Personalentwicklung erfordert: Nicht erst dann, wenn das Problem der Fachkräftegewinnung bei einer Stellenbesetzung sichtbar wird, sondern bereits früher und systematischer ist zu planen, wie das Personal der Zukunft gewonnen werden kann. Träger werden sich zunehmend bewusst, dass sie sich um Fachkräfte bewerben – nicht nur umgekehrt (vgl. AGJ 2018).

Orientiert an der Berufsbiografie von Fachkräften sollen hier Empfehlungen gegeben werden, die grundsätzliche Hinweise zur Personalentwicklung in der Sozialen Arbeit beinhalten. Sie sind jedoch für die Bedingungen der OKJA zu spezifizieren und anzupassen.

Berufsorientierung, Ausbildung, Studium

Jugendarbeit sichtbarer präsentieren

Es ist nicht (mehr) davon auszugehen, dass

sich der Nachwuchs an Fachkräften für die Offene Kinder- und Jugendarbeit aus einem großen Pool erfahrener Ehrenamtlicher rekrutiert. Junge Menschen, die auf der Suche nach einer Berufsidee sind, kennen größtenteils das Arbeitsfeld OKJA nicht. Das gilt gleichermaßen für die sie begleitenden Lehrkräfte und Eltern. Ein niederschwelliger erster Eindruck wird über das Angebot an Schulen, Vereine und Verbände ermöglicht, Räume des Jugendzentrums nutzen zu können. Werden darüber hinaus Kontakte zu Schulen aufgebaut oder gemeinsame Projekte im außerschulischen Bereich oder im Ganztag durchgeführt, erhalten junge Menschen eine Idee von dem, was Offene Kinder- und Jugendarbeit bedeutet. Einrichtungen können Plätze für die verpflichtenden Tages- und Wochenpraktika anbieten und an regionalen Berufsorientierungsmessen teilnehmen.

OKJA an Ausbildungsstätten und Hochschulen platzieren

Begeben sich junge Menschen bereits auf pädagogisch orientierte Qualifizierungswege (z. B. in Fachschulen als Erzieher*in oder Studienfächer wie Soziale Arbeit), so ist die Schnittstelle in die Ausbildungsstätten und Hochschulen besonders wichtig, um auf das Arbeitsfeld der OKJA aufmerksam zu machen. Die vorgeschalteten oder integrierten Praktika werden häufig über Praxisdatenbanken und/oder Praxisbeauftragte koordiniert. Einrichtungen der OKJA können sich an Praxistagen beteiligen, bei denen sich Institutionen mit ihren Arbeitsfeldern vorstellen.

Im Rahmen von Unterrichts- und Seminarbesuchen werden oft Praxisvertreter*innen für einen persönlichen Kontakt eingeladen.

Viele Träger vermissen die Berücksichtigung der Offenen Kinder und Jugendarbeit im Rahmen der Seminarangebote von hauptberuflich Lehrenden an Hochschulen. Um eine fachlich vertiefte Beschäftigung mit dem Arbeitsfeld zu ermöglichen, sollten sie sich daher auch um Lehraufträge zur Offenen Kinder- und Jugendarbeit bemühen. Auf diese beiderseitige Verantwortung von Trägern und Hochschulen haben bereits 2016 die Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter BAGLJÄ in einem Appell an die Hochschulen „Jugendarbeit studieren!“ und DEINET ET AL. hingewiesen. Darüber hinaus sind Lehrende immer wieder im Rahmen von Praxisforschungsprojekten und -seminaren auf der Suche nach konkreten Fragestellungen der Praxis, die mit Studierenden bearbeitet werden können. Auf diesem Weg kann sich die OKJA als Praxisfeld präsentieren, fachlich anregen lassen und es ergeben sich ggf. Möglichkeiten, Ehrenamtliche, Praktikant*innen und Honorarkräfte zu gewinnen.

Praktika qualifiziert begleiten

Damit Praktikant*innen die OKJA als attraktives Arbeitsfeld erfahren, muss auf ihre Begleitung ein besonderes Augenmerk gerichtet werden. Gerade die Vielfalt der Praktikumsformen erfordert bewusste Entscheidungen, welches Praktikum wie und vom wem begleitet werden kann. Ein Konzept sollte die Ziele der Anleitung, ihre Rolle im Zusammenspiel mit der (Fach-)Hochschule sowie die konkrete Gestaltung der Praxisphasen und der Rahmenbedingungen in der Einrichtung beschreiben.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für ein für beide Seiten gewinnbringendes Praktikum ist, dass ausreichend Zeit für die Reflexion der Lernerfahrungen besteht. Für diese Auf-

gabe der Praxisanleitung gibt es Qualifizierungsmöglichkeiten.

Eine besondere Herausforderung besteht in einer guten Verbindung der Lernorte von Theorie und Praxis, die in ihren Rollen und Aufgaben aufeinander abgestimmt sein sollten. Dazu bieten die Ausbildungsorte vielfach Austauschtreffen für Praxisanleiter*innen oder binden sie in Begleitseminare oder Abschlussprüfungen ein. Die Fachkräfte sind herausgefordert, die OKJA im Vergleich zu anderen Arbeitsbereichen als fachlich fundiertes Arbeitsfeld zu präsentieren. Was ist z. B. das Ziel eines Offenen Treffs, meine Rolle im Gaming Raum, der Sinn von Ferienangeboten? Das Ringen um die Umsetzung des §11 SGB VIII, der die demokratiefördernde und beteiligungsorientierte Dimension der OKJA in den Mittelpunkt stellt, sollte in den konkreten Alltagshandlungen auch für Praktikant*innen erfahrbar sein. Die immer wiederkehrende Diskussion um das Profil der Offenen Kinder- und Jugendarbeit weist auf einen Verbesserungsbedarf des professionellen Selbstverständnisses hin (vgl. SCHERR/STURZENHECKER 2014).

Berufseinstieg und Einarbeitung

Zwischenstationen zum Job anbieten

An vielen Hochschulen wurde das Anerkennungsjahr zum Abschluss des Studiums der Sozialen Arbeit ersetzt durch studienintegrierte Praxisphasen. Da es jedoch von vielen Seiten als attraktive Phase zwischen Studium und voll verantwortlicher Anstellung galt, bieten es einige Träger wieder zusätzlich als freiwilliges Jahrespraktikum an. Alternativ entwickeln andere bezahlte Traineeprogramme, die Berufseinsteiger*innen eine Palette verschiedener Arbeitsfelder vorstellen und damit einen sanfteren Einstieg in das Berufsleben ermöglichen. Dass sie

solche Angebote aus ihrem Personalbudget finanzieren, zeigt die Notwendigkeit solcher Maßnahmen zur Personalgewinnung auf. Für die Berufseinsteiger*innen gilt: Wer stattdessen auch eine voll tariflich bezahlte Stelle annehmen könnte, erwartet neben einer angemessenen Entlohnung einer solchen Zwischenstation eine gute Begleitung, Entscheidungshilfe und attraktive Perspektive für seine berufliche Laufbahn.

Für einige Träger bieten die in den letzten Jahren zunehmenden Angebote dualer Studiengänge eine ideale Möglichkeit, zukünftige Fachkräfte bereits frühzeitig an sich zu binden und an ihrer Qualifizierung beteiligt zu sein. Auch dafür stellen sie finanzielle Mittel durch die Übernahme von Studiengebühren bereit. Die pragmatischen Vorteile dieser Studiengänge stehen der Kritik an ihrer fachlichen Qualität und Unabhängigkeit gegenüber. In jedem Fall ist ihr Bedeutungszuwachs insbesondere von Seiten der privaten Hochschulen dem spürbaren Fachkräfteengpass und dem zu geringen Studienplatzangebot an den staatlichen Hochschulen geschuldet. Eine Bewertung dieser Studienangebote kann an dieser Stelle nicht erfolgen, es wird jedoch auf die Erwartung an einen unabhängigen, theoretisch fundierten und generalistischen Hochschulabschluss verwiesen (vgl. DGSA 2019).

Personal auswählen

Die Frage der Attraktivität einer Stelle in der OKJA stellt sich einerseits bei den „hard facts“: Wie sind Bezahlung, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, zusätzliche Leistungen? Die für einzelne unattraktiv erscheinenden Arbeitszeiten der OKJA können ggf. andererseits durch andere Faktoren ausgeglichen werden, wie Flexibilität der Arbeitszeiten, ein hohes Maß an eigenen Gestaltungsmöglichkeiten, flache Hierarchien und Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Für die Auswahl der Bewerber*innen ist die Entwicklung eines Kompetenzprofils eine sinnvolle Vorarbeit: Welche fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen und welche persönlichen Eignungen werden von der zukünftigen Fachkraft erwartet? Was davon sind unabdingbare Voraussetzungen bei Stellenantritt, was zu entwickelnde Fähigkeiten und Know-how, bei denen der Träger im Rahmen der Einarbeitung unterstützt? Die Hochschule Kempten hat mit dem Qualifikationsprofil Jugendarbeit hilfreiches Arbeitsmaterial für diese Fragestellungen entwickelt, das zwar nicht spezifisch für die OKJA, aber als systematische Klärungshilfe und Baukasten nutzbar ist (vgl. RIECHERT ET. AL 2018).

Fachkräfte einarbeiten

Mit der Einstellung von Personal ist eine systematische Begleitung „into the job“ erforderlich (vgl. AGJ 2018, HÖLZLE 2017). Die Planung dieses Prozesses ist Leitungsaufgabe, auch wenn einzelne Elemente delegiert werden können.

Einarbeitung beinhaltet zum einen die Vertiefung fachlicher und methodischer Grundlagen. Berufseinsteiger*innen beginnen nicht als Expert*innen der OKJA. Für die Klärung, was davon unabdingbar erforderlich ist, kann wieder das Kompetenzprofil hilfreich sein. PAMME warnt davor, „zu anspruchsvolle und ausufernde Tätigkeiten aufzuzählen“ (2016, S. 172) und empfiehlt, zwischen „Basiskompetenzen, bis zum Ende der Einarbeitung notwendige Kompetenzen und darüber hinaus ‚Bonuskompetenzen‘“ (ebd.) zu unterscheiden. So können notwendige (jugendarbeitsbezogene) Qualifizierungsmaßnahmen zeitlich entzerrt werden.

Zum anderen sind in jeder Organisation die alltagsrelevanten und organisationspezifische Informationen und Vorgänge zu vermitteln – von Arbeitszeiterfassung, Ur-

laubsregelungen, Dienstreiseanträgen bis zu Abrechnungs- und Antragsfragen.

Für die OKJA besonders bedeutsam ist die Gestaltung der Team- und Netzwerkarbeit zu Beginn der Tätigkeit: Welche sozialräumlichen und themenspezifischen Arbeitskreise und Kontakte sind zwingend notwendig, welche können delegiert, vernachlässigt und auf später verschoben werden?

In einem Arbeitsfeld der Diffusität und Offenheit sind das Profil des Arbeitsfeldes, die Konzentration auf das pädagogische Kerngeschäft und Klärung der eigenen Rolle erforderlich, um eine Überforderung, ein Verzetteln oder auch eine unreflektiert transportierte „Das war schon immer so“-Haltung zu verhindern (vgl. MÜLLER 2013).

Die ersten Monate stellen das größte Risiko für einen Abbruch des Arbeitsverhältnisses dar. Somit sollte der Träger dieser Phase und intensiver Feedback-Kontakte zur Leitung besondere Aufmerksamkeit widmen. Die hier investierte Zeit erspart sich hoffentlich, wenn damit wiederholte Stellenwechsel, Frust und Unzufriedenheit auf beiden Seiten vermieden werden.

Qualifizierung und Weiterentwicklung

Personal entwickeln

Ist die Fachkraft in der Tätigkeit „angekommen“, so verändern sich die Leitungsaufgaben der Personalentwicklung.

Eine zentrale Maßnahme in der „Unternehmenskommunikation“ (MENDE 2016, S. 193) ist das Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch, das die beruflichen Perspektive der Fachkraft in den Blick nimmt. In einer gemeinsamen, jährlichen Planung wird die Entwicklung „on the job“ (vgl. HÖLZLE 2017) besprochen. Dies kann beispielsweise eine fachliche Vertiefung bestimmter Themen bedeuten, die Entwicklung von

Expert*innenwissen, von denen im Arbeitsfeld der OKJA insbesondere mit Blick auf Querschnittsthemen (z. B. Gender, Medienpädagogik) einiges denkbar ist. Die Übernahme von Vertretungs- und Leitungsaufgaben, die Erweiterung von Tätigkeiten, auch außerhalb der eigenen Einrichtung, bieten neue berufliche Herausforderungen. Im weiteren Verlauf der beruflichen Biografie sind zusätzliche Qualifikationen wie z. B. für Praxisanleitung, die Übernahme von besonderen Aufgaben wie Lehraufträge, Praktikumsbeauftragte oder Koordinator*in für die Schnittstelle in die Ausbildungsorte denkbar. Hier können sich Personalgewinnungsaktivitäten mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten erfahrender Fachkräfte verbinden. Viele dieser Perspektiven werden durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen unterstützt, die aber ohne den Transfer ins Arbeitsfeld wirkungslos bleiben.

Anders als in anderen Berufsfeldern der Sozialen Arbeit wird in der OKJA immer wieder die Frage diskutiert, wie lange eine Fachkraft in der Jugendarbeit beschäftigt sein sollte. Häufig zu Beginn der Tätigkeit nicht ausgesprochen, wird dennoch impliziert, dass man ab einem bestimmten Lebensalter in diesem Feld nicht mehr richtig aufgehoben wäre. Formale Kriterien wie Alter oder Verweildauer scheinen für die fachliche Qualität aber von geringerer Relevanz als die transparente Klärung des Aufgabenprofils, das mit einer lebensweltorientierten und fachlich fundierten Praxis der OKJA verbunden ist. Insofern müssen Mitarbeiter*innengespräche von Anfang an die zeitliche Perspektive innerhalb der Einrichtung offen thematisieren. Zu Beginn scheint „das Alter“ anfangs nicht relevant, später tabuisiert und häufig in Konflikten und mangelnder Wertschätzung endend.

Weitere sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahmen sind Kollegiale Beratung, Su-

pervision und Coachingangebote, welche gerade in „Einzelkämpfersituationen“, aber auch für Teams die notwendige Reflexion ermöglichen.

Personal empfehlen und verabschieden

Wer als Träger in der OKJA bewusst keine Fachkräfte bis zum Renteneintritt beschäftigen möchte, muss dies frühzeitig in der Leitungsebene und mit den Mitarbeitenden kommunizieren und die berufliche Weiterentwicklung besonders unterstützen. Weiterbildungen, die explizit für andere Arbeitsbereiche qualifizieren, Hospitationen und Jobrotation sind Möglichkeiten, das eigene Personal aktiv für neue Perspektiven zu unterstützen. Ansonsten sind eher bei größeren Trägern arbeitsfeldübergreifende Personalmanagementkonzepte gemeinsam mit der Personalabteilung möglich (vgl. GLAREMIN/DUTENHÖFER 2016). Wer in der OKJA tätig war, hat vielfältige Erfahrungsschätze gesammelt und Fähigkeiten erworben. Diese auch genau benennen und beschreiben zu können, hilft Trägern und Fachkräften selbst, den Wissenstransfer zu sichern und sich offensiv für andere Arbeitsbereiche zu empfehlen.

Stolpersteine im Arbeitsfeld der OKJA

Die beschriebenen Maßnahmen des Personalmanagements für die OKJA weisen auf besondere Hindernisse in der OKJA hin:

Fachkräfteengpässe gibt es in allen Feldern der Sozialen Arbeit: Die Konkurrenz untereinander ist vorhanden, nicht selten werden trägerintern z. B. innerhalb des Jugendamts die Mitarbeitenden abgeworben oder entscheiden sich selbst für Aufgaben mit attraktiveren Arbeitszeiten und besserer Bezahlung.

Die Offene Kinder- und Jugendarbeit präsentiert sich oft selbst mit einem diffusen

Profil und unprofessionellen Image, was andere Aufgaben der Jugendhilfe als höherwertiger und transparenter erscheinen lässt.

Die Trägerlandschaft der OKJA ist sehr vielfältig: Es gibt viele kleine Träger, häufig gekennzeichnet durch ehrenamtliche Vereinsstrukturen: Wer kann hier zeitlich und fachlich überhaupt systematische Personalentwicklung machen? Kleine Trägerstrukturen bedeuten zudem auch wenig interne Weiterentwicklungsmöglichkeiten in andere Arbeitsfelder.

Strategische Handlungsempfehlungen

Personalmanagement für die OKJA ist ein MUSS in Zeiten des Fachkräftemangels. Es erfordert Zeit, Ressourcen sowie mittel- und langfristige Planung sowie ein Gesamtkonzept aus verschiedenen Bausteinen.

Personalentwicklung ist Leitungsaufgabe. Es liegt im ureigenen Interesse des Trägers aus Gründen der Qualität und der eingesetzten Zeitressourcen, Personal zu gewinnen, zu halten und im Rahmen der Berufslaufbahn weiter zu qualifizieren.

Ein öffentlich wahrnehmbares und gesellschaftlich notwendiges, professionelles Erscheinungsbild der OKJA zu transportieren, bleibt eine Daueraufgabe für Träger, Leitungs- und Fachkräfte.

Den strukturellen Nachteilen der OKJA für ein systematisches Personalmanagement kann nur in gemeinsamer Verantwortung etwas begegnet werden (vgl. MÜLLER 2020 i.E.):

➤ Große Träger und Jugendämter entwickeln ein Konzept der Personalentwicklung für alle ihre Aufgabenbereiche zusammen – und beenden die Konkurrenz der Arbeitsfelder untereinander, benennen bspw. Verantwortliche für Praxisanleitung, die Schnittstellen in Hochschulen

und Ausbildungsstätten und begreifen das Thema als Steuerungsaufgabe.

- Die OKJA schließt sich regional und trägerübergreifend zusammen und präsentiert sich beispielsweise auf Praxismessen und durch abgestimmte Lehraufträge. Sie entwickelt gemeinsam übertragba-

re Einarbeitungskonzepte und organisiert spezifische Fortbildungen z. B. für Berufseinsteiger*innen. So werden Aufgaben geteilt und die OKJA durch eine profilgeschärfte Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit neben anderen Arbeitsfeldern besser sichtbar.

Katja Müller, Dipl. Soz. Päd. M.A. ist Fachberaterin für Kinder- und Jugendarbeit im LWL-Landesjugendamt Westfalen, 48133 Münster. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Qualitäts- und Konzeptionsentwicklung in der OKJA, Personalentwicklung, Demokratiebildung, Prozessberatung. Katja.Mueller@lwl.org

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR KINDER- UND JUGENDHILFE (AGJ) (2018). **Dem wachsenden Fachkräftebedarf richtig begegnen!** Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Personalentwicklung mit verantwortungsvollem Weitblick. Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Berlin.

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER LANDESJUGENDÄMTER (BAGLJÄ), AG JUGENDARBEIT (2016): **Jugendarbeit studieren.** Zum Verschwinden eines genuinen sozialpädagogischen Arbeitsfeldes an Hochschulen und Universitäten.

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR SOZIALE ARBEIT (DGSA) (2019): **Duale, trägernah und reguläre Studiengänge Sozialer Arbeit – Qualitätsstandards für eine sich verändernde Hochschullandschaft.** Ein Positionspapier des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA). Sersheim. In: www.dgsa.de (Zugriff 11.02.2020).

DEINET, U. & JANOWICZ, M. (HRSG.). (2016). **Berufsperspektive Offene Kinder und Jugendarbeit.** Bausteine für Personal und Organisationsentwicklung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa

DEINET, U., JANOWICZ, M., LIEBIG, R., LESHWAN-GE, M. (2016): **Empfehlungen.** In: U. DEINET/ M. JANOWICZ: **Berufsperspektive Offene Kinder und Jugendarbeit.** Bausteine für Personal und Organisationsentwicklung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 224 – 235.

Glaremin, S. / Dutenhöfer, W.: **Personalentwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit am Beispiel eines Großstadtjugendamts.** In: U. DEINET/ M. JANOWICZ: **Berufsperspektive Offene Kinder- und Jugendarbeit.** Bausteine für Personal und Organisationsentwicklung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 156 – 165.

HÖLZLE, C. (2017). **Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit.** Grundlagen und Instrumente. 2. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

MENDE, C.: **Dem Fachkräftemangel mit begrenzten Ressourcen begegnen –** Mitarbeiter/innen erfolgreich gewinnen und langfristig binden. In: U. DEINET/ M. JANOWICZ: **Berufsperspektive Offene Kinder und Jugendarbeit.** Bausteine für Personal und Organisationsentwicklung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 184 – 197.

MÜLLER, B. (2013): **Siedler oder Trapper?** Professionelles Handeln im pädagogischen Alltag der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: DEINET, U./ STURZENHECKER, B. (2013): **Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit.** Wiesbaden, S. 23 – 36.

MÜLLER, KATJA (2020 I. E.). **Personalmanagement und Personalentwicklung in der OKJA,** In: DEINET, U., SCHWERTHELM, M., STURZENHECKER, B., VON SCHWANENFLÜGEL, L.: **Handbuch Offene Kinder und Jugendarbeit.**

PAMME, H. (2016): **Der Blick in ein anderes Feld: Personalentwicklung im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD).** In: U. DEINET/ M. JANOWICZ: **Berufsperspektive Offene Kinder und Jugendarbeit.** Bausteine für Personal und Organisationsentwicklung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 168 – 183

SCHERR, A. / STURZENHECKER, B. (2014): **Jugendarbeit verkehrt:** Thesen gegen die Abwicklung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durch ihre Fachkräfte. In: DEUTSCHE JUGEND 9/2014, S. 369 – 376.

RIECHERT, T., JUNG, M., & NICK, P. (2018). **Qualifikationsprofil Jugendarbeit.** Benötigte Kompetenzen von hauptberuflichen Fachkräften in der Kinder- und Jugendarbeit. Kempten. Online: <https://www.hs-kempten.de/jump/qualifikationsprofil.html> (Zugriff: 03.02.2020)

Kritiken am Handeln von Professionellen in der OKJA

Eine Kritik an professionellem Handeln in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit¹ muss zunächst klären, welche Aufgaben und Anforderungen an deren Erbringung sich denn für Fachkräfte stellen. Da die OKJA Teil der Sozialpädagogik ist, unterstelle ich zunächst die Mandate und Handlungsprinzipien, die sich für Professionalität in der Sozialpädagogik ergeben.

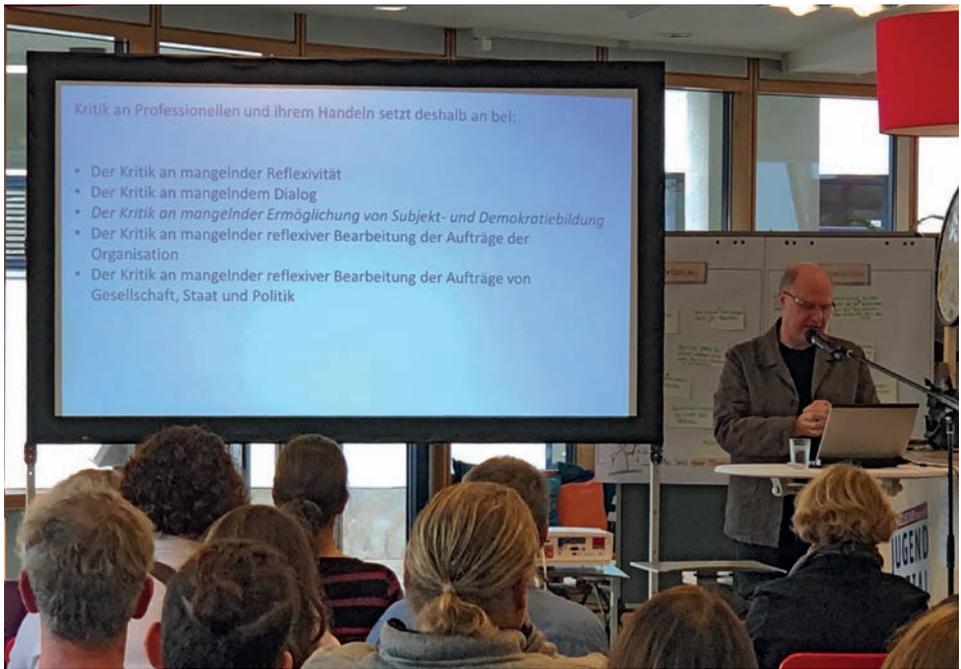
Sozialpädagogik steht unter vielfältigen Mandaten. Solche Aufträge stellen besonders die Adressat*innen, dann die Organisationen (in denen die Professionellen arbeiten) und ganz generalisierend kommen Aufträge auch von Staat, Politik und Gesellschaft. Angesichts dieser vielfältigen Anforderung liegt die erste Aufgabe von Professionalität in der Gewährleistung fachlicher Reflexivität. Fachkräfte müssen in Bezug auf wissenschaftliches Wissen diese unterschiedlichen Aufträge erkennen und deuten. Sozialpädagogische Professionalität hat kein überlegenes wissenschaftliches Wissen, sondern kann und darf dieses immer nur in Relation zum Wissen der Adressat*innen um ihre eigene alltägliche Lebensführung nutzen, um diese zu unterstützen, eigene Handlungsentscheidungen zu fällen. Insofern besteht der Auftrag der Realisierung von Fachlichkeit in der Gewährleistung gegenseitiger dialogischer Aushandlungen mit den Adressat*innen über die Themen ihrer Lebensführung. Das entspricht der fachlichen Orientierung von Kinder- und Jugendarbeit, die Subjektivität (als Selbstbewusstseins- und Selbstbestimmungsfähigkeit) der

Kinder und Jugendlichen zu stärken und im sozialen Zusammenhang der Einrichtung und der Kommune ihre demokratische Mitentscheidung und Mitverantwortung zu maximieren. Damit entsteht eine hierarchische Struktur: Reflexivität von Fachkräften dient der Vorbereitung des Dialoges mit den Adressat*innen. Letztlich kann nur das gelten, was gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen bzw. den Besucher*innen der OKJA und den anderen Beteiligten ausgehandelt wird.

Kritiken am fachlichen Handeln von Professionellen in der OKJA richten sich besonders auf mangelnde Reflexivität und mangelnden Dialog; das hat eine mangelnde Ermöglichung von Subjekt- und Demokratiebildung in der OKJA zu Folge. Auf diese Aspekte wird nun genauerer Bezug genommen.

Oft verschaffen sich Fachkräfte zu wenige Gelegenheiten der fachlichen Reflexion. Dann finden Teamsitzungen nur noch als reine Organisationsgespräche statt und in solchen Settings wird so gut wie nicht Bezug genommen auf wissenschaftliches Wissen. Forschungsergebnisse zeigen das schon länger (STURZENHECKER 1997, THOLE/KÜSTER-SCHAPFL 1997, ACKERMANN/SEECK 1999).

Wenn aber zu wenig reflektiert wird, können die Bildungsthemen der Kinder und Jugendlichen nicht genug erkannt und beantwortet werden. Diese zeigen sich nämlich nicht als ausformulierte Wünsche, sondern müssen im Alltagshandeln der Kids entdeckt werden. Ohne die Beobachtung und



Kritik an Professionellen und ihrem Handeln setzt deshalb an bei:

- Der Kritik an mangelnder Reflexivität
- Der Kritik an mangelndem Dialog
- Der Kritik an mangelnder Ermöglichung von Subjekt- und Demokratiebildung
- Der Kritik an mangelnder reflexiver Bearbeitung der Aufträge der Organisation
- Der Kritik an mangelnder reflexiver Bearbeitung der Aufträge von Gesellschaft, Staat und Politik

Reflexion des Handelns der Kinder und Jugendlichen kommt es aber zu einer mangelnden Vorbereitung von Resonanz und Dialog mit den Kids zur Klärung, Entscheidung und Umsetzung ihrer Bildungsthemen (STURZENHECKER 2015, STURZENHECKER/SCHWERTHELM 2015). Das liegt auch daran, dass es eine mangelnde Verfügung über Methoden der Unterstützung von Reflexivität gibt (z. B.: Fallverstehen, GEBE Methode, Anleitungen zur Analyse von Kommunalpolitik). Hinzu kommen Kritiken an einer fehlenden Auseinandersetzung der Fachkräfte mit und Beeinflussung von lokalen politischen Bedingungen (LINDNER/PLETZER 2017, LINDNER 2012). Damit entsteht insgesamt ein mangelnder Bezug auf die Ziele der Kinder- und Jugendarbeit als Ermöglichung von Subjekt- und Demokratiebildung. Stattdessen nimmt eine Defizit- und Erziehungsorientierung überhand, die die Jugendlichen an gesellschaftliche Re-

geln anpassen und in Ausbildung und Beruf integrieren will. Man assistiert dann nicht der Umsetzung der Selbstbildungsthemen, sondern sorgt sich nur um die Verhinderung von Abweichung sowie um das Funktionieren in Schule (SCHERR/STURZENHECKER 2014). Eine Untersuchung (SCHMIDT 2014) zeigt, dass Fachkräfte der OKJA sich oft als Vermittler und Durchsetzer sozialer, gesellschaftlicher Normen sehen, als Folge dominiert die Erziehungsorientierung.

Eine andere Vermeidung des Bezugs auf Subjekt- und Demokratiebildung ist in der Konzentration fachlichen Handelns auf konsumistische „Besaßung“ zu erkennen. Fachkräfte entwickeln sich zum Dienstleister für „Action and Fun“ und konkurrieren dummerweise mit dem kommerziellen Freizeitmarkt, statt das Alleinstellungsmerkmal von Jugendarbeit zu maximieren, nämlich nichtkommerzielle Freiräume der Erfahrung selbstbestimmten und demokratisch-koope-

rativen Handelns zur Umsetzung eigener Interessen.

Wenn Professionelle erziehen und/oder Konsumangebote machen, folgt daraus eine mangelnde demokratische Strukturierung der Einrichtung. Die neueren empirischen Ergebnisse zur demokratischen Partizipation in der OKJA verdeutlichen, „dass OKJA insgesamt eher von einer informellen Partizipationskultur geprägt ist, die nicht hinreichend transparent für ihre Adressat*innen ist, und dass Ausmaß und Konsequenz der Beteiligung in starkem Maß von (Einzel-) Entscheidungen der Fachkräfte und ihren Normvorstellungen abhängen. Partizipationsmöglichkeiten werden demnach nicht als ein grundlegendes, strukturell verankertes Recht gesehen, welches junge Menschen im Sinne der UN-Kinderrechtskonvention (§ 12) als Rechtssubjekte adressiert“ (v. SCHWANENFLÜGEL/SCHWERTHELM 2020, i.E.).

Besonders WERNER LINDNER (LINDNER 2020) hat die mangelnde Berücksichtigung der kommunalen jugendpolitischen Dimension von Jugendarbeit durch ihre Fachkräfte kritisiert. Die Aufgabe der „Re-Politisierung“ der Sozialpädagogik bzw. Jugendarbeit muss demnach als „blinder Fleck“ bezeichnet werden. Die neuen Herausforderungen praktischer Re-Politisierung müssen in das bisherige jugendarbeiterische Handeln integriert werden und machen sich dort zunächst als zusätzliche Anforderungen bemerkbar – die nicht ohne Weiteres und nebenbei erledigt werden können.

Mangelnde Berücksichtigung der Strukturcharakteristika und Funktionen von OKJA als Organisation

SCHERR und STURZENHECKER haben 2014 kritisiert, die Fachkräfte der OKJA stünden in Gefahr, selbst an der Abwicklung

ihrer Institution mitzuwirken. Das läge an einem wenig professionellen Umgang mit den Strukturcharakteristika der OKJA. Die Strukturcharakteristika der OKJA sind: Unbestimmtheit der Inhalte und Zielgruppen, Freiwilligkeit der Teilnahme, Angewiesenheit auf die Berücksichtigung der Bedürfnisse, Interessen und Themen der Kinder und Jugendlichen, keine spezifischen Methoden, fehlende Machtmittel (außer Ausschluss) und beständige Notwendigkeit der diskursiven Aushandlung und Koproduktion der gemeinsamen Jugendarbeitspraxis mit den Kids. Diese Charakteristika führen zu Unvorhersehbarkeit, Unplanbarkeit und Unsicherheit. Statt diese reflexiv als besonderes Potenzial für die Eröffnung von Freiräumen für Prozesse der Subjekt- und Demokratiebildung zu erkennen, würden die Fachkräfte darauf mit Abwehrhaltungen reagieren und die Chancen in ihr Gegenteil verkehren. SCHERR und STURZENHECKER (2014, S. 370) folgern: „Die Fachkräfte tragen auch dadurch zur Abschaffung von Jugendarbeit als eigenständiges Feld pädagogischer Praxis bei, dass sie deren strukturelle Eigenarten in ihr Gegenteil verwandeln, weil sie sich zu einem erheblichen Teil nicht dafür engagieren, die organisationellen Merkmale Offener Kinder- und Jugendarbeit für eine emanzipative Assistenz von Subjektbildung der Kinder und Jugendlichen zu nutzen. Die äußeren Anfeindungen und die Bestrebungen, Offene Kinder- und Jugendarbeit in die defizitorientierten Dienste der Kinder- und Jugendhilfe einzugliedern und sie als billigen Dienstleister von Schule zu verwenden - und somit faktisch als eigenständige Institution abzuschaffen - sind wirkungsvoll und stark. Sie treffen zudem auf eine Profession, die diesen Bestrebungen Tür und Tor öffnet und sie immer wieder auch selbst noch verstärkt.“

Einen neueren Analyse- und Kritikstrang habe ich in meinem Vortrag eingeführt:

Fachkräfte erkennen und reflektieren zu wenig den Charakter der eigenen Tätigkeit als Care-Arbeit. Der Alltag der OKJA ist häufig bestimmt von der Bereitstellung und Sicherung der Voraussetzungen von Bildung durch Gewährleistung von Raum, Zeit, Essen, Beziehung und Erziehung. OKJA kann als Care-Arbeit analysiert werden. Care umfasst den gesamten Bereich weiblich konnotierter, personenbezogener Fürsorge und Pflege, d. h. familialer und institutionalisierter Aufgaben der Versorgung, Erziehung und Betreuung, und stellt sowohl eine auf asymmetrischen Beziehungen beruhende Praxisform, als auch eine ethische Haltung dar“ (BRÜCKNER 2010, S. 43). Kennzeichen von Care-Arbeit sind: Sie ist weiblich konnotiert, wenig gesellschaftlich erkannt und anerkannt („die trinken ja nur Kaffee“) und schlecht bezahlt. Sie verlangt Empathie und schnelle situative Klärung von Bedürfnissen (unterschiedlicher Menschen) und Möglichkeiten ihrer Befriedigung. Sie ist Beziehungsarbeit, ja Liebesarbeit. Sie besteht aus unterschiedlichsten gleichzeitigen Tätigkeiten, ist endlos, verschwindend und oft selbstverausgabend. Solche Arbeit hat Folgen: Forschungen über Care-Arbeiterinnen zeigen (BRÜCKNER 2010, DAVIES 1994), dass sie unter einer „Sprachlosigkeit gegenüber dem eigenen Tun litten“. Es zeigte sich in den Untersuchungen, dass es für die Care-Arbeiter*innen „keine anerkannte Form [gab], die die Gefühlsebene widerspiegelte, die so unterschiedliche Aspekte umfasste

wie aktiver Umgang mit eigenen und fremden Gefühlslagen, situationsangemessene Wahrnehmungs- und Interpretationsfähigkeit und Kontaktaufnahme“ (BRÜCKNER 2010, S. 53). Ähnliche Phänomene sind auch in der OKJA zu beobachten.

Care-Arbeit ist also schwer reflexiv einzuholen. Die Fachkräfte erkennen entsprechend zu wenig ihren Charakter, ihre (riskanten) Folgen und können sie entsprechend zu wenig in ein bewusst geplantes Verhältnis zu anderen Tätigkeiten bzw. Aufgaben setzen und dann erst recht nicht anderen erklären, was sie dort tun. Das ist angesichts der Charakteristika von Care-Arbeit nur nachvollziehbar, schwächt aber doch die professionell-reflexive Verfügung über das eigene fachliche Handeln.

So viele Anforderungen, so viele Kritiken am professionellen Handeln im wahrscheinlich schwersten Arbeitsfeld der Sozialpädagogik! Wie sollen Fachkräfte alle diese Ansprüche bewältigen können und sich auch noch der alltäglichen Interaktion mit den Kindern und Jugendlichen widmen? DONALD WINNICOTT hat 1953 den damals (bis heute?) erhobenen und schier überfordernden Ansprüchen an perfekte Mutter- bzw. Elternschaft kritisch das Bild der „hinreichend guten Mutter“ gegenübergestellt. Analog wäre für das komplexe und schwierige Arbeitsfeld der OKJA zu fragen: Was wäre die „hinreichend gute“ Fachkraft in der OKJA?

Benedikt Sturzenhecker

Dr. phil., Dipl.-Päd., ist Professor für Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Sozialpädagogik und außerschulischen Bildung an der Universität Hamburg, Fakultät für Erziehungswissenschaft. Arbeitsschwerpunkte sind Offene Kinder- und Jugendarbeit, Jugendverbandsarbeit, Demokratiebildung in Jugendarbeit und Kindertageseinrichtungen, Kooperation Jugendarbeit und Schule, Konzept- und Qualitätsentwicklung. Kontakt: benedikt.sturzenhecker@uni-hamburg.de

Anmerkung

1 Dieser Artikel ist die Kurzfassung meines Vortrages zur Tagung „**Fachkräfteentwicklung – Wer kann und darf Offene Kinder- und Jugendarbeit zukünftig wie gestalten?**“ vom 9. – 10.10.2020 in Frankfurt. In der hier verlangten Kürze können einige Argumente jeweils nur angeschnitten werden.

Literatur

- ACKERMANN, F. U. SEECK, D. (1999): **Der steinige Weg zur Fachlichkeit**. Hildesheim, Zürich u. New York.
- BRÜCKNER, M. (2010). **Entwicklungen der Care-Debatte**. Wurzeln und Begrifflichkeiten. In U. APITZSCH & M. SCHMIDBAUR (HRSG.): **Care und Migration**. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. (S. 43–58). Opladen u. a.: Verlag Barbara Budrich.
- DAVIES, C. (1994). **Competence versus care?** Gender and Caring Work Revisited. Vortrag im Research Committee 19, 13. Weltkongress Soziologie, Bielefeld.
- LINDNER, W. (2012). „**All politics is local.**“ – Aktuelle Herausforderungen der Kinder- und Jugendarbeit auf kommunaler Ebene. Zugänge und Bausteine für eine lokale Politikfeldanalyse. DEUTSCHE JUGEND, 60. Jg.; 6, (S. 249–258).
- LINDNER, W. : (2020): **Offene Kinder- und Jugendarbeit und Kommunalpolitik**. In: DEINET, U./STURZENHECKER, B./V. SCHWANENFLÜGEL, L./SCHWERTHELM, M. (HRSG.): **Handbuch Offenen Kinder- und Jugendarbeit**. 5., völlig erneuerte und erweiterte Auflage. Springer VS: Wiesbaden (i.E.).
- LINDNER, W. & PLETZER, W. (HRSG.).(2017). **Kommunale Jugendpolitik**. Weinheim und Basel: Beltz
- SCHERR, A./STURZENHECKER, B. (2014): **Jugendarbeit verkehrt**: Thesen gegen die Abwicklung der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durch ihre Fachkräfte. In: DEUTSCHE JUGEND, Heft 10, S. 369 – 376
- SCHMIDT, H. (2014): „**Das Gesetz bin ich**“. Verhandlungen von Normalität in der Sozialen Arbeit. VS Springer: Wiesbaden.
- SCHWANENFLÜGEL, L. V./SCHWERTHELM, M. (2020): **Partizipation – ein Handlungskonzept für die Offene Kinder- und Jugendarbeit**. In: DEINET, U./STURZENHECKER, B./V. SCHWANENFLÜGEL, L./SCHWERTHELM, M. (HRSG.): **Handbuch Offenen Kinder- und Jugendarbeit**. 5., völlig erneuerte und erweiterte Auflage. Springer VS: Wiesbaden (i. E.).
- STURZENHECKER, B. (1997): **Probleme professionellen Handelns in der Offenen Jugendarbeit**. In: KOLBE, F.- U.; KIESEL, D. (HRSG.): **Professionalisierung durch Fortbildung in der Jugendarbeit**. Reflexibilität professionellen Könnens und Wissens. Frankfurt. S. 71 – 76.
- STURZENHECKER, B. (2015): **Gesellschaftliches Engagement von Benachteiligten fördern – Band 1**. Konzeptionelle Grundlagen für die Offene Kinder- und Jugendarbeit. Unter Mitarbeit von MORITZ SCHWERTHELM. Gütersloh 2015, 2. Aufl. 2016
- STURZENHECKER, B./SCHWERTHELM, M. (2015): **Gesellschaftliches Engagement von Benachteiligten fördern – Band 2**. Methodische Anregungen und Praxisbeispiele für die Offene Kinder- und Jugendarbeit. Gütersloh 2015, 2. Aufl. 2016
- THOLE, W. U. /KÜSTER-SCHAPFL, E.-U. (1997): **Sozialpädagogische Profis**. Beruflicher Habitus, Wissen und Können von PädagogInnen in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit. Opladen.

> WORKSHOPS <

> Martin Bachhofer, Markus Kissel Fachkräftegewinnung – Klassische Stellenausschreibung oder Social Media?

Ziel des Workshops war es, zwei beispielhafte Kampagnen zur Gewinnung von Fachkräften vorzustellen: Zum einen eine Kampagne, die das Arbeitsfeld OKJA im Fokus hat, zum anderen eine Fachkräftekampagne zur Steigerung des Bekanntheitsgrades eines großen Trägers.

Arbeitsfeld OKJA im Fokus

„Kein Tag wie jeder andere“, die Kampagne der AGJF Baden-Württemberg läuft seit mehreren Jahren und nimmt gezielt das Arbeitsfeld der OKJA in den Fokus. Sie richtet sich an zwei Zielgruppen, zum einen an Schüler*innen und Studierende der Sozialen Arbeit, d. h. angehende Fachkräfte und zum anderen an Träger der OKJA, die das Angebot der AGJF nutzen können. So gibt es bspw. für die Beteiligung an Berufsmessen ein entsprechendes Messekonzept: Roll-Ups, Mobiliar, Flyer, eine winzige Tischtennisplatte – symbolisch für die OKJA.

Bekanntheitsgrad des Trägers steigern

Im zweiten Teil des Workshops wurde die aktuelle Personalmarketing-Kampagne des Internationalen Bundes vorgestellt, deren erste Phase sich bis in das dritte Quartal des Jahres 2019 erstreckte und u.a. Aktivitäten an insgesamt 37 Hochschulen und in Social Media Kanälen umfasste: Facebook und Google Ads, Poster (DIN A1, A3), Postkarten und Roll-ups, mit denen gezielt Studierende

und Absolventen (U30) aus den Berufsgruppen Erzieher*innen, Pädagogen*innen, Lehrkräfte, Pflegekräfte angesprochen wurden.

Starker Austauschbedarf – auf drei Perspektivebenen

Die Diskussion mit den Teilnehmer*innen wurde entlang dreier Perspektiven geführt: Zunächst mit dem Blick nach innen in die Einrichtung und Fragen nach Konzept, Zielsetzungen, Besonderheiten und sich daraus ergebenden Anforderungen an das Profil potenzieller Bewerber*innen. Mit dem Blick nach außen: Wo wird wie nach Personal gesucht und welche Medien- und Veranstaltungsformate sind verfügbar? Und zuletzt die Frage nach den zu wählenden Kommunikationskanälen: Über die klassische Stellenausschreibung, Social Media oder vielleicht eher über Veranstaltungen und Messen?

Hemmnisse bei der Umsetzung einer attraktiven Außendarstellung

Rasch wurde klar, dass viele Einrichtungen vor allem in öffentlicher Trägerschaft bei ihrer Außendarstellung an Grenzen stoßen: Vorgaben engen den Spielraum ein, bspw. Textvorgaben durch die Pressestelle, und häufig lässt sich kein eigenes Corporate Design oder ein eigener Social Media-Auftritt realisieren. Dies macht es schwer, die Besonderheiten einer Einrichtung, die für potenzielle Bewerber*innen attraktiv sein

könnten, in geeigneter Form nach außen darzustellen.

Gerade für die vielgestaltigen Arbeitsbereiche der OKJA wäre mehr Flexibilität der Träger erforderlich. Offenbar sind die Vorgaben bei den freien Trägern nicht ganz so rigide.

Die Erfahrungen mit dem Fachkräftemangel sind unterschiedlich. Alle berichten jedoch von einem Rückgang der Bewerbungen auf offene Stellen. Gerade im ländlichen Raum findet sich manchmal niemand mehr, der oder die sich bewirbt. Das birgt letztlich die Gefahr, dass Abstriche an der Qualifizierung gemacht werden oder gar Einrichtungen geschlossen bzw. zusammengelegt werden müssen.

Fazit: Mehr Gestaltungsfreiraum auf Einrichtungsebene, mehr Zusammenarbeit auf Trägerebene

Für die Zukunft bedeutet dies, dass sich die Einrichtungen mehr Freiraum für das Erreichen einer attraktiven Außendarstellung erstreiten müssen, um sichtbar zu werden. Gleichzeitig sind im zweiten Schritt aufeinander abgestimmte Aktivitäten der Verbände und lokalen Träger sowie der Hochschulen nötig, um das Arbeitsfeld OKJA an Schulen

und Hochschulen bekannter zu machen und attraktiv zu positionieren.

Informationen zur Kampagne „Kein Tag wie jeder andere“:

www.kein-tag-wie-jeder-andere.com

Die Informationsbroschüre für Träger gibt es hier: <https://www.kein-tag-wie-jeder-andere.com/files/Bildmaterial/PDFs/Leitfaden-web.pdf>

Nachfragen an die **AGJF Baden-Württemberg**

Mail: info@agjf.de

Tel.: 0711 896915-16

www.agjf.de

zum Personalmarketing des IB:

Markus Kissel,

Referent Recruiting & Employer Branding

markus.kissel@ib.de

Tel: 0694545-482

Internationaler Bund (IB)

Zentrale Geschäftsführung

Personalentwicklung (HR)

Valentin-Senger-Straße 5

60389 Frankfurt am Main

www.internationaler-bund.de

> Katja Müller, Larissa von Schwanenflügel Ausbildung – Kooperation von Trägern und Hochschulen

Träger wünschen sich, dass Berufseinsteiger*innen an den Hochschulen besser für das Arbeitsfeld der OKJA qualifiziert werden – Lehrende an Hochschulen bemängeln eine unzureichende Praxisanleitung und kaum Theoriebezug in den Einrichtungen. Im Workshop „Ausbildung – Kooperation von Trägern und Hochschulen“ wurden die gegenseitigen Erwartungen deutlich, aber

auch die gemeinsame Verantwortung in der Ausbildung für Fachkräfte für die Offene Kinder- und Jugendarbeit. Insofern standen im Mittelpunkt der Diskussion bereits gelungene Kooperationen beider Qualifizierungsorte.

Die je Studiengang sehr unterschiedlich gestalteten Praxisphasen der Studierenden stellen eine zentrale Schnittstelle dar. Wäh-

rend für den ersten Kontakt in die Hochschulen die Praxisreferate und Praxisbörsen wichtig sind, ist für den Verlauf der Praktika eine qualifizierte Praxisanleitung, ggf. nach abgestimmten Kriterien von Bedeutung. In einigen Bundesländern bieten Hochschulen und Träger teilweise gemeinsam Fortbildungen zur Praxisanleitung an. Zusätzlich sind regionale und überregionale Vernetzungstreffen und Fachtage, wie sie bspw. der Kooperationsverbund OKJA auf Bundesebene anbietet, sehr gewinnbringend.

Für die Schnittstelle von Forschung und Praxis wurden Theorie-Praxis-Seminare, kleine Forschungsprojekte von Studierenden und Projektstudien hervorgehoben. Hier sind jedoch gute Abstimmungen erforderlich, um diese Forschungen auch zu win-win-Situationen für alle Beteiligten werden zu lassen. Praktiker*innen in die Lehre einzubeziehen oder sie gleich als Dozent*innen zu engagieren, stärkt ebenso die Präsenz des Arbeitsfeldes an den Hochschulen.

Mit Blick auf die Vielfalt von Studiengängen und –formaten und die unterschiedli-

chen Formen des Erwerbs der staatlichen Anerkennung wünschten sich die Teilnehmenden des Workshops bessere Informationen über Studieninhalte und ihren Bezug zur OKJA sowie einen engen, institutionalisierten Dialog zwischen beiden Ausbildungsorten. Die Offene Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsfeld sollte ein stärkeres Gewicht in den Hochschulen erhalten. Auch eine Erhöhung der Studienplätze wurde als Lösung für den Fachkräftemangel angesehen. Träger wurden angeregt, Praxissemester oder auch duale Studiengänge zu finanzieren, um Studierende für das Arbeitsfeld zu interessieren. Außerdem wurde im Austausch deutlich, dass Träger sich vermehrt um eine fachliche Einstiegsqualifizierung für neue Mitarbeiter*innen kümmern müssen, ggf. in Kooperation mit Hochschulen. Reflexives Handeln gehört zum Kerngeschäft der Professionalität und ist insbesondere in der OKJA unerlässlich. Daher sollten bei der inhaltlichen Gestaltung der Theorie-Praxis Schnittstellen einen besonderen Stellenwert erhalten.

> Veronica Grindle, Sabine Pester Einarbeitung und Fortbildung

Was brauchen JugendarbeiterInnen, um gut im Feld anzukommen? Wie sieht ein sinnvoll ausdifferenziertes Fortbildungsangebot für Mitarbeitende der OKJA aus? Die Diskussion im Workshop zeigte, dass es wichtig ist, sowohl die Anliegen neuer MitarbeiterInnen an eine gelingende Einarbeitung in den Blick zu nehmen, als auch die der Träger. Diese sind teilweise unterschiedlich, haben aber auch große Schnittstellen zueinander und ergänzen sich insgesamt sinnvoll.

Worauf kommt es an? Das wünschen sich neue Mitarbeitende: EinsteigerInnen

in die OKJA wünschen sich z. B. ein schriftliches Starterpaket als Nachschlagewerk zu den wichtigsten Fragen des „Was geht wie?“. Hilfreich ist, so ein aktuelles Dossier mit der Einstellung auszuhändigen. Gerade in der Anfangszeit wünschen sich neue Mitarbeitende von ihren Vorgesetzten regelmäßig gemeinsame Zeit. Wichtig sind außerdem Rahmungen, die Reflexion und Selbstvergewisserung ermöglichen und helfen, einen professionellen Habitus als JugendarbeiterIn zu entwickeln. Der Einsatz von Mentor*innen als längerfristige Ansprechpersonen hat sich hier bewährt.

Die Perspektive der Träger: Aus Sicht von Trägern gehört zu einer gelingenden Einarbeitung, neue JugendarbeiterInnen frühzeitig mit den pädagogischen Alleinstellungsmerkmalen und den Arbeitsprinzipien der OKJA vertraut zu machen. Das beinhaltet zwingend eine Auftragsklarheit. So kommen neue Mitarbeitende sicher durch den jugendarbeiterischen Alltag und sie werden Schritt für Schritt befähigt, ihr fachliches Tun zu kommunizieren.

Für kleinere Träger lohnt es sich, Einarbeitung in Kooperation mit anderen Trägern zu organisieren und so Synergien herzustellen.

Ein gemeinsames Anliegen: von Einsteiger*innen und Trägern ist die Vermittlung von Strukturen, Kultur und Selbstverständnis des Trägers.

Tipps für Fortbildungen: Auch für die Organisation von bzw. die Entsendung zu Fortbildungen wurde von den Teilnehmenden des Workshops planvolles Vorgehen empfohlen. Wir haben Leitfragen zur Erhebung der Bedarfe erarbeitet: Welche

Fortbildungen sollten immer wieder für alle JugendarbeiterInnen angeboten werden? Welche Fortbildungen sollten auf die Einarbeitung folgen und welche sind wichtig für bereits erfahrene JugendarbeiterInnen? Wie können erfahrene JugendarbeiterInnen, die das Feld wechseln wollen, durch Fortbildungen auf neue Aufgaben vorbereitet werden? Wann sind Inhouse-Angebote sinnvoller und bei welchen Themen profitieren Träger/Einrichtungen von trägerübergreifenden bzw. überregional organisierten Fortbildungen?

Fazit: Ein in der Regel sehr generalisiertes Studium der Sozialen Arbeit, sowie immer mehr BerufseinsteigerInnen ohne (persönliche) Vorerfahrung im Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit machen eine planvolle Einarbeitung und zielgenaue Fortbildung immer wichtiger. Für beide Aspekte braucht es genug finanzielle und zeitliche Ressourcen. Damit können sich Träger als attraktive Arbeitgeber auf dem umkämpften Markt um Fachkräfte gut positionieren.

> Volker Rohde, Ulrich Deinet, Yagmur Mengilli Gesamtkonzepte: Personalentwicklung, Sozialraumorientierung und Älterwerden in der OKJA

Eine qualifizierte Personal- und Fachkräfteentwicklung als Bestandteil eines Gesamtkonzeptes in Verbindung mit Sozialraumorientierung, (sozialräumlicher) Bedarfsermittlung, strukturellen gesetzlichen bzw. örtlichen Rahmenbedingungen bis hin zur Frage des Älterwerdens in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, darum ging es in diesem Workshop. Eine „Konzeptentwicklung auf der Grundlage einer Sozialraum- und Bedingungsanalyse, die Operationalisierung von Zielen auf die konkrete Praxis mit Kindern und Jugendlichen und die Verfahren einer Evaluation sind zentrale Bausteine der Qua-

litätsentwicklung, die aktuell sind“, wie Prof. Dr. Ulrich Deinet seinen Input zu Beginn der Fachtagung beendete. Bei der Komplexität des Themas konnten in den beiden Workshopphasen viele Bausteine bzw. Teilaspekte erwartungsgemäß nur gestreift werden, wie sich zwangsläufig auch Überschneidungen zu den Workshops ergaben.

In der Diskussion innerhalb der Workshop-Phasen wurde deutlich, dass das Thema «Älterwerden in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit» eine besondere Herausforderung darstellt. Allerdings stellen sich Fragen nach dem Aus- oder Umstieg oder danach, wie lan-

ge jemand in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zufriedenstellend tätig sein kann, in vielen „Fällen“ nicht mehr. Offene Kinder- und Jugendarbeit bis in den Renteneintritt und eine Verweildauer im Arbeitsfeld von über fünfzehn Jahren sind keine Seltenheit. Vor diesem Hintergrund wurden im Workshop intensiv Fragen erörtert: Kann man unter diesen Voraussetzungen noch eine an der Lebenswelt und dem Bedarf bzw. den Bedürfnissen der Jugendlichen orientierte Offene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen machen? Müssen Jugendarbeiter*innen auch kurz vor der Rente noch jung und dynamisch daherkommen und sich in allen neuen Entwicklungen (z. B. soziale Medien, Digitalisierung) top auskennen? Darf eine Einrichtung auch Schwerpunkte haben, die das Alter der Mitarbeiter*innen mit berücksichtigen? Wie lässt sich verhindern, dass nicht die Lebenswelt der Jugendlichen, sondern die (eingeschränkten) Möglichkeiten der Mitarbeiter*innen die Angebote der Einrichtung bestimmen?

Die Diskussion verdeutlichte, dass es selbstverständlich nicht den einen Typ des in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit älter werden Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin gibt. Genauso wenig kann es ein Patentrezept für das Älterwerden in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit geben. Wichtig sind Bausteine für eine gesamtkonzeptionelle Personal- und Fachkräfteentwicklung. Zu diesen Bausteinen können z. B. zählen: Regelmäßige Personalentwicklungs- bzw. Mitarbeiter*innengespräche und zwar vom Berufs- bzw. Tätigkeitseinstieg an; Einarbeitungskonzepte, Supervision und Ziel- und Leistungsvereinbarungen; Fort- und Weiterbildungen auch für andere Arbeitsfelder der Jugendhilfe, um ggf. Umstiegschancen zu verbessern; systematische sozialräumliche Bedarfsanalysen, aus denen sich priorisierte Angebotsfelder ergeben; das Arbeiten in grö-

ßeren Einrichtungs- oder Sozialraumteams, geregelte und verbindliche Ansprechpartner auf Leitungsebene bzw. innerhalb von Teamstrukturen.

Ein besonderer Aspekt könnte die Entwicklung von ausreichenden Teamstrukturen bzw. Sozialraumteams sein. Diese Teams sollten aus mindestens vier bis sechs Personen bestehen und für eine größere Einrichtung bzw. für einen entsprechenden Sozialraum gesamtverantwortlich sein. Derartige Teamstrukturen erleichtern u. a. fachliche Reflexionsprozesse, kontinuierliche Analysen der Besucher*innen- und Angebotsstrukturen, flexible bzw. veränderbare Schwerpunkt- und Zuständigkeitsbereiche, die Überbrückung von personellen Engpässen und eine qualifiziertere Außendarstellung. Derartige Teamstrukturen herzustellen, scheint allerdings vielerorts utopisch. Deshalb liegt die Verantwortung zur Umsetzung von Gesamtkonzepten zur Personal- und Fachkräfteentwicklung im Wesentlichen auch beim Träger der Einrichtungen. Seine Aufgabe ist es, auf der örtlichen Ebene entsprechende strukturelle und finanzielle Rahmenbedingungen herzustellen, nicht zuletzt, indem er den öffentlichen Träger auf seine Verpflichtungen, die sich aus dem SGB VIII ergeben, entsprechend aufmerksam macht. Letztlich gehört zu einer sich professionalisierenden Offenen Kinder- und Jugendarbeit, das Älterwerden von Mitarbeiter*innen so einzuplanen, dass sie mit ihren ggf. veränderten Möglichkeiten eine an der Lebenswelt und den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen orientierte offene Arbeit weiterhin umsetzen können.

Verfasser: Volker Rohde (BAG OKJE e. V.)

Literaturhinweis

„Berufsperspektive Offene Kinder- und Jugendarbeit – Bausteine für Personal- und Organisationsentwicklung“, Herausgegeben von ULRICH DEINET und MICHAEL JANOWICZ (Beltz/Juventa 2016)

> Volker Fuchs, Heiner Giebeler

„Strukturelle Rahmenbedingungen, Leistungsvereinbarungen, Anforderungen an den Arbeitgeber“

In dem Workshop wurde deutlich, dass es für die Entwicklung des Handlungsfeldes Offene Arbeit klare, positive strukturelle Rahmenbedingungen braucht und qualitative Standards. Was in anderen Feldern der Jugendhilfe selbstverständlich ist, trifft auf das Feld der Offenen Arbeit oft nicht zu. Die Spannweite der Unterschiede innerhalb Deutschlands und der Bundesländer wurde in dem Workshop sehr deutlich. Mehr noch, was im Bereich des einen Jugendamtes seit Jahren Selbstverständlichkeit ist, kann beim nächsten Jugendamt ganz anders oder nicht vorhanden sein.

Dabei liegen positive Steuerungselemente vor, die zu mehr Verlässlichkeit, zu mehr Transparenz und zu mehr Qualität beitragen können, z. B.

- Leistungsverträge oder Vereinbarungen des öffentlichen Trägers mit den Freien Trägern, in denen die strukturellen, finanziellen, personellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen verhandelt sind.
- Kinder- und Jugendförderpläne, wie sie in NRW praktiziert werden, in denen der Bestand festgestellt und Bedarfe ermittelt werden, Ziele und Inhalte beschrieben und passende Maßnahmen / Angebote dazu entwickelt und für fünf Jahre mit konkreten Finanzmitteln hinterlegt werden.
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Sinne der operativen Steuerung, d. h.

konkrete Vereinbarungen darüber, was Offene Arbeit, besonders bezogen auf den Sozialraum, leisten soll und was nicht.

- Richtlinien, die konkret beschreiben, was Offene Arbeit ist, welchen Auftrag sie wahrnimmt, welche Anforderungen Träger erfüllen müssen, qualitative Anforderungen an die Fachkräfte, Raumangebot, Öffnungszeiten, finanzielle Ausstattung, Fachberatung, Fortbildung usw.

Neben dem öffentlichen Träger der Jugendhilfe kommt den Trägern der Offenen Einrichtungen eine zentrale Rolle zu. Offene Arbeit braucht „qualifizierte“ Träger, die eine Gewähr für eine qualitative Arbeit geben. Träger brauchen handlungsleitende Konzepte. Es sind entsprechende Rahmenbedingungen für die Fachkräfte erforderlich, z. B. durch Einarbeitungskonzepte, Mitarbeiterentwicklungsgespräche, kollegiale Beratung, Supervision, Fortbildung und eine aktive Personalentwicklung. Dem steht oft eine Trägervielfalt vieler kleiner Träger gegenüber, die nicht immer die notwendigen Ressourcen und Kompetenzen mitbringen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Hier bleibt der öffentliche Träger der Jugendhilfe in der Verantwortung, die Träger der Offenen Arbeit zu unterstützen. Diese brauchen ihrerseits die Bereitschaft, Aufgaben gemeinsam zu bewältigen, z. B. in Trägerverbänden.

Berufspolitik – „Personalgewinnung nicht um jeden Preis“

Im Workshop „Personalgewinnung nicht um jeden Preis“ sowie in den „round table“-Gesprächen wurde grundsätzlich die notwendige und oftmals fehlende „Politisierung“ im Handlungsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit angesprochen. Ob diese fehlende Politisierung darauf zurückzuführen ist, dass lediglich etwa fünfzig Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Hochschulabschluss im Bereich Soziale Arbeit/Sozialpädagogik haben, konnte letztendlich nicht abschließend besprochen werden.

Wichtig erschien es den Beteiligten jedoch, dass eine notwendige Politisierung in diesem Handlungsfeld erfolgen muss - gerade vor der wieder einmal bevorstehenden Reform des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) und der darin zu erwartenden drohenden Gefahr der Entprofessionalisierung durch ein ständiges weiteres Aushöhlen des Fachkräftegebotes in der Kinder- und Jugendhilfe. Betrachtet man das Arbeitsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit aus Sicht der Profession Soziale Arbeit, so wurden hier bereits diese Schritte eingeleitet.

Betrachtet man in diesem Kontext die Zahlen, die die Arbeitsgemeinschaft der Kinder- und Jugendhilfe (AGJ) im Zusammenhang mit der Entwicklung der Kinder- und Jugendhilfe bis 2025 ermittelt hat¹, so muss festgestellt werden, dass zusätzliche Bedarfe in der Kindertagesbetreuung (330.000), der Kinder- und Jugendarbeit (21.500), dem ASD (2.800), den Hilfen zur Erziehung (16.000) sowie der Betreuung von Kindern im Grundschulalter (7.900) erwartet werden. Der Personalbedarf bis 2025 wird auf 378.000 Fachkräfte geschätzt. Zu diesen Fachkräften zählen entsprechend der

AGJ Erzieher_innen, Sozialarbeiter_innen und Sozialpädagog_innen, Kindheitspädagog_innen sowie Erziehungswissenschaftler_innen.

Diesem Bedarf stehen 274.000 Fachkräfte in den entsprechenden Ausbildungsgängen gegenüber. Wird dann die zu erwartende Zahl an Verrentungen in der Größenordnung von 20.000 Fachkräften berücksichtigt, so entsteht ein Fachkräftemangel in Höhe von 125.000 Kolleg_innen, die nicht besetzt werden können.

Kontextual ist es zwingend notwendig, grundsätzlich die Anzahl der Studienplätze in der Sozialen Arbeit zu erhöhen. Darüber hinaus sprachen sich Teilnehmende dafür aus, dass für die Offene Kinder- und Jugendarbeit ein spezieller Masterstudiengang angeboten werden sollte, im Anschluss an einen generalistischen Bachelorstudiengang Soziale Arbeit. Um Quereinstiege aus anderen Professionen zu ermöglichen, sollten entsprechend des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) Kompetenzbeschreibungen für diesen Masterstudiengang erarbeitet werden.

Um das Handlungsfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit entsprechend ihrer Bedeutung gerade auch durch dessen Auftrag der Demokratieerziehung der nachwachsenden Bevölkerung zu würdigen, sollte für die Fachkräfte auch eine tariflich gerechte Bezahlung erfolgen.

Notwendigerweise sollte der Masterabschluss daher im Tarif eine entsprechende Berücksichtigung finden. Ein weiteres Thema, das in diesem Kontext diskutiert wurde, betraf die Arbeitsbedingungen, da oftmals Abenddienste, Dienste über mehrere Tage

(u.a. Ferien- und Bildungsmaßnahmen) sowie Wochenenddienste zum Regeldienst gehören. Da das Handlungsfeld nicht explizit in den Tarifverhandlungen des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) berücksichtigt wurde, fehlen entsprechende notwendige Rahmungen. Notwendige Rahmungen zur

Verbesserung der Arbeitsbedingungen müssen daher in die Tarifverhandlungen des SuE aufgenommen werden.

Anmerkung

- 1 https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2018/Dem_wachsenden_Fachkräftebedarf_richtig_begegnen.pdf

> Nicola Tofaute, Theano Anastasiadou Gender und Diversität – Vielfalt in der Personalentwicklung

„Wie können wir Fachkräfte in Zeiten hoher Arbeitsbelastung und –verdichtung niederschwellig und möglichst flexibel zu den Themen Gender und Diversität sensibilisieren?“ so lautete die Eingangsfrage des Workshops Gender und Diversität. Einen möglichen Lösungsvorschlag bietet hier die FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW. Auf der Lernplattform www.fumadigital.de können sich pädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit sowie Interessierte kostenfrei und zeit- und ortsunabhängig für einen ca. vier- bis maximal sechsstündigen Onlinekurs registrieren. Der Kurs „Jump In – online Vielfalt entdecken“ bietet kurzweilige und wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse sowie vielfältige Methoden und Fragen zur Selbst- und Praxisreflexion. Die thematischen Schwerpunkte reichen von Gleichberechtigung, Geschlechtergerechtigkeit und gendersensibler Sprache über sexuelle Orientierung und Identität bis hin zur vorurteilsreflektierten (Gender-) Pädagogik. Im Anschluss können sich die Teilnehmenden an einem Wissenstest beteiligen und sich eine personalisierte Teilnahmebescheinigung ausdrucken.

Im Workshop registrierten sich die Teilnehmer_innen, erprobten mittels Tablets oder Smartphones die unterschiedlichen Themenkomplexe und diskutierten die Reflexionsfragen. Im Anschluss wurden die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten des Onlinekurses in der Personalentwicklung eruiert: als Basisqualifizierung für neue Mitarbeitende in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit, als inhaltliche Grundlage für einen pädagogischen Teamtag in der Schulsozialarbeit oder KiTa, als Bestandteil einer Jugendleiter_innenausbildung in der Jugendverbandsarbeit (JuLeiCa).

Wesentlich für einen optimalen Einsatz in der Personalentwicklung ist die Bereitschaft der jeweiligen Träger/Arbeitgeber_innen, den Teilnehmenden für die digitale Fortbildung am Arbeitsplatz (workplace learning) Zeitressourcen zur Verfügung zu stellen und/oder verbindliche Regelungen für Lernzeiten außerhalb von regulären Arbeitszeiten zu treffen. Die FUMA berät Einrichtungen zum Einsatz von digitalen Qualifizierungsformaten.

Zum politischen Mandat von Jugendarbeit – ein (selbst)kritischer Impuls. Landesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendarbeit Berlin gegründet

Nicht nur das Deutsche Kinderhilfswerk ruft unter Bezugnahme auf zurückbleibende Investitionen die Bedeutungslosigkeit der Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) aus (DKHW 2019). Auch ein 2015 veröffentlichtes Gutachten in Berlin markiert die sinkenden Ausgaben im Feld (SCHLÜTER/WIESNER 2016, S. 4). Die steigende Anzahl von Kindern und Jugendlichen zeichnet ein anderes Bild. Befinden sich 17,3 Prozent der etwa 3,6 Mio. Berliner*innen in der für Jugendarbeit wohl wahrscheinlichsten Kohorte von sechs bis unter 25 Jahren, werden die 25- bis 27-Jährigen in solchen Statistiken oft vergessen.¹ Circa 539.000 junge Menschen unter 18 Jahren leben derzeit in Berlin (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2018). Doch was bedeutet das für die Jugendarbeit in einer Großstadt?

Mit ca. 400 Jugendeinrichtungen in zwölf Berliner Bezirken wirkt die Jugendarbeit zunächst solide ausgestattet. Andererseits konstatieren marode Häuser, Entkommunalisierungsprozesse und Einsparungen eine deutlich andere Entwicklung in den vergangenen Jahren. Der umfangreiche Ausbau von Ganztagschulen, sich verdichtender Wohnraum, fehlende Flächen und steigende Gewerbemieten flankieren diesen Abwärtstrend. Lässt sich die Skizze durch eine die Praxis belastende Kosten-Leistungs-Rechnung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder aber Angriffe von „Rechts“ fast beliebig ergänzen, bahnt sich seit dem 01.01.2020 in Berlin ein potentieller Strategiewechsel an: das Jugendförder- und

Beteiligungsgesetz. Ein Vorhaben, das viele Jugendarbeiter*innen mit Hoffnung verbinden. Gleichwohl steht diesem Ansinnen die bisherige Praxis gegenüber: Der Passus „10 % für Jugendarbeit von 100 % Kinder- und Jugendhilfe“ konnte in den vergangenen Jahren nicht einmal ansatzweise erreicht werden – ob das neue Gesetz diesen Zustand verändern kann, wird sich zeigen.

Damit befindet sich die Berliner Jugendarbeit in einem Dilemma. Erfreuen sich Träger und Projekte nun an 20. Mio. Euro Plus für den Ausbau von Beteiligung und Ferienmaßnahmen, profitiert die klassische OKJA zunächst nur bedingt von diesem Aufwuchs. Das zweigliedrige Verwaltungssystem tut ihr übriges. Die Bezirke fordern das Land auf und das Land die Bezirke. Irgendwo im Dazwischen ist die Jugendarbeit. Welchen Schwerpunktbedarf aber sehen und formulieren die Jugendarbeiter*innen in Berlin eigentlich selbst?

Ja, Berlin hat ein Qualitätsbuch für die OKJA (SenBJF 2019). Viele Praktiker*innen haben 2019 erfolgreich an der Novellierung mitgewirkt. Doch kann sich ein solches Werk zur fachlichen Hülse entwickeln, wenn inhaltliche Diskurse nur im Treff oder Sozialraum besprochen bleiben oder gar nicht erst stattfinden. Mehr denn je bedarf es einer jugendarbeitspolitischen Gemeinschaft, die kritisch auf die politische Performance in Land und Bezirken schaut, aber auch jugendliche und sozialpädagogische Anliegen aus der Praxis diskutiert.



Um diesem Anliegen Rechnung zu tragen, hat sich Ende 2019 unter der Beteiligung von fünfzig Jugendarbeiter*innen die Landesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendarbeit Berlin gegründet. Nach einem kritischen Impuls skizzierten die Kolleg*innen ihr Feld, untersetzt mit Berliner Potentialen und strukturellen Herausforderungen. Zwei Monate später hat sich der Engagementkreis nicht nur erweitert, auch die inhaltlichen Diskurse werden kategorisiert, präzisiert und an ein arbeitsfähiges Format angepasst. Der Prozess zeigt, dass die praktische Jugendarbeit an der städtischen Jugendhilfeplanung nach § 80 SGB VIII partizipieren will.

Insgesamt sind die Themen der Berliner Jugendarbeit divers. Neben einer klassischen Systemkritik braucht es eine Auseinandersetzung mit der eigenen Praxis: „Was bedeutet OKJA in Berlin heute? Welche Haltung haben wir zum Mainstream-Begriff Prävention und wo bleibt der eigene genuine

Bildungsgehalt, wenn wir mit Schule kooperieren (müssen, weil es an Budget mangelt)? Wie bewerten wir die Gentrifizierung von Kindern und Jugendlichen? Wer steuert diese Stadt und wo mischen wir mit? Und wie viel Selbstverwaltung ermöglichen wir jungen Menschen wirklich?“ Klar ist: Im Fokus der LAG stehen die jungen Menschen selbst. Es braucht also einen Austausch darüber, wie eben nicht nur über diese gesprochen wird, sondern mit ihnen und auf Augenhöhe. Wie Kinder und Jugendliche an einer LAG strukturell beteiligt werden können, ist Aufgabe der anstehenden Zeit.

Insgesamt ist es für Berlin ein gutes Zeichen, wenn sich Jugendarbeiter*innen solidarisieren. Das Pfund des Handlungsfeldes ist kritische Demokratiebildung mit jungen Menschen. Doch hat sie auch, oder gerade deswegen, das fachliche und fachpolitische Mandat, jugendpolitisch mitzurangeln. „Letztlich entscheidet sich in der Praxis, welchem Auftrag sich die Soziale Arbeit und mit

ihre die Kinder- und Jugendarbeit verpflichtet fühlt, welches Menschen- und Politikbild sie in ihrem professionellen Handeln zugrunde legt.“ (GERBING 2013, S. 728). Niemand wird der OKJA die Aufgabe abnehmen (können), die hier aufgeworfenen Fragen zu erörtern bzw.

zu beantworten. Das kann sie nur selbst. Kritisch. Emanzipatorisch. Offen. Und gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen.

*Jennifer Hübner (ASH Berlin
für das Team LAG OKJA Berlin)*

Kontakt: jugendarbeit@berlin.com • www.berlin-jugendarbeit.com

Anmerkung

- 1 Kinder- und Jugendarbeit, Jugendarbeit und Co. gelten in diesem Text als Synonym für Offene Kinder- und Jugendarbeit. Gleiches gilt für die Alterskohorten: gemeint sind in diesem Text grundsätzlich Menschen zwischen sechs und 27 Jahren.

Literatur

AMT FÜR STATISTIK BERLIN-BRANDENBURG (2018): **Bevölkerungsstand 2018**. URL: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/BasisZeitreiheGrafik/Bas-Bevoelkerungsstand.asp?Ptyp=300&Sageb=12015&creg=BBB&anzwer=6>. Abgerufen: 12.02.2020.

DEUTSCHES KINDERHILFSWERK (2019): **Deutsches Kinderhilfswerk: Bedeutungsverlust der Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland nimmt dramatische Ausmaße an**. URL: <https://www.dkhw.de/presse/schlagzeilen-archiv/schlagzeilen-details/deutsches-kinderhilfswerk-bedeutungsverlust-der-kinder-und-jugendarbeit-in-deutschland-nimmt-drama/> Abgerufen: 12.02.2020.

GERBING, JOACHIM (2013): **Politische Durchsetzungsstrategien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit**. S. 725 – 734 In: DEINET, ULRICH; STURZEN-

HECKER, DEINET (2013) (HRSG.): **Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit**. 4., überarbeitete und aktualisierte Auflage. VS Verlag. Wiesbaden.

SCHLÜTER, BERND / WIESNER, REINHARD (2016): **Jugendarbeit in Berlin stärken** – Gesetzliche Standards und eine bessere Finanzierung. Vorschlag für eine Änderung des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AGKJHG) Berlin. Gutachten. In: SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, JUGEND UND WISSENSCHAFT (2016) (HRSG.).

SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, JUGEND UND FAMILIE (2019): **Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen**. 4. Überarbeitung. URL: <http://www.neukoelln-jugend.de/redsyst/images/protokolle/PowerpointQualitaetshandbuch.pdf>, Abgerufen: 12.02.2020.

„Ich kann was!“ – Initiative der Stiftung Deutsche Telekom. Ausschreibung und Förderrichtlinien 2020

Die BAG OKJE ist seit Beginn des Jahres, vertreten durch den Geschäftsführer Volker Rohde, Mitglied in der Expertenjury der Initiative „Ich kann was!“ der Telekom-Stiftung. Mit „Ich kann was“ fördert die Telekom Stiftung seit einigen Jahren ganz bewusst besondere Projekte der Offenen Kinder- und Jugendarbeit mit dem Schwerpunkt „Kompetenzen für die digitale Welt“. Ab Mitte März beginnt die Bewerbungsphase für den neuen Förderzeitraum. Deshalb veröffentlichen wir hier als neuer Partner nachfolgend den Ausschreibungstext der Telekom-Stiftung für „Ich kann was!“

Wer kann sich bewerben?

Mit der bundesweiten Initiative „Ich kann was!“ unterstützt die Deutsche Telekom

Stiftung Projekte und Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Es werden also Angebote und Einrichtungen gefördert, die von allen Kindern und Jugendlichen besucht werden können – ohne Zugangshürden wie Mitgliedschaften oder Teilnahmekosten.

Die Angebotsorte und -formen sind dabei sehr vielfältig. Sie reichen von Jugendzentren, Häusern der offenen Tür, Kinder- und Jugendtreffs, Spielmobilen, Abenteuerspielplätzen, bis hin zu mobilen, aufsuchenden Einrichtungen oder auch Schulen, in denen partizipative, offene und freiwillig besuchte Angebote außerhalb des Schulcurriculums gemacht werden. Für alle Einrichtungen gilt: Die pädagogische Arbeit der Bewerber orientiert sich an den Interessen und Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen. Die



Ausschreibung richtet sich insbesondere an Einrichtungen, die benachteiligte junge Menschen adressieren.

Unter dem dauerhaften Motto „Kompetenzen für die digitale Welt« unterstützt die Telekom-Stiftung verstärkt Vorhaben, die einen kreativen und zugleich kritischen Umgang mit Medien und der digitalen Welt fördern. Kinder und Jugendliche sollen so handlungsorientiert die souveräne Nutzung digitaler Werkzeuge erlernen.

- Um eine Förderung können sich Einrichtungen aus ganz Deutschland bewerben. Sie sollten:
- in der offenen Kinder- und Jugendarbeit aktiv sein
- in einem sozial und wirtschaftlich schwachen Umfeld arbeiten
- Kompetenzvermittlung im Bereich digitale Medien und Werkzeuge als pädagogisches Ziel verfolgen
- spezielle Angebote für Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 16 Jahren anbieten
- handlungsorientiert und alltagsnah arbeiten
- bereits über eine gesicherte finanzielle Grundversorgung verfügen
- bereit sein, sich im Ich kann was!-Netzwerk einzubringen

Was wird gefördert?

Die Telekom-Stiftung möchte Sie dabei unterstützen, offene Angebote im digitalen und medienpädagogischen Bereich anzubieten und weiterzuentwickeln. Das kann

- über ein konkretes Projekt mit Kindern und Jugendlichen geschehen (Förderkategorie A),
- oder durch übergreifende Veränderungen in Einrichtungen, um geeignete Rahmenbedingungen für die medienpädagogische Arbeit zu schaffen (Förderkategorie B).

Die Einrichtungen können sich jeweils nur in einer der beiden Kategorien bewerben. Konkretes Projekt mit Kindern und Jugendlichen (Förderkategorie A)

Hier werden Vorhaben unterstützt, die Themen und Herausforderungen der Alltags- und Erlebniswelten der Kinder und Jugendlichen – niedrigschwellig oder anspruchsvoll – mit modernen Kommunikationsmedien oder digitalen Instrumenten und Technologien verbinden.

So können gesellschaftliche, künstlerische, musische, sportliche, technische oder freizeitpädagogische Ansätze verwoben werden mit Elementen aus den Bereichen Programmierung, Robotik, Making, Social Media, Film, Foto, usw. Insbesondere interdisziplinäre, kreative und innovative Projekte sind für eine Förderung interessant.



Übergreifende Veränderung in einer Einrichtung (Förderkategorie B)

In Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit fehlt es oft an den Rahmenbedingungen für eine gelingende medienpädagogische Arbeit. Um nachhaltigen Einrichtungen in ihrer Arbeit zu unterstützen, stellt die Deutsche Telekom Stiftung Fördermittel für die Schaffung dieser Rahmenbedingungen bereit. Dies betrifft sowohl die technische Grundausstattung als auch finanzielle Unterstützung bei der Befähigung des hauptamtlichen Personals.

Hier können zum Beispiel Maker-Spaces für die offene Arbeit eingerichtet, kreative Fortbildungskonzepte für das hauptamtliche Personal umgesetzt oder mit professioneller Begleitung ein umfassendes Medienkonzept erarbeitet werden.

Wie wird gefördert?

Jede ausgewählte Einrichtung erhält für die Umsetzung des Vorhabens eine Förderung bis zu einer Höhe von € 10.000. Dies gilt für beide Förderkategorien.

Ein ideeller Teil der Förderung ist ein jährlich stattfindendes Netzwerktreffen der „Ich kann was!“-Einrichtungen, das den Austausch, die Vernetzung und die Professionalisierung in medienpädagogischen Themen zum Ziel hat.

Bewerbungen sind ab dem **16. März** bis zum **11. Mai 2020** möglich. Der Förderzeitraum beginnt für alle geförderten Vorhaben ab Anfang Oktober 2020 und läuft bis zum Ende des darauffolgenden Jahres, also dem 31.12.2021.

Da Veränderungen der Einrichtungen oft einen langen Atem erfordern, bekom-

men Einrichtungen, die in Förderkategorie B gefördert werden, die Möglichkeit, im folgenden Jahr einen Anschlussantrag auf der Grundlage eines ausführlichen Projektberichts einzureichen, der über erreichte Meilensteine und weitere Bedarfe Auskunft gibt.

Wie erfolgt die Bewerbung?

Bewerbungen nimmt die Telekom-Stiftung ab dem **16. März 2020** ausschließlich online entgegen. Dafür steht ein sicheres Online-Portal zur Verfügung, das über folgenden Link erreichbar ist: <http://bit.ly/antragsportal> (dieser Link ist ab dem **16. März 2020** freigeschaltet!)

Es besteht keine Möglichkeit, die Bewerbung postalisch an die Deutsche Telekom Stiftung zu senden.

Wer wählt die Einrichtungen aus?

Jedes Jahr wählt eine unabhängige Expertenjury neue Projekte für „Ich kann was!“ aus. Die Jurysitzung findet Mitte September statt. Alle Bewerber werden schriftlich per E-Mail über den Ausgang des Auswahlverfahrens informiert. Die für eine Förderung ausgewählten Initiativen erhalten mit der Bewilligung alle Informationen zu Verwendung, Abruf und Abrechnung der bewilligten Summe. Die Fördersumme kann unmittelbar im Anschluss bei der Deutsche Telekom Stiftung abgerufen werden.

(vgl. www.telekom-stiftung.de/projekte/ich-kann-was – Informationen zur Ausschreibung 2020 – Telekom Stiftung)

Volker Rohde



Deutsche Telekom **Stiftung**

IMPRESSUM

Die Bundesarbeitsgemeinschaft **Offene Kinder- und Jugendeinrichtungen e.V. (BAG OKJE e.V.)** ist seit 2005 Herausgeber der seit 1991 regelmäßig erscheinenden Fachzeitschrift **OFFENE JUGENDARBEIT**.

In ihr werden aktuelle Themen und Entwicklungen zur Kinder- und Jugendarbeit, vor allem in Kinder- und Jugendhäusern, Jugendzentren usw. diskutiert und beispielhafte Praxismodelle vorgestellt.

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft Offene Kinder- und Jugendeinrichtungen e.V. (BAG OKJE e.V.), Chausseestr. 13, 10115 Berlin, Telefon: 030/526 852 421, E-Mail: info@bag-okje.de, Ansprechpartner: Volker Rohde • **Verlag:** tb-verlag, Burkhard Fehrlen, Hegelstr. 48, 72072 Tübingen, www.tb-verlag.de, E-Mail: bfehrle@t-online.de, ISSN 0940-2888 • **Gestaltung:** KOHLERDESIGN, www.kohlerdesign.de • **Druckauflage:** 1.500 Exemplare, 4 x jährlich • **PDF-Abonnenten:** ca 5.000 • **LeserInnenkreis:** Träger und MitarbeiterInnen Offener Kinder- und Jugendeinrichtungen, DozentInnen, StudentInnen, Kommunale Jugendpflege • **Internet:** www.offene-jugendarbeit.net • **Redaktion:** Thea Koss, Burkhard Fehrlen • **Anzeigen:** Volker Rohde (BAG), Anzeigen- und Beilagenpreise auf Anfrage. Falls Sie Fragen haben, ist Volker Rohde Ihr Gesprächspartner, 030/526 852 421, E-Mail: info@bag-okje.de

OFFENE JUGENDARBEIT erscheint viermal jährlich, Einzelpreis Druckausgabe **6,- €** (zzgl. Versandkosten), Jahresabonnement **15,- €** (inkl. Versandkosten), Zeitschrift als PDF **3,- €**, Bestellung unter www.tb-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